

# Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association of Cooperative Law Journal

**No. 63/2023**

DOI: <https://doi.org/10.18543/baidc632023>

---

## ARTICLES / ARTÍCULOS

### **Igualdad de género en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi**

Gender equality by Law 11/2019, on Cooperatives in the Basque Country

Eba Gaminde Egia

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.2766>

Recibido: 01.06.2023 • Aceptado: 30.11.2023 • Fecha de publicación en línea: Enero de 2024

### **Derechos de autoría (©)**

El *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

### **Copyright (©)**

The *International Association of Cooperative Law Journal* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

# Igualdad de género en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (Gender equality by Law 11/2019, on Cooperatives in the Basque Country)

Eba Gaminde Egia<sup>1</sup>  
Universidad de Deusto (España)

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.2766>

Recibido: 01.06.2023

Aceptado: 30.11.2023

Fecha de publicación en línea: Enero de 2024

---

**Sumario:** I. Introducción. II. Diagnóstico general: fortalezas y debilidades del modelo cooperativo respecto a la igualdad de género. III. Visión general en la legislación cooperativa. IV. En especial, las novedades introducidas por la Ley 11/2019, de Cooperativas de Euskadi. IV.1. Lenguaje no sexista e inclusivo. IV.2. Medidas de igualdad de género: en especial, la conciliación. IV.3. Representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo Rector. IV. 4. Formación para el fomento de una política efectiva hacia la igualdad de mujeres y hombres. V. Conclusiones. VI. Bibliografía y otras fuentes.

**Summary:** I. Introduction. II. General diagnosis: the cooperative model and gender equality. III. General overview in cooperative legislation. IV. In particular, the novelties introduced by Law 11/2019, about Cooperatives in the Basque Country. IV.1. Non-sexist and inclusive language. IV.2. Gender equality measures: especially conciliation. IV.3. Balanced representation of women and men on the Governing Council. IV.4. Training for the promotion of an effective policy towards equality of women and men. V. Conclusions. VI. Bibliography and other sources.

**Resumen:** La igualdad de género es reconocida como un derecho humano fundamental con importantes consecuencias socioeconómicas, por lo que sigue siendo urgente adoptar medidas e iniciativas al respecto y la vía cooperativa puede marcar alguna diferencia en este sentido. por su especial idiosincrasia.

En el presente artículo abordaremos esa especificidad, analizando las fortalezas y debilidades del modelo cooperativo frente a la igualdad de género, su

---

<sup>1</sup> Profesora de Derecho Mercantil de la Universidad de Deusto. E-mail: eba.gaminde@deusto.es.

especial tratamiento en la normativa autonómica y, en especial, las novedades introducidas en este ámbito por la Ley 11/2019, de Cooperativas de Euskadi.

**Palabras clave:** género; cooperativas; medidas de igualdad; representación equilibrada; formación en igualdad.

**Abstract:** Gender equality is recognized as a fundamental human right with important socioeconomic consequences, so it is still urgent to adopt measures and initiatives in this respect, and the cooperative way can make a difference in this sense, due to its special idiosyncrasy.

In this article we will address that specificity, analyzing the strengths and weaknesses of the cooperative model in terms of gender equality, its special treatment in the autonomous regulations and, in particular, the novelties introduced in this area by Law 11/2019, about Cooperatives in the Basque Country.

**Keywords:** gender; cooperatives; equality measures; balanced representation; training on equality.

---

## I. Introducción

La igualdad de género es un principio jurídico universal, formalmente reconocido en multitud de textos normativos. Nuestra Constitución<sup>2</sup> le otorga el carácter de derecho fundamental en su artículo 14, al mencionar la no discriminación por cuestiones como la raza, la religión, el sexo<sup>3</sup>, pero también se refiere a ella como valor superior del ordenamiento jurídico<sup>4</sup>, como principio de actuación de los poderes públicos<sup>5</sup>, o como derecho subjetivo al tratar el derecho al trabajo no discriminatorio<sup>6</sup>.

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>7</sup> proclama en su art. 2.1. la no discriminación por razón de sexo o, más concretamente, en el art. 23, menciona el derecho de toda persona a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. En el marco europeo, la igualdad también constituye una seña de identidad recogida en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales<sup>8</sup>, que dedica todo un título III a este tema, con especial mención en el artículo 23, que habla de la necesidad de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo, trabajo y retribución. Posteriormente, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)<sup>9</sup>, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mun-

---

<sup>2</sup> Constitución Española. *BOE* núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>3</sup> Art. 14 CE: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

<sup>4</sup> Artículo 1.1 CE: «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».

<sup>5</sup> Artículo 9.2 CE: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

<sup>6</sup> Art. 35.1 CE: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

<sup>7</sup> Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, en su Resolución 217 A (III) ([https://undocs.org/es/A/RES/217\(III\)](https://undocs.org/es/A/RES/217(III))), última consulta: 20/03/2023).

<sup>8</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, DOUE, núm. C 83, de 30 de marzo de 2010 (<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>); última consulta: 20/03/2023).

<sup>9</sup> La Conferencia de Beijing se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco de-

dial de igualdad de género al consagrar internacionalmente el enfoque de Género en el Desarrollo. A partir de ahí, el I Plan Director (PD) 2001-2004 recogía la igualdad de género como una de sus tres prioridades transversales. Más recientemente, la Comisión Europea ha aprobado el Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019<sup>10</sup> en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020<sup>11</sup>, Compromiso que estableció el marco para la actuación de la Comisión Europea en pro de la igualdad de género en ese período. Asimismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de conseguir una Unión de la Igualdad fijando como objetivos: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. Fruto de esta Estrategia la Comisión propuso en marzo de 2021 una serie de medidas de transparencia salarial<sup>12</sup>, entre las que destaca la obligación de las empresas de facilitar información sobre la brecha retributiva de género, incluyendo la brecha por categorías, desglosada por salario base

---

cenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica. 189 países adoptaron, de forma unánime, la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, que constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer, con objetivos estratégicos y medidas para lograr la igualdad en 12 esferas cruciales: 1) mujer y pobreza; 2) educación y capacitación de la mujer; 3) mujer y salud; 4) violencia contra la mujer; 5) mujer y conflictos armados; 6) mujer y economía; 7) mujer en el ejercicio de poder y toma de decisiones; 8) mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; 9) derechos humanos de la mujer; 10) mujer y medios de difusión; 11) mujer y medio ambiente; 12) la niña. ([https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755); última consulta: 20/03/2023).

<sup>10</sup> Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019, publicado el 14 de marzo de 2016 por la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea. (<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>; última consulta, 20/03/2023).

<sup>11</sup> Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020, adoptado por el Consejo Europeo de 7 de marzo de 2011 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>; última consulta, 20/03/2023).

<sup>12</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y mecanismos de aplicación (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>; última consulta: 20/03/2023)

y por el resto de componentes. También ha marcado un hito la aprobación de la Directiva sobre el equilibrio de género en los Consejos de Administración<sup>13</sup>, que más adelante mencionaremos, cuyo objetivo es un mayor equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones de las grandes sociedades de la Unión con cotización bursátil. Tras diez años de negociaciones, la Directiva se adoptó por fin el 22 de noviembre de 2022. En la misma línea, más recientemente, la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023<sup>14</sup>, refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo.

Por último, también la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>15</sup> ha impulsado el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género a través de un objetivo específico, el quinto ODS, que menciona *lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas*, y de forma transversal, en los demás objetivos. Se trata, por primera vez, de una agenda global de carácter universal que apela a todas las naciones y tiene prevista su implementación tanto a nivel internacional como nacional.

Todo ello ha conllevado la adopción de normas más concretas a nivel estatal. En nuestro caso, cabe destacar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)<sup>16</sup>, o, más concretamente, el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación<sup>17</sup>, o el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres<sup>18</sup>, que han derivado en normas más

---

<sup>13</sup> Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, DOUE núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

<sup>14</sup> Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, DOUE, núm. L 132, de 17 de mayo de 2023.

<sup>15</sup> Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>; última consulta 17/04/2023)

<sup>16</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>17</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *BOE* núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

<sup>18</sup> Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *BOE* núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

concretas de actuación para los poderes públicos, a través de los correspondientes Programas de Planes Estratégicos<sup>19</sup>.

