

Propósitos reglamentarios sobre la igualdad de género en la gestión cooperativa

Trinidad Vázquez Ruano

Cómo citar este artículo: VÁZQUEZ, T. (2024): "Propósitos reglamentarios sobre la igualdad de género en la gestión cooperativa", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 11-38.

How to cite this article: VÁZQUEZ, T. (2024): "Regulatory purposes on equality gender in cooperative management", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 11-38.

Propósitos reglamentarios sobre la igualdad de género en la gestión cooperativa

Trinidad Vázquez Ruano

RESUMEN: Las cooperativas -como entidades de economía social- priorizan los intereses de las personas socias y/o del fin social sobre el capital siguiendo el contenido de los Principios formulados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). De entre estos últimos, y al objeto de este análisis, interesa prestar especial atención tanto al principio de gestión democrática y participativa en la entidad cooperativa, como al principio de igualdad, lo que en líneas generales implica la ausencia de desigualdad o discriminación. De este modo, con independencia del género, la persona que ostenta la condición de socia está facultada para participar en la actividad cooperativizada y en la estructura orgánica formando parte de los órganos sociales que la gestionan. La actual propuesta de reforma normativa -que pretende ser un impulso de la economía social (Anteproyecto de Ley Integral)- tiene como una de sus líneas prioritarias la adecuación del texto nacional a las vigentes exigencias y condicionantes de carácter económico y social. En consecuencia, y atendiendo al principio cooperativo de igualdad, se propugna la efectividad del mismo entre hombres y mujeres y, en particular, en cuanto a su significación en la gestión de la entidad cooperativa.

PALABRAS CLAVE: Cooperativa, Consejo Rector, paridad de género, principio de igualdad.

CLAVES ECONLIT: A19, L20, K10, K20, M10.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: VÁZQUEZ, T. (2024): "Propósitos reglamentarios sobre la igualdad de género en la gestión cooperativa", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 11-38.

DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27807>

Correspondencia: Trinidad Vázquez Ruano, Universidad de Jaén, tvazquez@ujaen.es,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9324-890X>

ABSTRACT: Cooperatives are social economy societies that give priority to the interests of the members and/or the social purpose over capital. This relevance follows the Principles of the International Cooperative Alliance (ICA). This study focuses mainly on the cooperative principle of democratic and participatory management in the cooperative and the principle of equality. The cooperative principle of equality implies the absence of inequality or discrimination, among other aspects, due to gender. Therefore, regardless of gender, the member of the cooperative is entitled to participate in the cooperative activity and also in the organizational structure by being part of the social bodies that manage and administer the cooperative. One of the main purposes of the current proposal for the reform of the law that promotes the social economy (Draft Comprehensive Law) is to adapt the national text to the new economic and social requirements. Consequently, the regulatory proposal promotes the cooperative principle of equality through the effectiveness of equality between men and women and, in particular, in the management of the cooperative.

KEYWORDS: Cooperative, Governing Council, Gender Parity, Principle of Equality.

Expanded abstract

Regulatory purposes on equality gender in cooperative management

Objectives

The objective proposed with this work is the examination of the principle of democratic and participative management in the cooperative entity in relation to the principle of equality. That is, the absence of inequality or discrimination among the members of the cooperative. Regardless of the gender of the person, the member is entitled to participate in the cooperative activity and in its organizational structure.

The structure of the work is divided into three clearly differentiated parts that are preceded by an introductory section in which the object of study and the main data and information on the subject are presented. The first part specifies the fundamental aspects of the form of representation and governance of cooperative companies, focusing on the composition and functioning of the Governing Board of the cooperative. Next, we examine the principles of corporate governance of capital companies in relation to gender equality and the approximation of certain autonomous regulations of cooperatives with them. Finally, we focus our attention on the reform proposal for the promotion of the social economy (Preliminary draft of the Integral Law for the Promotion of the Social Economy) and the repercussions that its content has on gender equality. The review presented here concludes with some final considerations on the subject.

The methodology followed begins with the study of the Principles formulated by the International Cooperative Alliance (ICA) and other autonomous cooperative regulations that recognize equality between men and women as one of the general and transversal principles in the cooperative sphere. And it concludes with the approach of the current proposal for regulatory reform to promote the social economy (Preliminary draft of the Integral Law for the Promotion of the Social Economy). A text which, unlike the national cooperative regulation, recognizes the effectiveness of the principle of equality between men and women and, in particular, as regards its significance in the management of the cooperative entity.

The existing imbalance between the presence of women and men in the cooperative sector, we understand that the current social base of cooperatives, in which the representation of women is lower than that of men, must be overcome. These data are confirmed in the latest reports carried out by various institutions. The aforementioned circumstances lead us to state the need to promote the increase in the presence of women cooperative members and, consequently, the equitable inclusion in the management bodies of these entities. As is recognized in some of the autonomous regulations and in the reform proposal mentioned above. It is also necessary to compare the management body of cooperatives with that of capital companies.

Their approximation is more than evident. The effective equality in the access of women to the management bodies in capitalist companies corresponds to the equality of all the partners, but at present it will be necessary to adapt to the community guidelines contained in Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. In this regard, our domestic legislation has approved the Draft Organic Law on Equal Representation and Balanced Presence of Women and Men. This regulation aims to ensure the application and observance of the principle of equal opportunities between women and men and to achieve a balanced representation in senior management positions.

The main limitations in analyzing this matter derive from the lack of express recognition of the aforementioned principles in the current regulations. This absence will mean that both in capital companies in general, and in cooperative companies in particular, it will be necessary to adapt the regulations. In one case, with the aim of transposing to our legislation the requirements of Directive (EU) 2022/2381 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. On the other hand, the final approval of the Preliminary draft of the Integral Law for the Promotion of the Social Economy.

Regarding the subject matter of this analysis, the Draft Bill aims at ensuring equal treatment and opportunities among members in terms of corporate and entrepreneurial activities, without discrimination, and with the same economic and political rights. As regards the organic scope of cooperative companies, the Draft Bill formulates the effectiveness between men and women and, with special attention, its significance in the management and governance of cooperative companies. That is, the balanced composition between men and women of the social bodies and the possible creation of the special equality commission. This body is responsible for developing actions to promote and encourage gender equality in order to achieve equality between men and women. The lack of attention to equality conditions can be considered a cause for disqualification of the cooperative society.

The purpose of the Preliminary draft of the Integral Law for the Promotion of the Social Economy is also reflected in the reinforcement of the cooperative principle of education, training and information. In other words, the mandatory economic fund for education and promotion of the cooperative society must be earmarked for the promotion of culture and knowledge on gender equality. This issue is of relevance in the cooperative sector and is already applicable at the autonomous community level in some cases.

Although of the advantages of this initiative, which must be assessed positively in practice, its provisions are not rigorously specified in the regulatory content. For it will be up to the autonomy of the will of the members to determine them in the bylaws of the cooperative. Despite the fact that giving statutory freedom can be beneficial for improving compliance with gender equality in the representation of men and women in the composition of the cooperative's social bodies, there are matters that raise doubts in practice. We refer, among others, to the functioning and competencies of the equality commission or the approval of actions to reconcile work, family and personal life.

In conclusion, the characteristics of cooperative companies and the Principles and Values that govern them observe gender equality. However, the national norm lacks express recognition of gender equality between men and women. This lack has made us study with an original criterion the equality in the participation of women members in the cooperative society and the presence of women as members of the management body. In this sense, the female member of the cooperative can participate in the cooperative activity and be part of the social management. The analysis of the set of autonomous community regulations leads to the conclusion that some regulations recognize equality between men and women as a general and informing principle of cooperatives and cooperativism.

Overcoming the situation of inequality indicated above requires respecting the content of various initiatives and of the recent proposal for regulatory reform. The basic Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda will also be fundamental.

The final approval of the Preliminary draft of the Integral Law for the Promotion of the Social Economy will entail the modification of the law to ensure equal treatment and opportunities among members, without discrimination, and with the same economic and political rights. In addition to the effectiveness between men and women and in the management of cooperative companies. That is to say, the balanced composition between men and women in the social bodies and the possible creation of a special equality commission. However, the final text should specify certain aspects to a greater extent.

1. Notas previas

Las sociedades cooperativas forman parte del modelo de economía social¹ y ello hace que la actividad económica que llevan a cabo otorgue preferencia a los intereses del socio y/o del objeto social sobre el capital. Siguiendo, como es evidente, los postulados formulados en los *Principios* de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en el Congreso de Manchester², lo que las especifica respecto de las entidades de capital. Al objeto del análisis que nos ocupa, interesa prestar singular atención tanto al principio de gestión democrática y participativa en la cooperativa, como al principio de igualdad entre sus integrantes³. Este último, referido en el ámbito interno de la entidad, a la ausencia de desigualdad o discriminación en el tratamiento de la posición del socio, esto es por razón de género, condición social, racial, política o religiosa. La específica igualdad en la cooperativa cabe estimar que, además de su proyección en el principio básico de no discriminación, también se contiene implícitamente en el segundo de los principios aludidos sobre el control democrático⁴. De este modo, la persona socia va a estar facultada para participar tanto en la actividad cooperativizada como en cuanto a la estructura orgánica, formando parte de sus órganos sociales y en lo que hace a la estimación de su voto⁵. Es decir, podrá intervenir en la organización interna y en la gestión y control del poder de la cooperativa, integrándose en el seno de los órganos sociales. Así como, resultará equivalente

16

1. Art. 1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (en adelante, LC. BOE núm. 170, de 17 de julio) y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (En adelante, LES. BOE núm. 76, de 30 de marzo). El Estado y las Autonomías comparten la competencia legislativa en la materia (apartado 3º del art. 149 de la CE), ello ha hecho que se hayan aprobado casi en la totalidad de las CC.AA. normas cooperativas. Pueden consultarse, entre otros: AA.VV. (2019), *Tratado de Derecho de sociedades cooperativas*; Morillas Jarillo, M^a.J. & Feliú Rey, M.I. (2018) y Peinado Gracia, J.I. (2022).