Sin embargo, a pesar de este indudable reconocimiento formal, sigue siendo insuficiente en todos los ámbitos. Los recursos y presupuestos para conseguir los compromisos contraídos para los derechos de la mujer aún no son suficientes. Siguen existiendo techos de cristal y brechas salariales, las mujeres tienen más probabilidades de realizar trabajos no remunerados, y siguen siendo más proclives a quedar excluidas de oportunidades que les permitirían avanzar profesionalmente. La propia Agenda 2030 reconoce que, a pesar de haberse conseguido avances en las últimas décadas, «*las leyes y normas sociales discriminatorias siguen siendo generalizadas*»<sup>20</sup>.

Al mismo tiempo, la igualdad de género se considera cada vez más un pilar del desarrollo económico sostenible y del bienestar social general. Por ello, se necesitan modelos de desarrollo alternativos que incorporen la igualdad de género en la esfera laboral y el modelo cooperativo puede ser una opción válida, por su especial fisonomía.

Efectivamente, las empresas cooperativas parecen ofrecer un marco especialmente favorable, ya que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres subyace en la propia idiosincrasia cooperativa a través de los valores cooperativos de equidad, igualdad, democracia y de principios como la adhesión voluntaria y abierta o el control democrático por los socios/as<sup>21</sup>. Incluso en contextos especialmente difíciles, las cooperativas muestran su resiliencia y su menor impacto en la brecha de género.

En ese sentido en el presente artículo analizaremos las virtudes y defectos del modelo cooperativo en relación con la igualdad de género, abordando el tratamiento que las diferentes normas autonómicas ofrecen a este tema, para referirnos especialmente a nuestra Ley 11/2019, de Cooperativas de Euskadi y las novedades introducidas respecto a la norma anteriormente vigente.

---

<sup>19</sup> En nuestro caso, contamos con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, 2018-2021, aprobado por Emakunde. (<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/emakunde7plan/webema01-contentemas/es/>; última consulta 17/04/2023)

<sup>20</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>; última consulta 17/04/2023.

<sup>21</sup> En esa línea, Ribas Bonet apunta que «la falta de participación de las mujeres en las cooperativas constituye una contradicción o incoherencia, dado que éstas son empresas regidas en base a unas reglas de funcionamiento específicas: democracia, apertura, igualdad, etc. y en ellas subyacen valores como la solidaridad, el interés por las personas y la comunidad, etc.». Ribas Bonet, M. A., «Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco», *GEZKI*, núm. 2, 2006, p. 170.

## II. Diagnóstico general: fortalezas y debilidades del modelo cooperativo respecto a la igualdad de género

En más de una ocasión se ha afirmado que una de las vías a través de las que se puede trabajar en aras de una igualdad de género real y efectiva es el modelo cooperativo, dado que el activismo en favor de los derechos de la mujer y de la equidad de género es parte de la historia y del ADN del movimiento cooperativo.

En ese sentido, el XXXIII Congreso Cooperativo Internacional realizado por la ACI en Corea del Sur en diciembre de 2021 profundizó en la identidad cooperativa examinando sus valores y precisamente una de las cuestiones tratadas fue la de la gobernanza inclusiva, abordando temas de representación y diversidad<sup>22</sup>

La propia Sociedad Cooperativa Equitativa de los Pioneros de Rochdale, piedra angular y origen del cooperativismo moderno, fue también pionera en su época al permitir desde el principio que tanto hombres como mujeres pudieran adquirir la condición de socio/a<sup>23</sup>. Desde entonces se considera que el modelo cooperativo puede convertirse en un espacio garante de la igualdad de género, con nuevos modelos de productividad que sustituyen la exclusión por la participación compartida, dado que se asienta en una serie de valores particulares que le otorgan un carácter específico y diferenciado de otras empresas y organizaciones: la igualdad, la democracia en las decisiones, la solidaridad y la primacía de las personas.

En un interesante estudio publicado en 2006 la profesora ELIO CEMBORAIN, recuerda que *«el potencial de las cooperativas para lograr la igualdad no está en acciones puntuales, sino en sus valores básicos y en sus estructuras democráticas, en la propia idiosincrasia*

---

<sup>22</sup> Ruth Jelimo Kosgei, tesorera de Lelecheo Marketing Cooperative Society en Kenia, por ejemplo, señaló que en su país las mujeres se enfrentan a muchas barreras culturales, especialmente en lo que respecta a la participación en las cooperativas. Aunque ellas hacen todo el trabajo (cuidan de los animales y de las cosechas), son ellos los que administran los ingresos. Reconociendo esa realidad —afirmó— se están abordando los reglamentos de las cooperativas para aumentar la participación de las mujeres, y también se trabaja para animar a los varones a incluir a sus parejas en la toma de decisiones (<https://icaworldcoopcongress.coop/stories/17345/?lang=es>; última consulta: 13/12/2023)

<sup>23</sup> En ese grupo se reconoce especialmente el papel de una mujer activista, la tejedora Eliza Brierley, que abrió las puertas para transformar la vida de muchas mujeres cuando en marzo de 1846 se movilizó para convertirse en miembro de pleno derecho de la Cooperativa, en un tiempo en que las mujeres eran «propiedad» de su padre o esposo, no tenían derechos legales ni civiles y eran excluidas de la participación económica igualitaria en la sociedad.

*cooperativa*»<sup>24</sup>. Más concretamente, puede decirse que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres subyace en el modelo cooperativo a través de los valores cooperativos de equidad, igualdad, democracia y de principios como la adhesión voluntaria y abierta o el control democrático por los socios/as, sin olvidar el quinto principio de educación, formación e información.

Comenzando por los valores, la «igualdad» se refiere a que todos los socios y socias tienen los mismos derechos sin distinción alguna, por lo que podrían ejercer su derecho a participar, ser informados, ser escuchados y ser involucrados en la toma de decisiones de la empresa, en condiciones de igualdad.

La «equidad» hace referencia al tratamiento dado a socios y socias dentro de la cooperativa, por lo que, a la hora de retribuirles su participación, se les debería tratar equitativamente, sin discriminación de género alguna, por medio de la aplicación de excedentes, asignación de reservas de capital a su nombre o reducción de costes.

La «democracia», regla de oro de las cooperativas, implicaría que las personas socias participarían tomando decisiones, votando y trabajando juntas, asentando así el control democrático y la igualdad participativa. En palabras del profesor ATXABAL, «*la democracia es uno de los valores consustanciales a la naturaleza de las cooperativas, desde una doble dimensión: hacia dentro de la cooperativa, donde la propiedad, el control y la gestión de las cooperativas se lleva a cabo por los socios de manera democrática; y hacia afuera de la cooperativa, donde el socio cooperativista participa en la economía y organiza los factores de producción a través de una empresa basada en la persona y no en el capital*»<sup>25</sup>.

En el ámbito de los principios, el primer principio cooperativo denominado «libre adhesión» menciona la no existencia de ningún tipo de discriminación, incluida la sexual, a la hora de integrar a nuevas personas en sus cooperativas, es decir, este principio hace referencia expresa a la no discriminación por razón de género en el momento de la incorporación cooperativa. La Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional de Manchester de 1995 al desarrollar conceptualmente este principio, en su apartado quinto establece expresamente que «*las cooperativas deberían hacer todo lo posible para asegurar*

---

<sup>24</sup> Elio Cemborain, E., «Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres», *Revista Vasca de Economía Social*, 2 (2006), p. 40.

<sup>25</sup> Atxabal Rada, A., «Democracia y jóvenes. Una aproximación desde las cooperativas», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 116 (2014), p. 63.

*que no existan barreras por motivos de género para el ingreso de socios. Además, las cooperativas deberían asegurar que en sus programas de educación y desarrollo de dirigentes, hasta donde sea posible, intervengan igual número de mujeres y de hombres y que también se promueva la participación de todos los grupos de población y minorías existentes»<sup>26</sup>.*

El segundo principio al que nos hemos referido es el de «gestión democrática», según el cual *«las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones, bajo la regla “un miembro, un voto”»*. Nuestras leyes cooperativas, tanto la estatal como las autonómicas, configuran la participación de los socios en la actividad cooperativizada como derecho y como obligación. Sin embargo, para que esa democracia cooperativa sea real y efectiva, es indispensable el acceso igualitario de las mujeres en los procesos de toma de decisión, ya que si no están representadas en la toma de decisiones, sus intereses no habrán sido atendidos y no podrá decirse que la decisión finalmente adoptada pretende la satisfacción de todas las personas socias. En la misma línea se pronuncia la ACI al desarrollar el sentido de este principio, indicando que el sufragio no estaría vinculado al género y añadiendo que los/as miembros electos/as para posiciones de responsabilidad deberían reflejar la diversidad existente en la cooperativa, debiendo adoptar en su caso medidas de acción positiva para fomentar que sectores sub-representados (el de las mujeres, entre otros) opten a ser elegidos, tratando de superar las barreras que puedan existir en este sentido<sup>27</sup>.

Por último también consideramos fundamental el quinto principio de «educación, formación e información», según el cual las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus coopera-

---

<sup>26</sup> Declaración de Manchester de 1995, en el centenario de la creación de la ACI, Revista de Idelcoop -Año 1996-Volumen 23-n.º 97, Teoría y práctica de la cooperación, Documento de referencia acerca de la Declaración de la ACI sobre Identidad Cooperativa. También es destacable la aportación de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas Adopción: Ginebra, 90.ª reunión CIT (20 junio 2002)*, en cuyo Anexo I, incide en las mismas cuestiones que las previamente trabajadas.

<sup>27</sup> Guidance Notes to the Co-operative Principles, 2017 (<http://ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-guidance-notes-en310629900.pdf>, p. 15; última consulta, 24/05/2023).

tivas. El informe de la ACI<sup>28</sup> sobre los principios cooperativos añade que «*las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo*». Todos los esfuerzos que se dirijan a fomentar la equidad de género en las cooperativas deben incidir en este aspecto, ya que la formación de las mujeres cooperativistas es la llave que abre la puerta al incremento de su participación en todos los ámbitos de la cooperativa.

Con todo, en base a esa clara relación de la igualdad de género con los valores (igualdad, equidad y democracia) y principios cooperativos mencionados (libre adhesión, gestión democrática y educación fundamentalmente), VILLAFÁNEZ PÉREZ<sup>29</sup>, concluye que la igualdad de género, «*además de una obligación legal fundamental, es parte integrante de ese listado de valores y principios cooperativos, con todo lo que esa afirmación conlleva*».

En la misma línea, SENENT VIDAL<sup>30</sup>, señala que esos valores y principios de que están impregnadas las cooperativas les hacen esforzarse por fomentar el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades y además hacen que la estructura organizativa sea, o pueda ser, más flexible y participativa, lo que facilita la adopción de la perspectiva de género.

Aun así, esta autora realiza una relectura crítica de los principios cooperativos bajo el prisma de la «mirada de género», que permite identificar las fortalezas y debilidades del modelo, proponiendo acciones de mejora para el buen gobierno cooperativo<sup>31</sup>:

---

<sup>28</sup> Declaración de Manchester... *op. cit.*, p. 47.

<sup>29</sup> Villafáñez Pérez, I., «Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social de las cooperativas», *CIRIEC, Revista jurídica de la Economía social y las cooperativas*, 30 (2017), p. 66.

<sup>30</sup> Senent Vidal, M. J., «Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 105, 2011, p. 68.

<sup>31</sup> *Idem*, pp. 69-71.

PRINCIPIO COOPERATIVO	MIRADA DE GÉNERO	ACCIONES para buen gobierno cooperativo
<p><b>1. Adhesión voluntaria y abierta</b> Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo.</p>	<p>Existen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— dificultades de las mujeres en el acceso a la cualidad de socias y al trabajo por cuenta ajena en su seno</li> <li>— falta de titularidad de los bienes requeridos para el acceso a la cualidad de socio/a</li> </ul>	<p>Revisión de procedimientos de acceso</p>
<p><b>2. Gestión democrática por parte de los/as socios/as</b> Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por las personas socias, las cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.</p>	<p>Existen barreras invisibles al acceso de las mujeres a los órganos y cargos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— de gobierno corporativo</li> <li>— de dirección</li> <li>— representativos</li> <li>— consultivos</li> </ul>	<p>Establecimiento de cuotas que tiendan al cumplimiento del principio de presencia equilibrada</p>
<p><b>3. Participación económica de las personas socias</b> Las personas socias contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, las personas socias reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socio. Las personas socias asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, de las cuales una parte por lo menos serían irrepartibles; beneficiando a las personas socias en proporción a sus operaciones con la cooperativa.</p>	<p>Se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— facilitar la aportación de capital de las mujeres a las cooperativas</li> <li>— potenciar su participación en el control de los recursos económicos y en la fijación de las políticas económicas (vinculada a su acceso a los órganos de gestión y dirección —2.º principio— y a la formación técnica y cooperativa —5.º principio—)</li> <li>— procurar la superación de la brecha salarial</li> </ul>	<p>Apertura de líneas de crédito preferentes para mujeres cooperativistas</p>

PRINCIPIO COOPERATIVO	MIRADA DE GÉNERO	ACCIONES para buen gobierno cooperativo
<p><b>4. Autonomía e independencia</b> Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus personas socias. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa.</p>	<p>Fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres. Para ello, se ha de fomentar activamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la independencia económica de las mujeres.</li> <li>— la conciliación de la vida societa, laboral, familiar y personal de hombres y mujeres cooperativistas.</li> </ul>	<p>Asignación de recursos financieros a fin de «invertir en mujeres para el éxito cooperativo» (mensaje de la ACI, 08/03/08)</p>
<p><b>5. Educación, formación e información</b> Las cooperativas proporcionan educación y formación a las personas socias, a los representantes elegidos, a los/las directivos/as y a los/las empleados/as para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.</p>	<p>Las mujeres cooperativistas tienen especiales necesidades y obstáculos en el acceso a su educación, formación e información, a los que hay que atender. La información de la cooperativa debe incluir la variable de sexo en la desagregación de sus datos.</p>	<p>Asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo</p>
<p><b>6. Cooperación entre cooperativas</b> Las cooperativas sirven a sus personas socias lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.</p>	<p>La necesidad de «puntos de encuentro», de «redes de intercambio» de las mujeres cooperativistas puede y debe ser objetivo preferente de las organizaciones del movimiento cooperativo</p>	<p>Creación y consolidación de estructuras representativas de las mujeres en el movimiento cooperativo</p>
<p><b>7. Interés por la comunidad</b> Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus personas socias</p>	<p>Es necesario que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— la transmisión de valores solidarios y participativos en el entorno incluya también el reconocimiento y la promoción de la equidad de género</li> <li>— el concepto de «comunidad» debe alcanzar al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos (conciliación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Establecimiento y/o facilitación de servicios que resuelvan las necesidades de las mujeres cooperativistas y las de su entorno</li> <li>— Fomento de la conciliación de la vida cooperativa y la persona</li> </ul>

Por lo tanto, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición evidente de estas organizaciones hacia la no discriminación, que podría considerarse como una fortaleza incuestionable, lo cierto es que las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de una realidad social determinada, por lo que su gran debilidad es que se ven influenciadas por tradiciones, estereotipos, costumbres y, en definitiva, por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran.

En cualquier caso, teniendo en cuenta que valores y principios cooperativos han de ser, como mínimo, criterios informadores del legislador ¿qué establece la legislación cooperativa al respecto?

### III. Visión general en la legislación cooperativa

Bien es sabido que al hablar de legislación cooperativa hemos de hacer referencia a un conglomerado de normas, fundamentalmente autonómicas. Efectivamente, las cooperativas se regulan por la Ley 27/1999, de cooperativas<sup>32</sup>, cuando desarrollan su actividad en el territorio de más de una Comunidad Autónoma (en adelante CCAA), pero esta Ley Estatal rige con carácter supletorio a la Ley de Cooperativas de la CCAA respectiva, cuando una cooperativa desarrolle su actividad en el territorio de una CCAA con carácter principal. Por lo tanto, en ésta y otras cuestiones las normas a tener en cuenta son fundamentalmente las autonómicas.

Pues bien, todas las leyes cooperativas, tanto estatal como autonómicas, hacen referencia genérica a los principios y valores cooperativos, aunque con distinto alcance, pero no todas mencionan expresamente la igualdad de género.

La ley estatal no hace alusión alguna a esta cuestión. Entre las leyes autonómicas, por el contrario, se observan diferentes criterios. Cabría pensar que las más recientes sí han incluido esta cuestión tan recurrente y actual, pero no es así, dado que la Ley 2/2023 de Cooperativas de la Comunidad de Madrid<sup>33</sup>, por ejemplo, que acaba de entrar en vigor, no menciona nada al respecto.

En general, cabe destacar las leyes de Galicia, Andalucía, Aragón, Extremadura o Islas Baleares, que se manifiestan de forma clara y contundente en favor de la igualdad de género desde diferentes perspecti-

<sup>32</sup> Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. *BOE* núm. 170, de 17 de julio de 1999.