2. XXXI Congreso y Asamblea General de la ACI (Manchester, septiembre de 1995), en el que se adoptó una Declaración sobre la Identidad Cooperativa. Para ampliar la información puede consultarse: <https://www.ica.coop/es> (último acceso mayo 2024) y también reconocidos por el Comité Consultivo de la Comisión Europea de las Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (1999). Sobre ello AA.VV. (2020), *Economía social y solidaria y género aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*; Martínez Exteberria, G. (2020); Morillas Jarillo, M^a.J. (2019).

3. Si bien, es posible apreciar el principio de igualdad cooperativa también en la asociación voluntaria y abierta de personas y en la participación económica de los socios [en este sentido, Macías Ruano, A.J. (2022)]. Por su parte, Hernández Nicolás, C.M^a., Martín Ugedo, J.F. & Mínguez Vera, A. (2016) incluyen también el principio de educación, formación e información.

4. En este particular, Senent Vidal, M^a.J. (2011a, b, c), analiza la aplicación de las normativas cooperativas desde la perspectiva de género. Si bien, autores como Gaminde Egia, E. (2020), Henry, H. (2016) y Villafáñez Pérez, I. (2017) incluyen la igualdad de género en el propio sentido del interés social característico de las entidades cooperativas. Asimismo, Fernández Barberis, G., García Centeno, M^a.C., Gutiérrez Fernández, M. & Palomo Zurdo, R. (2013) valoran las cooperativas como avance personal y profesional para las mujeres, en concreto respecto de su participación en los consejos rectores de las cooperativas de crédito; Hernández Ortiz, M^a.J., García Martí, E., Martínez Jiménez, R., Pedrosa Ortega, C. & Ruiz Jiménez, C. (2020), en el ámbito rural; y Palomo Zurdo, R., García Centeno, C., Gutiérrez Fernández, M. & Fernández Barberis, G. (2013) concluyen que la presencia de mujeres en los diversos órganos de administración se hace depender de ciertas variables, como su formación o cualificación para el cargo.

5. Vid. Peinado Gracia (2022: 464-467). No siendo posible limitar o excluir dicha participación por disposición estatutaria alguna, ni tampoco en el propio contrato de creación de la sociedad.

la generalizada cuantificación de cada socio un voto (aunque ésta pueda matizarse en algunos planteamientos⁶). Sin embargo, estas previsiones pasan por superar la actual base social de las cooperativas en las que la representación de las mujeres resulta menor. El estudio *Mujeres en cifras 1983-2023*, del Instituto de las Mujeres, y los últimos datos publicados por el INE en la *Encuesta de población activa 2021*, ponen de manifiesto que en 2022 las personas que formaban parte de las cooperativas alcanzaban un 29,80%. Siendo un 8,60% mujeres y un 21,20% hombres. En igual sentido, los datos editados por el Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agrario Español (OSCAE)⁷, muestran diferencias importantes en la participación de mujeres y hombres en las cooperativas. La representación de la base social de las mujeres supera el 28% (principalmente en Andalucía, Asturias, Galicia y Murcia), pero sólo algo más del 9% forman parte de los consejos rectores (un 4,5% ostenta la presidencia y un 13,5% ocupa puestos de dirección). Información que se corresponde con la más reciente publicada por el área de Igualdad de la Confederación de Cooperativas Agroalimentarias⁸.

Indicadores que muestran la necesidad de fomentar el incremento de la presencia de mujeres socias y, en consecuencia, de su inclusión proporcional en los órganos de dirección de las cooperativas⁹ en los que son evidentes las notables diferencias porcentuales de representación. En relación con ello, conviene destacar los Objetivos básicos de Desarrollo Sostenible previstos en la Agenda 2030¹⁰ con los que las entidades cooperativas están comprometidos. En ellos se precisa tratar de alcanzar la igualdad entre géneros y empoderar a las mujeres y las niñas. Así, uno de los aspectos fundamentales va a ser su completa y real participación y la simetría de oportunidades de liderazgo al conjunto de niveles de decisión en la vida política, económica y pública de las entidades¹¹. En relación con ello, Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía está ejecutando el proyecto *Elaboración de Códigos de Buenas Prácticas en Igualdad*

6. *Esto es, la existencia del voto plural según la modalidad cooperativa o los distintos votos en razón de los socios (votos ponderados) y las especialidades de las cooperativas mixtas [puede consultarse Barrero Rodríguez, E. & Viguera Revuelta, R. (2015)].*

7. *Informe Socioeconómico 2021, OSCAE 2022 (https://www.agro-alimentarias.coop/docs_download/oscae-2022-macromagnitudes-del-cooperativismo-agroalimentario-espanol-informe-socioeconomico-correspondiente-al-ejercicio-2021). Último acceso mayo 2024).*

8. *Pueden consultarse los datos del área de Igualdad de la Confederación de Cooperativas Agroalimentarias (<https://www.agro-alimentarias.coop/igualdad>). Último acceso mayo 2024). Otros estudios previos son citados en Arando, Elio, Marcuello Servós & Mozas (2021: 193-195).*

9. *Véase el estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario: La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias del Proyecto Integra, elaborado por María José Carretero y Goretti Avello, Fundación Mujeres, 2011.*

10. *La Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (septiembre de 2015) y en ella se indican los diecisiete Objetivos básicos de Desarrollo Sostenible. Puede verse un análisis del reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel internacional e interno en Arando, Elio, Marcuello Servós, & Mozas (2021); Gaminde Egia (2020: 230-231).*

11. *Objetivo 5 de la Agenda, así como el 5.5 y el 5.c.*

por el que ya se han elaborado doce códigos de buenas prácticas en distintas cooperativas andaluzas¹².