<sup>33</sup> Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid. *BOCM* núm. 50, de 28 de febrero de 2023.

vas, pero también la normativa catalana, valenciana, canaria o la nuestra hacen referencia directa a este principio. Veamos, brevemente, en qué términos se pronuncia cada una de estas normas, aspecto importante para comprender el marco en el que se moverán las cooperativas del respectivo territorio en cuestiones de igualdad de género.

1) *Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia*<sup>34</sup>

Las normas que recogen expresamente la igualdad de trato, lo hacen, en la mayoría de los casos, en dos artículos: al referirse a la composición del órgano de administración y al enumerar los posibles destinos del Fondo de Educación y Promoción o similar.

Así ocurre en el caso de la Ley de Cooperativas de Galicia, que establece lo siguiente:

**Artículo 43.4.** *Las sociedades cooperativas procurarán en el consejo rector una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.*

**Artículo 68.2.** *El Fondo de Formación y Promoción Cooperativa se destinará, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los estatutos o por la asamblea general, a actividades que cumplan alguna de las siguientes finalidades:*

- g) *Para actuaciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*
- h) *A actividades de fomento de la igualdad, en línea con lo previsto en la Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.*

Además, tras la modificación introducida por la ley 14/2011, de 16 de diciembre<sup>35</sup>, se incluye una nueva disposición adicional sexta, que reitera y desarrolla el principio de igualdad entre hombres y mujeres con el siguiente tenor:

Con el objetivo de la observancia y procura del principio de igualdad entre hombres y mujeres:

- 1.º *La Xunta de Galicia y las cooperativas fomentarán la erradicación en el ámbito de las sociedades cooperativas galle-*

<sup>34</sup> Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia. *BOE* núm. 72, de 25 de marzo de 1999.

<sup>35</sup> Ley 14/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia. *BOE* núm. 23, de 27 de enero de 2012

- gas de la discriminación vertical y horizontal entre hombres y mujeres.
- 2.º La Xunta de Galicia favorecerá el desarrollo de medidas que supongan ventajas concretas y/o medidas de compensación de las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral.
  - 3.º Las cooperativas procurarán contemplar en sus estatutos sociales medidas que se referirán al acceso a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o incluso de asalariada, así como a su promoción profesional y demás aspectos de la situación y condiciones laborales de la persona afectada.
  - 4.º Las cooperativas fomentarán la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos sociales, sean obligatorios o voluntarios.
  - 5.º La Xunta de Galicia y las cooperativas adoptarán medidas dirigidas a la plena integración laboral y social de las mujeres víctimas de violencia de género.

2) *Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas*<sup>36</sup>

La Ley de Cooperativas Andaluzas hace una reformulación del ideario cooperativo incluyendo, en el artículo 4, dos nuevas aportaciones a los siete principios iniciales que reflejan la naturaleza y objetivos que persiguen las cooperativas:

- a) Igualdad de género, con carácter transversal al resto de principios (art. 4 i).
- b) Sostenibilidad empresarial y medioambiental (art. 4 j)

En la Exposición de motivos, señala que *«incumbe ahora a la ley incorporarlos formalmente, en el convencimiento de que, lejos de tratarse de cuestiones pasajeras, constituyen aspiraciones de largo alcance que, como se ha dicho, se ajustan ejemplarmente a la naturaleza y objetivos de estas empresas, cumpliéndose, además, en el caso de la igualdad de género, con la normativa en vigor al respecto»*.

Además, en lo referente a su órgano de administración, establece en su artículo 38.4 que *«se procurará la presencia equilibrada de socios y socias en el Consejo Rector»*.

---

<sup>36</sup> Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. BOE núm. 17, de 20 de enero de 2012.

Para facilitar la consecución real de esa igualdad, señala que el Fondo de Formación y Sostenibilidad se destinará, entre otros fines, «*al fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial*» (art. 71.4 c).

Por último, dispone en el art. 115.4. que «*serán objeto de especial promoción aquellas sociedades cooperativas que [...] desarrollen su labor con arreglo a principios de sostenibilidad empresarial y mejora medioambiental, conciliación de la vida laboral y familiar, e igualdad de género*».

3) *Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón*<sup>37</sup>

Al referirse al objetivo del Fondo de Educación y Promoción cooperativa en su artículo 59.4, la ley hace especial mención a las medidas de conciliación y de ayuda a las socias y trabajadoras que hayan sido víctimas de género:

*«El fondo de educación y promoción cooperativa tiene por objeto la formación de los socios y trabajadores en los principios y técnicas cooperativas, económicas y profesionales, la consecución de mejoras en los sistemas de prestaciones sociales, la prevención de los riesgos laborales y la vigilancia de la salud, la promoción social de los socios y trabajadores dentro del marco social y laboral, la ampliación de los sistemas cuyo objetivo sea facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, la educación y cuidado de los hijos de socios y trabajadores y las ayudas a las trabajadoras y socias víctimas de la violencia de género, el fomento y la difusión del cooperativismo en su entorno social, la promoción cultural profesional y asistencial del entorno local o de la comunidad en general, así como la mejora de la calidad de vida y del desarrollo comunitario y las acciones de protección medioambiental, y la realización de actividades intercooperativas».*

4) *Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura*

Esta ley autonómica se refiere a la igualdad al regular el Consejo Rector y los fines del Fondo de Educación y Promoción, pero además se

<sup>37</sup> Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón. *BOE* núm. 176, de 9 de septiembre de 2014.

considera pionera en la incorporación del Comité de Igualdad como órgano potestativo.

En relación con la composición del Consejo Rector se menciona la «tendencia» a la paridad y se fija un sistema de representación proporcional, con la novedad de que se establecen consecuencias por la inobservancia de ambos presupuestos: si no se consigue la paridad debe justificarse el motivo y el incumplimiento de la proporcionalidad en la representación además de conllevar la pérdida del acceso a subvenciones públicas, es considerado como infracción leve:

**Artículo 50.7.** *La sociedad cooperativa asegurará la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, el consejo rector, en su composición, tenderá a la paridad y habrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socias que tenga la sociedad cooperativa.*

*La obligación señalada en el párrafo anterior solamente es exigible a las sociedades cooperativas de primer grado. El incumplimiento de esta obligación conllevará la prohibición a la sociedad cooperativa de obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones cuyas bases reguladoras y convocatorias sean aprobadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.*

*Si no se alcanza la paridad, en la memoria de cuentas anuales de la sociedad cooperativa se deberá justificar, debidamente, el motivo y el procedimiento a seguir para alcanzarla. Además, el incumplimiento de la proporcionalidad respecto al número de socias que tenga la cooperativa supondrá la comisión de una infracción leve de las tipificadas en el artículo 185.3 de esta Ley.*

Por otra parte, el artículo 84.4. enumera los fines del Fondo de Educación y Promoción, señalando en el apartado c) «*el fomento de una política efectiva de igualdad de género y de responsabilidad social empresarial*».

Pero el dato más significativo y novedoso es, sin duda, la instauración, en las cooperativas de 50 o más personas socias, de un órgano específico que debe velar por el cumplimiento de todas estas obligaciones: el Comité de Igualdad, con importantes atribuciones (el texto menciona, por ejemplo, interesantes y concretas medidas de conciliación, tales como incentivar a los hombres para que hagan uso de las posibilidades de flexibilizar la jornada laboral, establecer el calendario laboral en función del calendario escolar, dar preferencia en los turnos de trabajo a quienes tienen responsabilidades familiares, no primar las horas de presencia en el trabajo sino los logros obtenidos..., cuyo establecimiento puede proponer el Comité).

Concretamente, el artículo 64 establece el significado y alcance de este órgano:

1. *En las sociedades cooperativas que cuenten con un número de socias y socios igual o superior a cincuenta, o en aquellas que no lleguen a ese número, pero así se acuerde por su asamblea general, se podrá constituir un comité de igualdad, con el objetivo de establecer acciones en favor de la igualdad en la sociedad cooperativa.*
2. *Los estatutos de la sociedad cooperativa regularán el funcionamiento y la composición del comité de igualdad, que al menos estará formado por tres personas, en todo caso siempre en número impar, elegidas por la asamblea general de entre todos los socios y por un período de cinco años, con posibilidad de reelección. Asimismo, formará parte del comité de igualdad una persona de las que integran el consejo rector de la cooperativa, con voz, pero sin voto, quien informará y trasladará los acuerdos y las decisiones del comité de igualdad al consejo rector para su cumplimiento.*

*En su composición se tenderá a la paridad y tendrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socios que tenga la sociedad cooperativa. Si no se alcanzara esta proporcionalidad, en la memoria de las cuentas anuales de la sociedad cooperativa deberá justificarse, debidamente, el motivo y el procedimiento a seguir para alcanzarla.*

3. *Entre las funciones del comité de igualdad, que se plasmarán en los estatutos de la sociedad cooperativa, estarán al menos las siguientes:*
  - a) *Impulsar la participación e integración de las socias en todos los órganos sociales.*
  - b) *Proponer el establecimiento de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tales como la ordenación del tiempo de trabajo, la flexibilidad laboral, incentivar a los hombres para que hagan uso de las posibilidades de flexibilizar la jornada laboral, establecer el calendario laboral en función del calendario escolar, dar preferencia en los turnos de trabajo a quienes tienen responsabilidades familiares, formación en horas de trabajo y en la propia sociedad cooperativa, y no primar las horas de presencia en el trabajo sino los logros obtenidos.*
  - c) *Proponer la fijación de sanciones específicas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo.*

- d) *Definir un protocolo de actuación para casos de acoso.*
- e) *Proponer la revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo para eliminar connotaciones que hagan referencia a uno u otro sexo.*
- f) *Promover un ambiente y unas condiciones de trabajo basados en valores como el respeto mutuo, la igualdad y la valoración de la diversidad.*
- g) *Proponer la impartición de cursos de formación en igualdad para socias y socios de la cooperativa.*
- h) *Promocionar e incentivar la asistencia y la participación de las mujeres en las asambleas.*

5) *Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears*<sup>38</sup>

Es ésta, sin duda, la norma que más contenido ha dedicado en su articulado al tema de la igualdad de género, mostrando un claro interés e implicación al respecto.

Tal y como se establece en su Exposición de motivos, la ley tiene vocación de «*ser un referente en la incorporación de medidas efectivas que potencien la igualdad en la gobernanza de las sociedades cooperativas, ya que la máxima que se persigue es la representatividad efectiva de su base social*».

Con esa finalidad, se establecen entre las «Disposiciones generales» unas «medidas de igualdad» en cuyo texto se identifica la igualdad de trato y de oportunidades con la búsqueda del «bien cooperativo»:

**Artículo 11. Medidas de igualdad.** *Las cooperativas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas que forman parte de la misma, independientemente de su género, con el objetivo de la búsqueda del bien cooperativo, y deben procurar favorecer la adopción de medidas de igualdad tales como la implantación de planes de igualdad, aunque no sean de carácter obligatorio en los términos indicados en la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, las cooperativas deben garantizar la igualdad en la composición de sus órganos sociales y cualquier otro órgano de naturaleza voluntaria que se cree, proporcionalmente a su base social.*

<sup>38</sup> Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears. BOIB núm. 32, de 14 de marzo de 2023.

En la misma línea, al referirse al Consejo Rector se menciona la diversidad de género como uno de los criterios a tener en cuenta en la política de selección de sus miembros y establece la obligación de una composición equilibrada y representativa de su base social y de justificar los motivos en caso de que no sea posible:

**Art 62. 3.** *El consejo rector tendrá la dimensión necesaria para favorecer el funcionamiento eficaz, la participación de todos los consejeros y las consejeras, la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de miembros del consejo rector promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género en la composición.*

**4.** *La composición del consejo rector deberá representar un equilibrio en la configuración por género de su base social de cada cooperativa, por lo que la cooperativa deberá tener información relativa a su composición, que deberá incluirse en el libro de socios. En caso de que no sea posible que el equilibrio se refleje en esta configuración, la cooperativa deberá justificar los motivos de tal imposibilidad en el informe de gestión. Los estatutos pueden prever la figura de los comités de igualdad, que se encargarán de realizar el seguimiento de las obligaciones establecidas, de acuerdo con el artículo 81 de esta ley.*

Asimismo, al regular el destino del Fondo de Educación y Promoción en el artículo 96, el apartado e) menciona «*las acciones que fomentan la responsabilidad social empresarial, incluidas las de fomento de una igualdad de género efectiva*».

Por último, entre sus órganos potestativos, regula en el artículo 81 el Comité de Igualdad, con el mismo alcance, funciones y significado que el contenido en la ley extremeña (la única diferencia es que la ley balear utiliza un lenguaje inclusivo y en lugar de «socio» habla de «persona socia»).

Además de los mencionados textos normativos, también las leyes catalana, valenciana, canaria hacen referencia explícita a la igualdad de género, aunque de forma más sintetizada.

6) *Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas (de Cataluña)*<sup>39</sup>

Esta norma finaliza sus Disposiciones Generales con unas «Medidas de igualdad» en su art. 10, estableciendo que «*las cooperativas deben garan-*

<sup>39</sup> Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas (de Cataluña). BOE núm. 194, de 14 de agosto de 2015.

*tizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que forman parte de ellas, y tender a representar a los dos sexos de forma proporcional a su presencia en los cargos de la cooperativa».*

También habla de igualdad de género al enumerar los posibles destinos del Fondo de Educación y Promoción Cooperativas en el artículo 85, que en su apartado f) menciona *«las acciones que fomentan la responsabilidad social empresarial, incluidas las de fomento de una igualdad de género efectiva».*

7) Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana<sup>40</sup>

A diferencia del texto anterior, la ley valenciana no recoge ese destino del Fondo de Educación y Promoción, pero sí hace un breve guiño a la igualdad de género al regular la composición del Consejo Rector:

**Artículo 42. 6.** *Las cooperativas procurarán incluir en su consejo rector un número de mujeres que permita alcanzar en su seno una presencia equilibrada de mujeres y hombres coherente con la composición de su masa social.*

8) Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias<sup>41</sup>

También en este caso la norma menciona la igualdad de género al referirse a la composición del Consejo Rector y a las finalidades del Fondo de Educación y Promoción.

**Artículo 48.3.** *En cumplimiento de lo establecido en las leyes de igualdad y en desarrollo del artículo 9.2 de la Constitución, el consejo rector de las cooperativas, como órgano de gobierno y representación, deberá constituirse respetando el principio de proporcionalidad entre mujeres y hombres.*

**Artículo 78. 1.** *El fondo de educación y promoción se destinará, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los estatutos o la*

---

<sup>40</sup> Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana. DOGV núm. 7529, de 20 de mayo de 2015.

<sup>41</sup> Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias. BOE núm. 284, de 26 de noviembre de 2022

*asamblea general, a actividades que cumplan alguna de las finalidades siguientes:*

- d) *El fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial.*

#### IV. **En especial, las novedades introducidas por la Ley 11/2019, de Cooperativas de Euskadi**

La primera novedad destacable, no por importancia, pero sí porque llama la atención nada más comenzar a leer la propia Exposición de motivos, es la utilización de un discurso/terminología no sexista (*personas miembros; personas socias*) que después se mantiene a lo largo del texto (*personas administradoras, personas liquidadoras, consejero/consejera...*), con la finalidad de dar presencia a los dos sexos en los mensajes emitidos y avanzar así hacia la igualdad de género material.

Pero, además de esta novedad, que es la que más fácilmente se identifica, destacaremos las siguientes:

1. Se establece de forma genérica que se ha de procurar la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos cooperativos, así como el establecimiento de medidas de igualdad de género, especialmente, las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 32.4).
2. Al regular la composición del Consejo Rector, se aboga expresamente por una representación equilibrada de hombres y mujeres, como en algunas de las normas autonómicas mencionadas (art. 47.6).
3. También en materia de aplicación de excedentes se fomenta la educación en materia de igualdad, mencionando entre las posibles finalidades de interés público de las contribuciones obligatorias a este Fondo específico *«la formación y educación de las personas socias y trabajadoras con el fin de avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres»* (art. 72. 1 f)

Veamos más detenidamente qué puede suponer cada una de estas modificaciones.

##### IV.1. *Lenguaje no sexista e inclusivo*

El artículo 14 de la LOI que menciona los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos establece en su apartado 11 *«la implan-*

*tación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas».*

En la misma línea el «Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo»<sup>42</sup> establece que:

*«La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante. La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho.*

*Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista en la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos parlamentarios».*

Probablemente se trate de una cuestión más formal que de fondo, que en ocasiones puede incluso dificultar o ralentizar el discurso, pero nuestro legislador ha hecho el esfuerzo de incorporar esos criterios que abogan por una evolución lingüística hacia un lenguaje neutro, común, que evite invisibilizaciones y tópicos sexistas.