La actual propuesta de reforma reglamentaria que pretende ser un impulso de la economía social, el Anteproyecto de Ley Integral¹³, tiene como una de sus líneas prioritarias la adecuación de la ley nacional de cooperativas a las vigentes exigencias de carácter económico y social. Por consiguiente, y atendiendo al principio cooperativo de igualdad, se propugna la efectividad entre hombres y mujeres y, de manera específica, en cuanto a su significación en la gestión y gobernanza de las cooperativas¹⁴. El reflejo de esta propuesta -en el ámbito que abordamos- consideramos que ha de aprehenderse desde dos perspectivas. En primer término, en el sentido cualitativo y cuantitativo de la composición equilibrada de los órganos sociales y, de manera concreta, del encargado de la administración y gobierno societario. De este modo, las cooperativas han de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y tratar de que ambos cuenten con una representación proporcional en los cargos de la cooperativa. Es decir, la selección de los miembros que integran el órgano gestor ha de promover no sólo la diversidad de conocimientos y experiencias en dicho entorno, sino fundamentalmente de género y, al mismo tiempo, que tenga una conformación ecuatorial entre hombres y mujeres. Adelantamos que el principio de igualdad de género no se contempla en la regulación cooperativa nacional de forma explícita, lo que refleja los desequilibrios en este ámbito. Si bien, a nivel autonómico, se tiende a su reconocimiento como uno de los principios generales que ha de informar la creación y el funcionamiento de las cooperativas y del cooperativismo¹⁵. Dotándole

12. *Guía de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, abril de 2020 (disponible en: www.sanidad.gob.es. Último acceso mayo 2024).

13. *Anteproyecto de Ley Integral de impulso de la Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, abril 2023.

14. *Tema que no ha quedado exento de ciertas críticas por parte de los autores, tal es el caso de Arando, Elio, Marcuello Servós & Mozas (2021: 195-199) en el caso de Andalucía y el necesario papel de las instituciones públicas en este sentido; Arroyo Sánchez, P. (2011) analiza el distinto porcentaje de empleo entre hombres y mujeres, y la falta de incremento del salario; Henry (2016: 137-145); Macías Ruano (2022: 12); Palomo Zurdo, García Centeno, Gutiérrez Fernández & Fernández Barberis (2013: 347-350) en el marco de las cooperativas de crédito; Senent Vidal, M^a.J. (2015).*

15. *Siguiendo las previsiones de los arts. 30 y 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo). Resultan específicas, entre otras, la norma andaluza (arts. 4 y 115. Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. BOE núm. 17, de 20 de enero) y la canaria en sus arts. 2 y 140 (Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias. BOE núm. 284, de 26 de noviembre). Así como, en términos equivalentes, la DA 6^a de la norma gallega (Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia. BOE núm. 72, de 25 de marzo, en consonancia con la DA 3^a de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia), el preámbulo de la norma cántabra (Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria. BOE núm. 284, de 27 de noviembre), el art. 198 de la regulación asturiana (Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas del Principado de Asturias. BOE núm. 232, de 24 de septiembre), el art. 11 de la norma balear (Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears. BOE núm. 138, de 10 de junio) y el art. 10 de la ley catalana (Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas de Cataluña. DOGC núm. 6914, de 16 de julio). Para ampliar esta materia Gaminde Egia (2020: 232-236 y 244-246); Henry (2016: 137-145); Macías Ruano (2022: 13-15) quien se refiere a su aplicación respecto a las cooperativas de carácter agrario, o de explotación comunitaria de la tierra; Rodríguez González, A. (2011); Vargas Vasserot, C. & Sacristán Bergia, F. (2021); Villafáñez Pérez (2017: 20-25). Aunque otros autores ponen de manifiesto que en la*

del carácter transversal al resto de principios cooperativos. En segundo lugar, en la enunciación propuesta sobre la instauración de la comisión especial de igualdad. Órgano facultativo de las cooperativas que va a desarrollar los planes de igualdad de estas entidades y cuya finalidad es conseguir la homogeneidad de posibilidades entre hombres y mujeres¹⁶.

En consecuencia, es manifiesto que tanto la propuesta de reforma de la regulación nacional cooperativa, como las más recientes aprobadas a nivel autonómico¹⁷, confieren un amplio margen de libertad a los estatutos sociales para determinar la estructura del consejo rector. Y ello, al objeto de mejorar el cumplimiento de la igualdad de género en la representación entre hombres y mujeres en la integración de los órganos cooperativos básicos y en los que, de modo discrecional, se decidan conformar en su seno.

2. Representación y gobierno de las cooperativas

2.1. Apuntes generales

El objetivo primordial de una cooperativa es la consecución de las actividades empresariales para satisfacer sus propias necesidades y las aspiraciones económicas y sociales de sus integrantes¹⁸. El carácter democrático, junto a la observancia de los valores y principios cooperativos, rige su organización y funcionamiento. Reflejándose en el conjunto de normas autonómicas que coordinan esta materia¹⁹.