Así, el epígrafe con que la ley encabeza el capítulo IV es «*De las personas socias*», que sustituye al anterior «*De los socios*». Posteriormente se habla de «*personas administradoras*», «*personas miembros de la Comisión de Vigilancia*», «*liquidadoras o liquidadores*», «*personas auditoras de cuentas*», «*presidente o presidenta*», «*cargo de administrador o administradora*», «*secretario o secretaria*», «*consejero o consejera*»...

Esta apuesta de nuestro legislador por el discurso inclusivo no es baladí, porque el lenguaje no es neutral y aséptico, sino que es un acto que produce efectos sociales, de modo que las prácticas discursivas de las personas son claramente formativas. Tal y como afirman JIMÉNEZ RODRIGO, ROMÁN ONSALO y TRAVERSO CORTES<sup>43</sup>, el que utilicemos determina

---

<sup>42</sup> Informe de la Eurocámara, aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13 de febrero de 2008 ([https://www.fademur.es/\\_documentos/Informe-Eurocamara-Lenguaje-sexista.pdf](https://www.fademur.es/_documentos/Informe-Eurocamara-Lenguaje-sexista.pdf); última consulta: 24/05/2023)

<sup>43</sup> Jiménez Rodrigo, M. L., Román Onsalo, M. y Traverso Cortes, J., «Lenguaje no sexista y barreras a su utilización», *Revista de Investigación en Educación*, núm. 9 (2), 2011, p. 175.

das palabras para designar a determinados sujetos o colectivos, contribuye, a su (in)visibilización —o hipervisibilización—, pero también a su reconocimiento e identificación.

Por lo tanto, el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, entendido no sólo como medio de comunicar sino también de representar la realidad social, constituye un elemento importante para el desarrollo de la igualdad de género. Pero este uso recobra especial importancia en el caso de las disposiciones normativas, de cualquier rango y materia, por su papel de referente social, constituyendo un espacio central de actuación en el empleo del lenguaje.

En ese sentido, debe valorarse muy positivamente este esfuerzo en dar pasos para avanzar en el uso de un lenguaje que represente, cada vez más, la realidad igualitaria que todos y todas estamos obligados/as a construir, también en el ámbito cooperativo.

#### IV.2. *Medidas de igualdad de género: en especial, la conciliación*

El artículo 32, referente a los órganos cooperativos, dispone en su apartado 4 que las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas deben procurar «*el establecimiento de medidas de igualdad de género, especialmente, las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*».

En general, la principal medida para el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas se materializa a través de los «Planes de Igualdad», que constituyen el instrumento que permite integrar la mencionada igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los Planes de Igualdad se regulan en el artículo 45 y 46 de la LOI, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, así como en el Real Decreto 901/2020. Esta normativa establece el deber de toda empresa de adoptar medidas que eviten cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y la obligación, en el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido mencionados en la propia Ley, fijándose, además, un régimen de transitoriedad con una aplicación paulatina de esas obligaciones, en función del tamaño de la empresa<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> En virtud de la Disposición transitoria 12.<sup>a</sup> de la LOI:

— Desde 7 de marzo de 2020, debían tener aprobado su Plan de Igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.

El artículo 32 no hace expresa referencia a ello, pero también las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad siempre que tengan trabajadores/as por cuenta ajena prestando servicios, con el mismo régimen transitorio que el resto de empresas y de no cumplir esta obligación una vez finalizados los plazos, podrían enfrentarse a importantes sanciones económicas.

En esa línea, COCETA<sup>45</sup> publicó en 2008 una Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las cooperativas de trabajo<sup>46</sup>, para dar a conocer esa normativa entre las cooperativas de trabajo y orientar en la elaboración de este tipo de documentos. Según el Grupo Atico34, una de las principales consultoras tecnológicas de ámbito nacional, además de cumplir con las exigencias legales, son múltiples las ventajas derivadas de la elaboración del Plan de Igualdad en la cooperativa: aporta valor añadido a la organización, ayuda a incorporar todas las garantías laborales y sociales, se consigue una correcta política de RSE, es una forma de alcanzar la excelencia, mejora comportamientos y procedimientos de gestión y, además, es un punto de unión entre los diferentes estatus de la cooperativa<sup>47</sup>.

A este respecto, MONDRAGON ha hecho un trabajo de campo entre las cooperativas para conocer la situación de partida respecto a los Planes de Igualdad e impulsar su desarrollo y puesta en marcha en las cooperativas, tal y como se publicaba en su revista TULankide en marzo del pasado año<sup>48</sup>. El objetivo finalista es crear mayor conciencia respecto a este reto y al mismo tiempo dotar a las cooperativas de herramientas y recursos para promover el avance de la igualdad entre hombres y mujeres. De hecho, en ese momento (marzo 2022) prácticamente el 40% de las cooperativas ya contaban con un Plan de Igualdad, porcentaje que se ha ido incrementando, bien porque existe una voluntad interna y directriz marcada por el Congreso de MONDRAGON en su Política Socioempresarial 2021-2024 o porque la legislación lo exige a determinado número de empresas por su tamaño.

---

— A partir del 7 de marzo de 2021, las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras.

— A partir del 7 de marzo de 2022, las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.

<sup>45</sup> Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado.

<sup>46</sup> <https://www.coceta.coop/publicaciones/guia-igualdad-cooperativas.pdf>; última consulta: 29/05/2023.

<sup>47</sup> <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-actuacion-igualdad-sociedades-cooperativas>; última consulta: 29/05/2023.

<sup>48</sup> <https://www.tulankide.com/es/el-40-de-las-cooperativas-ya-tiene-en-marcha-su-plan-de-igualdad>; última consulta: 29/05/2023.

Por otra parte, en lo que respecta a la «conciliación de la vida personal, familiar y laboral» también mencionada en el artículo 32 de nuestra Ley de Cooperativas, se trata efectivamente de un derecho reconocido en la LOI (art. 44), que menciona el permiso y prestación por maternidad y por paternidad, remitiéndose a la legislación laboral. Nuestra ley autonómica no desarrolla más este concepto, como sí lo hacen, por ejemplo, la ley extremeña o la recientísima norma balear, que entre las atribuciones de los Comités de Igualdad mencionan la propuesta de medidas concretas de conciliación, tan interesantes como: la ordenación del tiempo de trabajo, la flexibilidad laboral, incentivar a los hombres para que hagan uso de las posibilidades de flexibilizar la jornada laboral, establecer el calendario laboral en función del calendario escolar, dar preferencia en los turnos de trabajo a quienes tienen responsabilidades familiares, formación en horas de trabajo y en la propia sociedad cooperativa, o no primar las horas de presencia en el trabajo sino los logros obtenidos.

Entendemos que para que toda esta política de medidas de conciliación sea realmente efectiva y operativa y no un simple discurso o una mera recomendación, deberían desarrollarse en la normativa interna de cada cooperativa (Reglamento de Régimen Interior), en función de su particular situación y contexto, otorgándole así la consideración de derecho derivado de la relación societaria, no laboral.

### IV.3. *Representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo Rector*

El mismo artículo 32 de nuestra Ley de cooperativas al que aludíamos en el apartado anterior se refiere, de forma genérica, a la «*presencia equilibrada de las personas socias en los órganos cooperativos*», máxima posteriormente desarrollada en el artículo 47.6 que regula, más concretamente, la composición del Consejo Rector, mencionando la necesidad de una «*representación equilibrada de hombres y mujeres*».

En general, la diversidad de género en los órganos de gobierno empresariales sigue siendo hoy en día objeto de debate político, social y académico. Numerosas teorías económicas sostienen que la diversidad de género en los órganos de decisión de las empresas incrementa la productividad y el rendimiento, agregando valor a las organizaciones que lo promueven, pero siguen siendo los hombres quienes ocupan la mayoría de los asientos en los consejos de administración. El techo de cristal permanece: aunque no existan razones objetivas y visibles para que las mujeres no alcancen los puestos más altos, existe una discrimi-

nación inherente en las estructuras y en los procesos, un conjunto de normas implícitas, no escritas, que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección dentro de la empresa, también en el ámbito cooperativo.