Las previsiones éticas de la Declaración sobre los Valores cooperativos se precisan en las siguientes: la autoayuda respecto de la acción conjunta y la responsabilidad mutua; la solida-

práctica no resulta tan evidente [Hernández Ortiz, García Martí, Martínez Jiménez, Pedrosa Ortega & Ruiz Jiménez (2020: 5)] en el caso de las cooperativas agroalimentarias, y en un sentido similar, pero en las cooperativas de crédito Fernández Barberis, García Centeno, Gutiérrez Fernández & Palomo Zurdo (2013: 5). No obstante, aún quedan vacíos normativas en este sentido, tal es el caso de: la Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja (BOE núm. 172, de 19 de julio), la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León (BOE núm. 116, de 15 de mayo), la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia (BOE núm. 111, de 9 de mayo), la Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra (BOE núm. 4, de 4 de enero), la Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha (BOE núm. 37, de 12 de febrero), el 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) o la Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (BOE núm. 137, de 9 de junio).

16. Comité que, en algunos casos, también se ha reconocido a nivel autonómico. En particular, en la ley extremeña en su art. 64 (Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura. BOE núm. 289, de 30 de noviembre) y en la balear (art. 81).

17. Nos referimos a la norma extremeña (arts. 50, 51, 56 y 62), la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (BOE núm. 14, de 16 de enero. Arts. 32 y 47), la balear (art. 62) y la canaria (art. 48).

18. Art. 1 de la LC.

19. En este sentido, Morillas Jarillo (2019: 164-169).

ridad o el predominio del interés general y del trato justo de los que participan en la misma (socios, no socios aunque con vinculación a la entidad y empleados) y entre cooperativas; la autorresponsabilidad de los socios y la democracia en su gestión y funcionamiento; la igualdad y la equidad del conjunto de los socios; la honestidad en el desempeño de prácticas éticas y acordes con los buenos usos; la transparencia en la información sobre sus operaciones y la vocación social. La ejecución de estos Valores, ya es sabido, se realiza a través de los Principios cooperativos. Sobre lo que nos atañe, en este momento, destacaremos los siguientes. De un lado, la *adhesión voluntaria y abierta* a la sociedad. Así, está accesible su integración “a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación” (...). De otro, el *principio de gestión democrática* en la organización o, dicho en otros términos, la participación activa de las personas socias en la adopción de las decisiones y en la política social. Asumiendo la correspondiente responsabilidad de la administración a favor del interés social²⁰. Finalmente, los *principios de participación económica de los socios* y de *autonomía e independencia* en la gestión y en la libre adopción de las decisiones. Principios que, evidentemente, se hallan impregnados de la condición transversal de la igualdad de género en la participación e integración de la cooperativa²¹. Y, en consecuencia, en lo que hace a la configuración del órgano de gestión y gobierno de la entidad.

Las cooperativas -como sociedades de base mutualista- cuentan con unos órganos sociales necesarios en los que participan las personas socias. La asamblea general²² y el órgano de administración y gobierno societario (consejo rector o un administrador único)²³. Además de la posible designación de la intervención que es el órgano de fiscalización de las cuentas anuales y del informe de gestión. Asimismo, cabe determinar en los estatutos la posible creación de otros órganos potestativos²⁴, como lo pueden ser el comité de recursos o, como veremos cuando proceda, el comité de igualdad. Estos se establecerán según la voluntad social, asegurando que su aplicación no limite de ninguna manera las competencias atribuidas a los órganos necesarios. En lo que concierne a materia que nos ocupa, la administración y gestión de las cooperativas sigue un modelo monista que podrá ser de naturaleza individual (administrador único) o, lo que resulta habitual, un órgano colegiado y pluripersonal (el consejo rector)²⁵. La asamblea general es la competente para la elección (o revocación) de los consejeros de entre

20. El régimen de responsabilidad de los miembros que forman parte del consejo rector de las cooperativas se establece con una remisión expresa y genérica a la responsabilidad de los administradores de las sociedades de capital. Previsión que no ha hecho sino plantear diversas dudas interpretativas sobre la atención a los deberes de los administradores sociales (*deber de lealtad y diligencia, junto al deber de secreto*) o el ejercicio de las acciones de responsabilidad. Así, Morillas Jarillo & Feliú Rey (2018: 329-339). Asimismo, ello ha impulsado la tendencia a la profesionalización del consejo rector de la cooperativa [vid. Latorre Ruiz, J. (2020)].

21. Vid. Arando, Elio, Marcuello Servós & Mozas (2021: 192).

22. Art. 21 de la LC.

23. Art. 32 de la LC. Vid. Gadea Soler, E. (2020).

24. Arts. 19 y 62 de la LC.

25. Peinado Gracia (2022: 474-476).

los que tengan la condición de socios²⁶ y de la designación del puesto de presidente, vicepresidente y secretario de dicho órgano²⁷. Respecto a su composición²⁸ y al período de duración del mandato²⁹, habrá de atenderse a las previsiones de los estatutos. No obstante, de forma excepcional, se reconoce el posible nombramiento como consejeros de personas no socias, siempre que se singularicen por su concreta cualificación y por ser expertas en dicho ámbito. Aun cuando su número no podrán exceder de un tercio del total de los integrantes y tampoco podrán ser designados en la posición de presidente, ni de vicepresidente del consejo rector de la cooperativa.

Por consiguiente, es manifiesto que la atención a los principios cooperativos y, en concreto, en lo que concierne a la dirección, justifica la adecuada participación de las mujeres en la misma. Y es así, tanto en relación con el principio de igualdad para ser miembro de la sociedad y poder ser designada como integrante del consejo rector³⁰, como en lo que afecta a la paridad en la adopción de las decisiones por el sistema democrático de votación³¹.

26. Siguiendo el contenido del art. 34 de la LC, necesariamente ha de aceptarse el cargo e inscribirse en el Registro de Sociedades Cooperativas. En todo caso, el nombramiento como miembro del consejo rector exige el cumplimiento en sentido negativo de no hallarse en ningún supuesto de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de las recogidas en la norma o, en su caso, vía estatutaria (art. 41 de la LC). Nos referimos a las prohibiciones de derecho público y las restricciones de derecho privado. Tampoco, cabe compatibilizar los cargos de miembro del consejo rector, interventor e integrantes del comité de recursos, ni estos cargos pueden ejercerse de modo simultáneo en más de tres cooperativas de primer grado.

27. Algunas CC.AA. admiten -de forma excepcional y si lo prevén los estatutos- que sea el propio consejo rector el que los designe. Además, estatutariamente cabe prever la existencia de otros posibles cargos y de los miembros suplentes.

28. Referida al número de consejeros (entre tres y quince personas físicas o jurídicas). En el caso de ser persona jurídica se deberá designar a una persona física para el ejercicio de las funciones propias del cargo. El número mínimo queda excepcionado en los supuestos en los que en la cooperativa sólo existan tres socios y se configurará por dos miembros (art. 33 de la LC). En algunas de las normas cooperativas autonómicas sólo se indica el número mínimo de tres, mientras que otras como la de la Comunidad de Madrid y la de las Islas Baleares también se prevé el máximo de miembros (once y quince, respectivamente).

29. Según el art. 35 de la LC será de tres a seis años, pudiendo ser reelegidos (en iguales términos, entre otras, la norma de La Rioja, la andaluza o la murciana). No obstante, ciertas normas autonómicas lo amplían de dos a seis años o lo reducen de dos a cuatro o a cinco y, en otros casos, únicamente se indica la fecha máxima o la mínima de duración del cargo (como la Ley de Cooperativas de Castilla-La Mancha).

30. Véanse Arando, Elio, Marcuello Servós & Mozas (2021: 207); Gaminde Egia (2020: 238-241); Mateos De Cabo, R., Iturrioz Del Campo, J. & Gimeno Nogués, R. (2009); Pérez Troya, A. (2013) valoran el papel de la mujer en el ámbito cooperativo, pero no se puede afirmar que la igualdad de género sea efectiva en todos los aspectos ni en los puestos de decisión. La norma extremeña (art. 51) establece el deber de garantizar que en las candidaturas para ser miembro del consejo rector se presenten mujeres.

31. En este sentido, autores como Henry (2016: 137-145); Hernández Ortiz, García Martí, Martínez Jiménez, Pedrosa Ortega & Ruiz Jiménez (2020: 3); Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 65-66), aprecian el impulso de la mujer en la participación en los órganos de gestión y representación, en concreto por la creación de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas y el Departamento de la Mujer Confederal.

2.2. Una revisión del órgano de gobierno entre sociedades

La apreciación de la forma de gobierno y funcionamiento de las sociedades de capital difiere de la prevista respecto de las cooperativas. Pues mientras que en las primeras se atiende a la relación entre la propiedad o titularidad del capital y el control en cuanto a la gestión y administración social, en el supuesto de las cooperativas -como se advierte- el elemento básico es la actividad económica o cooperativizada que realiza la persona socia. De este modo, se establece la autogestión por parte de las personas socias que llevan a término la actividad de la cooperativa. Es decir, los socios son los que contribuyen a la consecución del fin social que le es común y, en consecuencia, responden por las deudas sociales hasta el límite de sus aportaciones. Pese a esta notoria divergencia entre la gestión de las entidades mencionadas, es admisible considerar que el régimen del consejo rector presenta aspectos relacionados con la composición y el funcionamiento de este órgano en las sociedades de capital³².