Los Códigos de Buen Gobierno Corporativo han regulado esta materia en relación con las sociedades cotizadas. En 2015 se introducía como Recomendación un porcentaje mínimo de representación por género (30 %) y un horizonte temporal de cinco años para alcanzarlo<sup>49</sup>. En 2020 el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas incrementa el porcentaje recomendado de diversidad de género hasta el 40 %<sup>50</sup>, se fija un suelo del 30 % y se establece un periodo de dos años para cumplir con la Recomendación. En cualquier caso, se trata de «Recomendaciones», voluntarias, que no llevan asociada sanción en caso de incumplimiento, algo que sí presentan las normativas de países como Noruega (exclusión del mercado de valores), Italia (multas) o Francia y Bélgica (suspensión de la compensación de los consejeros y nulidad de los nombramientos).

Avanzando en esa obligatoriedad, el pasado 7 de marzo el Consejo de Ministros aprobaba el anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión<sup>51</sup>. Con esta nueva norma, los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público que tengan más de 250 trabajadores o una cifra de negocios de más de 50 millones de € o un activo superior a 43 millones de € deberán tener una composición acorde con este principio, de modo que el número de mujeres no podrá ser inferior al 40% del total de los miembros del consejo. Para lograrlo, deberán adaptarse los procesos de selección para asegurar el cumplimiento de esta disposición, debiendo, en caso de empate entre varios candidatos, elegir al del sexo menos representado en el consejo. El incumplimiento de estas previsiones se considera infracción grave.

Tal y como comentábamos en la introducción, también la Unión Europea ha adoptado nuevas normas para contribuir a romper el techo de cristal. El 17 de octubre de 2022 el Consejo adoptó el texto de-

---

<sup>49</sup> Código de Buen Gobierno 2015 (Recomendación 14) ([https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf); última consulta: 29/05/2023).

<sup>50</sup> Código de Buen Gobierno 2020 (Recomendación 15) ([https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG\\_2020.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf); ; última consulta: 29/05/2023).

<sup>51</sup> <https://www.mpr.gob.es/servicios/participacion/Documents/Anteproyecto%20de%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20representaci%C3%B3n%20paritaria%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20%C3%B3rganos%20de%20decisi%C3%B3n.pdf>; última consulta: 29/05/2023.

finitivo de la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración, publicada en el DOUE del 7 de diciembre. Esta norma exige a las empresas que cotizan en bolsa en los 27 Estados miembros de la UE que las mujeres ocupen al menos el 40% de los puestos de los consejos de administración no ejecutivos o el 33% de todos los puestos de los consejos de administración para mediados de 2026. Las empresas, además, podrían ser multadas por no contratar suficientes mujeres en sus consejos y ver cancelados los nombramientos de directores por incumplimiento de la ley.

Pero ¿qué ocurre en el caso de las sociedades no cotizadas y, más concretamente, en el caso de las sociedades cooperativas? Tal y como se ha mostrado, en la gran mayoría de las normas autonómicas, incluida la nuestra, se apuesta por la inclusión de mujeres en la gestión y dirección de la cooperativa, estableciendo la necesidad de esa representación equilibrada en el Consejo Rector, pero con una mención mínima y muy genérica, que para que fuera realmente efectiva, debería ir acompañada de algún tipo de sanción para el caso de incumplimiento, como dispone la norma extremeña, dado que toda obligación sin sanción corre el riesgo de convertirse en mera recomendación.

#### IV.4. *Formación para el fomento de una política efectiva hacia la igualdad de mujeres y hombres*

Además del reconocimiento formal y normativo, donde realmente se comienza a construir la igualdad de género y de oportunidades es, sin duda, en el propio hogar y en las aulas, a través de la educación. La educación es un proceso fundamental para transmitir conocimientos, costumbres y valores. A través de ella se produce la vinculación moral, cultural y conductual de la sociedad. Por eso resulta fundamental educar/formar «en» igualdad y «para» la igualdad.

El modelo cooperativo siempre ha sido consciente de la importancia de la Educación incluyéndolo entre sus 7 principios básicos<sup>52</sup> y creando un Fondo obligatorio ad hoc con esa finalidad: el denominado «Fondo de Educación y Promoción cooperativa» en la mayoría de los casos y «Contribución para la educación y promoción cooperativa y

---

<sup>52</sup> 5.º principio. *Educación, formación e información*: las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Informan al público en general, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación

otros fines de interés público», en la normativa vasca, tras la modificación operada por la actualmente derogada Ley 6/2008 de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi<sup>53</sup>.

La Ley 11/2019 regula en el artículo 72 el carácter y destino de esta «Contribución», estableciendo que la parte de los excedentes estatutariamente determinada o decidida por la Asamblea deberá emplearse para determinadas finalidades de «interés público», entre las que se incluye, en el último apartado, «*la formación y educación de las personas socias y trabajadoras con el fin de avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres*». Tal y como hemos visto, la gran mayoría de las leyes autonómicas dedican parte de sus excedentes a este fin, pero nuestra norma incorpora una importantísima novedad al otorgar la cualidad de «finalidad de interés público» a la educación de socios/as y trabajadores/as para lograr la igualdad, reconocimiento que ya constituye un significativo avance en sí mismo. Lo realmente importante en este punto será controlar que la parte correspondiente de excedente efectivamente se destine a esta finalidad educativa y que tanto mujeres como hombres puedan acceder en condiciones de igualdad a esa formación, para que sea realmente operativa y llegue a «calar» en la realidad de cada cooperativa.

El reto es lograr una «cultura de igualdad material», para lo que será esencial una formación: a) en igualdad, a todas las personas socias y trabajadoras, sin distinción de sexo; b) continua, que favorezca el desarrollo profesional de toda la plantilla; y c) específica en liderazgo, capacitación y habilidades de dirección, para fomentar el acceso de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad.

## V. Conclusiones

PRIMERA.— Hoy día, integrar y promover la igualdad de género en el ámbito empresarial se ha convertido en una obligación y las acciones para superar la desigualdad suelen incluirse como parte del desarrollo de políticas de RSE. Por ello, poner en marcha buenas prácticas en materia de igualdad dentro de la empresa, no solo asegura que la compañía está cumpliendo con las recomendaciones y legalidad vigentes, además de con la Agenda 2030, sino que también mejora su imagen corporativa y su reputación.

---

<sup>53</sup> Ley 6/2008, de 25 de junio, de la Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi. BOE núm. 212, de 3 de septiembre de 2011 (\*derogada).

Lo mismo ocurre en el ámbito cooperativo, espacio tradicionalmente considerado más permeable a este tema, tanto por los valores y principios de que están impregnadas las cooperativas, que les hacen esforzarse por fomentar el respeto mutuo y la igualdad, como por su propia estructura, más flexible y participativa.

SEGUNDA.— Sin embargo la igualdad de género no ha sido recogida de manera uniforme en la legislación cooperativa. La ley estatal no hace alusión alguna a esta cuestión. Entre las leyes autonómicas, cabe destacar las leyes de Galicia, Andalucía, Aragón, Extremadura o Islas Baleares, que se manifiestan de forma clara y contundente en favor de la igualdad de género desde diferentes perspectivas, pero también la normativa catalana, valenciana, canaria o la nuestra hacen referencia directa a este principio.

En el caso de nuestra ley 11/2019, en primer lugar, utiliza un lenguaje inclusivo no discriminatorio que evita invisibilizaciones, pero además establece que se ha de procurar la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos cooperativos y, en especial, en el órgano de gestión y representación, se aboga también por el establecimiento de medidas de igualdad de género, haciendo especial hincapié en las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se recoge además entre las finalidades de interés público a las que puede destinarse la parte correspondiente de excedente cooperativo, la formación y educación de las personas socias y trabajadoras para avanzar hacia la igualdad. Se trata de previsiones de calado que muestran, sin duda alguna, la voluntad de nuestro legislador de dar un paso más hacia el logro de una igualdad de género no sólo formal, sino también material. Como sugerencia de mejora podría mencionarse la incorporación de contenidos incluidos en las normas más avanzadas, como la implicación de instancias públicas (Galicia), la inclusión de la igualdad de género como principio transversal al resto de principios cooperativos o la promoción de cooperativas que cumplan con esta política de igualdad de género (Andalucía), o finalmente el establecimiento de alguna consecuencia/sanción para el caso de incumplimiento, la concreción de medidas específicas de conciliación o la creación de un órgano de control ad hoc: el Comité de Igualdad (Extremadura e Illes Balears).