Observando la viable equivalencia del consejo rector cooperativo y el consejo de administración de las sociedades de capital, el primer elemento a atender es el de su conformación. La norma cooperativa prevé que la integración del órgano de gobierno se haga prioritariamente por personas socias, pero también cabe -si así se ha previsto vía estatutaria- que la asamblee nombre a personas no socias³³. Éstas han de distinguirse por un cierto grado de profesionalidad, unas cualificaciones técnicas necesarias y por contar con experiencia empresarial en dicho ámbito³⁴. En todo caso, y al objeto que nos ocupa³⁵, en las entidades capitalistas las prescripciones sobre la igualdad efectiva en el acceso de las mujeres a los órganos de gestión

32. *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE núm. 161, de 3 de julio. En adelante, LSC). Pudiendo designarse, en ambos planteamientos, un administrador único (aunque las previsiones son diversas, pues la LC indica menos de diez socios, pero no es un criterio seguido con rigor en las normas autonómicas) o que la administración se confiera a varios administradores solidarios o a un conjunto de administradores que actúen mancomunadamente (así se recoge en la Ley andaluza, la de Castilla La Mancha o la regulación asturiana). Realizamos un estudio más extenso sobre este particular en: Vázquez Ruano, T. (2018a).*

33. *E, incluso, la posibilidad de designar consejeros de diversa naturaleza. Nos referimos al caso, entre otros, de Castilla La Mancha o Extremadura en los que se establece la posible designación de consejeros independientes no socios, siempre que reúnan los requisitos de cualificación profesional y experiencia técnica o empresarial adecuadas en relación con las funciones del consejo rector y con el objeto social de la cooperativa. En términos similares al consejo de administración de las sociedades cotizadas, en los que se distinguen los consejeros que ejercen funciones ejecutivas (internos), de los no ejecutivos o externos (consejeros dominicales, independientes y otros). Vid. Vázquez Ruano, T. (2018). En el caso particular de las cooperativas, puede consultarse Hernández Ortiz, García Martí, Martínez Jiménez, Pedrosa Ortega & Ruiz Jiménez (2020: 12), que destacan la influencia que tiene la diversidad de género en los consejos de administración sobre los resultados económicos y financieros de la empresa, aunque cuestionan el carácter concluyente de estos resultados; al igual que en el caso de las cooperativas de crédito Fernández Barberis, García Centeno, Gutiérrez Fernández & Palomo Zurdo (2013: 14-17).*

34. *Condición que se justifica en el principio de democracia interna proclamado por la ACI.*

35. *Salvando las sociedades cotizadas (art. 529 bis de la LSC).*

se circunscriben a la igualdad en el conjunto de los socios³⁶. Sin embargo, en el panorama cooperativo autonómico suele recurrirse al fomento de la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en el consejo rector³⁷, o proporcional al número de socias cooperativistas³⁸. En segundo lugar, y aunque se haga una alusión general somera, también se admite la facultad del consejo rector de delegar ciertas competencias a las comisiones ejecutivas o a los consejeros delegados, y conferir otros apoderamientos específicos a cualquier persona. De modo similar a las entidades de capital, como se ha indicado, los que componen el consejo rector designados por la asamblea han de aceptar el cargo e inscribirlo en el registro correspondiente³⁹. Además, se asume la duración máxima de seis años reconocida a los administradores de las S.A., pudiendo ser reelegidos, y es también equivalente el número mínimo de consejeros que se corresponde con tres miembros⁴⁰. Asimismo, las cooperativas siguen el régimen de caducidad y cese de los administradores sociales, las prohibiciones, incompatibilidades e incapacidad y la responsabilidad imputable por la inobservancia de los deberes que le son exigibles. A este respecto, los miembros del consejo rector de las cooperativas han de actuar con la diligencia que le es debida y con la lealtad de un fiel representante, y han de guardar secreto de sus actuaciones y de las informaciones a las que tengan acceso por razón del cargo⁴¹. Sobre las situaciones de conflicto de interés en el supuesto cooperativo, se considera no válida (o, si procede, nula) la estipulación de contratos y la asunción de obligaciones por la sociedad hechas en favor de los miembros del órgano de administración⁴², si no recae autorización previa o ratificación posterior por la asamblea. Y se concreta la prohibición de contratar respecto de las operaciones que, en base a la actividad cooperativizada, realice el consejero o sus parientes con la cooperativa en su condición de personas socias. Es decir, en virtud del deber de lealtad, los consejeros han de abstenerse de deliberar y votar acuerdos o decisiones sobre los que ellos, o una persona con la que mantengan alguna vinculación, tengan un conflicto de interés⁴³.

36. Arts. 97 y 514 de la LSC. A este respecto, Carrasquero Cepeda, M. (2014) incluye un estudio comparado; Leïñena Mendizábal, E. (2020); Pérez Troya (2013: 27-88); Senent Vidal, M^aJ. (2010).

37. Así se reconoce en la norma andaluza (art. 113.7^o), la valenciana (art. 42.6^o del Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana. DOCV núm. 7529, de 20 de mayo), la gallega (punto 4^o de la DA 6^a), la balear (arts. 62.4^o y 163 para microcooperativas), o la vasca (arts. 32 y 47).

38. Condición que se justifica en el principio de democracia interna proclamado por la ACI.

39. Arts. 50.7^o, 56, 62 y 63 de la norma extremeña y el art. 48 de la norma canaria.

40. Tal es el caso de la norma asturiana.

41. Salvando la excepcionalidad de alguna norma autonómica que ha optado por la previsión de un nivel de diligencia adecuado a la forma societaria en concreto (véase el art. 50 de la norma andaluza y el art. 59 de la canaria), cuál es la actuación diligente de un ordenado gestor de cooperativas y un representante leal.