TERCERA.— En cualquier caso, puede decirse que, efectivamente, una de las vías para avanzar en esta materia es la «positivización» de esta cuestión, haciendo referencia expresa a la igualdad de género en toda la legislación cooperativa, tanto estatal como autonómica y especificando además el valor normativo de estas disposiciones y las consecuencias de su incumplimiento, con un régimen de inspección y proce-

dimiento sancionador por parte de la Administración, por ejemplo, una vez agotada la vía cooperativa.

También, se podría elaborar un «clausulado tipo» de medidas favorables de la equidad de género, para su inclusión en los Reglamentos de Régimen Interior de las diferentes cooperativas, de forma que la apuesta por la igualdad se convirtiera en un elemento de calidad empresarial. En la misma línea, sería también recomendable la elaboración de un catálogo de «buenas prácticas» que en igualdad de género estén ya realizando algunas cooperativas, para que puedan servir para su transposición a otras cooperativas, de manera que «vean» que es posible, logrando así la visibilización de las ventajas del modelo cooperativo en este ámbito.

CUARTA.— En definitiva, se trata de lograr un modelo cooperativo moderno que opere en un entorno competitivo (sin renunciar, por supuesto, a su herencia fundada en metas sociales y económicas específicas), adoptando todas aquellas cuestiones que puedan suponer una oportunidad, como pueden ser las recomendaciones referentes a la diversidad de género.

## VI. Bibliografía y otras fuentes

### *Bibliografía*

- ALWOOD, G. 2020. «Gender Equality in European Union Development Policy in Times of Crisis». *Political Studies Review*, 18, pp. 329-345.
- APILLUELO MARTÍN, M. 2011. «Medidas de responsabilidad empresarial social de las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Artículo 73 LOI)». En GOÑI SEIN, J. L., *Ética empresarial y códigos de conducta*. Madrid: La Ley, 1.ª ed., pp. 487-530.
- ATXABAL RADA, A. 2014. «Democracia y jóvenes. Una aproximación desde las cooperativas», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 116, pp. 57-76.
- ATXABAL RADA, A. 2022. «Taxation of the Fund for Cooperative Education and Promotion and Other Public Interest Purposes (COFIP)». *International Association of Cooperative Law Journal*, no. 61 (December), 225-57. <https://doi.org/10.18543/baidc.2354>.
- BOLDO RODA, C. 2015. «Principio de igualdad y cooperativismo en el ámbito de la responsabilidad social corporativa», *Revista Valenciana d'Estudis Autònoms*, 60, pp. 90-117.
- CARBALLO DE LA RIVA, M., LÓPEZ CASTELLÓ, A. y PAJARÍN GARCÍA, M. 2019. «No hay desarrollo sin igualdad de género: avances y desafíos hacia una cooperación transformadora», *Revista Española de Derecho y Cooperación*, 44, pp. 109-121.

- DELISO, A. I. 2001. «Más allá de la igualdad: género y cooperativismo». *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, 3.
- DI MASSO, M., EZQUERRA, S. y RIVERA-FERRE, M. 2021. «Mujeres en la Economía Social y Solidaria: ¿alternativas socioeconómicas para todas?», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 123-159. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.102.17557.
- ELIO CEMBORAIN, E. 2006. «Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres», *Revista Vasca de Economía Social*, 2, pp. 35-71.
- GAMINDE EGIA, E. 2020. «El empoderamiento de la mujer en el cooperativismo vasco del siglo XXI». En: GADEA SOLER, E. y ARRIETA IDIÁKEZ, F. J. *La Sociedad Cooperativa Como Instrumento para Contribuir a la Integración Social y Laboral*. Madrid: Dykinson, pp. 226-266.
- HERNÁNDEZ NICOLÁS, C. M, MARTÍN UGEDO, J. F. y MÍNGUEZ VERA, A. 2016. «La influencia del género en la dirección de las sociedades cooperativas españolas sobre la rentabilidad y el endeudamiento», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 122, pp. 135-164.
- HERNÁNDEZ ORTIZ, M. J; GARCÍA MARTÍ, E.; MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R.; PEDROSA ORTEGA, C.; RUIZ JIMÉNEZ, C. 2020. «El efecto de la diversidad de género sobre el rendimiento de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas». *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 133, pp. 1-13.
- JIMÉNEZ RODRIGO, M. L., ROMÁN ONSALO, M. y TRAVERSO CORTES, J. 2011. «Lenguaje no sexista y barreras a su utilización», *Revista de Investigación en Educación*, n.º 9 (2), pp. 174-183.
- LEIÑENA MENDIZABAL, E. 2020. «Mujer y Empresa: Análisis jurídico de la perspectiva de género en los órganos de decisión empresarial». *Revista de Derecho Privado*, 5, pp. 3-28.
- MACÍAS RUANO, A.J. 2022. «La igualdad como valor cooperativo y su proyección en la legislación cooperativa». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos* 141, n.º julio: e82258. <https://doi.org/10.5209/reve.82258>
- MATEOS, R., ITURRIOZ, J., y GIMENO, R. 2009. «La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los Consejos de Administración», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 18, pp. 65-82.
- PÉREZ ZEA, M.ª E. 2018. «Ahora es el momento: las activistas rurales y urbanas transforman la vida de las mujeres» en la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional para el Día Internacional de la Mujer 2018
- POYATOS I MATAS, G. 2019. «Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa». *iQual. Revista de Género e Igualdad*, 2, pp. 1-21.
- RIBAS BONET, M. A. y SAJARDO MORENO, A. 2011. «Desigualdad de género en tiempos de crisis: análisis comparativo de la economía social», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 105, pp. 34-56.
- «Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco», *GEZKI*, n.º 2.

- SENET VIDAL, M. J. 2002. «El concepto de interés social en la cooperativa». *Revista de Derecho Mercantil*, 244, pp. 705-724.
- 2011. «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e igualdad real». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 105, pp. 57-84.
- TEJEIRO KOLLER, M., MOLINA LÓPEZ, M. M. y GARCÍA VILLALOBOS, J. C. 2021. «Emprendimiento digital femenino para el desarrollo social y económico: características y barreras en España». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos* 138, n.º abril.: e75561. <https://doi.org/10.5209/reve.75561>
- VILLÁFAÑEZ PÉREZ, I. 2017. «Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas». *CIRIEC-España. Revista Jurídica de economía social y cooperativa*, 30, pp. 47-84.

## Legislación

### LEGISLACIÓN NACIONAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* num.71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia. *BOE* núm. 72, de 25 de marzo de 1999.
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. *BOE* núm. 170, de 17 de julio de 1999.
- Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de la Rioja. *BOE* núm. 172, de 19 de julio de 2001.
- Ley 4/2002, de 11 abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León. *BOE* núm. 116, de 15 de mayo de 2002.
- Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia. *BOE* núm. 111, de 9 de mayo de 2007.
- Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra. *BOE* núm. 4, de 4 de enero de 2007.
- Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas (del principado de Asturias). *BOE* núm. 232, de 24 de septiembre de 2010.
- Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha. *BOE* núm. 37, de 12 de febrero de 2011.
- Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. *BOE* núm. 17, de 20 de enero de 2012.
- Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria. *BOE* núm. 284, de 27 de noviembre de 2013.
- Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón. *BOA* núm. 176, de 9 de septiembre de 2014.
- Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana. *DOCV*. núm. 7529, de 20 de mayo de 2015.

- Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas de Cataluña. *BOE* núm. 194, de 14 de agosto de 2015.
- Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura. *BOE* núm. 289, de 30 de noviembre de 2018.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *BOE* núm. 57, de 7 de marzo de 2019.
- Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. *BOE* núm. 14, de 16 de enero de 2020.
- Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *BOE* núm. 272, de 14 de octubre de 2020.
- Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias. *BOE* núm. 284, de 26 de noviembre de 2022.
- Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid. *BOE* núm. 137, de 9 de junio de 2023.
- Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears. *BOE* núm. 138, de 10 de junio de 2023.

#### LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. *DOUE* núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. *DOUE*, núm. L 132, de 17 de mayo de 2023.

#### Otras fuentes

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *DOUE*, núm. C 83, de 30 de marzo de 2010.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019, publicado el 14 de marzo de 2016 por la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF>.

Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa (1996). Vitoria-Gasteiz: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.

Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020, adoptado por el Consejo Europeo de 7 de marzo de 2011. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y mecanismos de aplicación. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, 2018-2021. <https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/emakunde7plan/webema01-contentemas/es/>