42. Algunas leyes autonómicas la extienden hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 60 de la ley canaria, art. 49 de la gallega, art. 52 de la cántabra, art. 78 de la asturiana, art. 27.5^o de la madrileña o el art. 53 de la riojana), o el tercero de consanguinidad o segundo de afinidad (art. 78 de la norma balear). Mientras que, en otras, hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad (art. 52 de la norma andaluza y art. 64 de la catalana).

43. La tendencia general es considerar la nulidad de los contratos que se llevan a término sin tomar en consideración estas limitaciones (art. 53 de la norma riojana, art. 58 de la manchega y art. 49 de la valenciana) o, si fuera

En otro orden, y sopesando la autonomía de la voluntad de los socios, en los estatutos se va a materializar tanto el funcionamiento de dicho órgano gestor y el posible reconocimiento del sistema retributivo de los que lo integren, como la creación de órganos específicos adyacentes al de gestión y gobierno de la cooperativa⁴⁴.

Los parámetros generales que distinguen el gobierno y gestión de las sociedades cooperativas imponen la necesaria conformación del órgano gestor por personas socias, principalmente. Ello, junto a la proximidad al régimen de las entidades de capital en el ámbito autonómico al procurar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, resultan manifestaciones de la evocación de la exigencia de la igualdad de género en la administración societaria⁴⁵.

3. Gobierno corporativo y la igualdad de género

La singular propiedad que particulariza a las cooperativas hace afirmar que se trata de entidades que fomentan no sólo el fundamento democrático y ético, sino también la solidaridad y la responsabilidad social corporativa⁴⁶. La justificación que corrobora esta apreciación pivota en la combinación del carácter empresarial con los valores y principios cooperativos referenciados.

24

procedente, calificarlos como anulables (art. 52 de la norma andaluza, art. 60 de la canaria, art. 52 de la cántabra, art. 78 de la asturiana, art. 78 de la balear, art. 64 de la catalana, art. 49 de la regulación de Castilla y León, art. 60 de la murciana, art. 27 de la madrileña). Alguna ley autonómica, aun cuando en la práctica no resulta de relevancia, ha optado por imponer como consecuencia de aquella infracción el cese o destitución del administrador (art. 49 de la ley gallega).

44. Este puede ser el caso de la comisión de vigilancia recogida en la norma vasca, o la comisión de control de la gestión en la norma valenciana, o la dirección general en el caso de la norma extremeña. En otros planteamientos, se alude a la posibilidad de que los interventores asuman, además de sus competencias, ciertas funciones de fiscalización y vigilancia del órgano de administración (ley de cooperativas gallega). Por su parte, en el supuesto andaluz está previsto que en las cooperativas en las que existan secciones éstas tengan una representación en el consejo rector (con voz, pero sin voto). También un representante de los socios colaboradores (con voz y voto) y de las personas inversoras; y que haya representación de los socios de trabajo cuando éstos alcancen un 25% de la totalidad de los mismos o sean como mínimo cincuenta. En el supuesto de que la entidad cooperativa cuente con un comité de empresa, uno de sus miembros ha de formar parte del consejo rector como vocal.

45. Autores como Arroyo Sánchez (2011: 131 y 139); Hernández Nicolás, Martín Ugedo & Mínguez Vera (2016: 141-142); Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 68-69), distinguen estos aspectos de las entidades de capital. Sin embargo, se posicionan de forma crítica sobre la reducida participación femenina en la promoción laboral (lo que denominan 'techo de cristal'), bien en razón de cuestiones de discriminación, bien por concretas expectativas sociales de la mujer, principalmente en empresas familiares. Por su parte, Hernández Ortiz, García Martí, Martínez Jiménez, Pedrosa Ortega & Ruiz Jiménez (2020: 10-13) concluyen que el incremento de mujeres en el consejo rector en cuanto al flujo informativo decisional implica un aumento de la rentabilidad económica de las cooperativas agroalimentarias, pero no puede concluirse con rigor en lo que hace a la rentabilidad financiera (ROE).

46. Véase el art. 5 de la LES. Para ampliar esta idea, Embid Irujo, J.M. (2019); Latorre Ruiz (2020: 207-222).

Ha de tenerse en cuenta que -el régimen reglamentario que contiene una referencia expresa a la igualdad de género en la conformación del órgano de administración- es el de las entidades cotizadas. En cuyo caso, la obligación de estar gobernadas por un consejo de administración integrado por personas físicas, se refuerza con el siguiente deber que transcribimos por su significación en este análisis: “(...) velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad (...) y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”⁴⁷. De un lado, se apunta la heterogeneidad en lo que hace al trámite de elección de los que van a constituir el órgano de gobierno, al objeto de promover la diversidad de género e igualdad, evitando situaciones diferenciales entre hombres y mujeres. De otro, se precisa de manera específica que se propicie el equilibrio (o la presencia equilibrada) en la cuantificación de los hombres y las mujeres en dicho órgano societario. A este respecto, el último estudio de la CNMV sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas, muestra el incremento de la misma respecto del año anterior superando el 34% y 23%, respectivamente (sobre el 31,87% y 21,73 de 2022)⁴⁸. Datos que se valoran de manera positiva, pero que hacen que la CNMV señale su insuficiencia y la necesidad de promover la incorporación de mujeres en los cargos de mayor responsabilidad, en los que es obvia la disparidad. Es decir, observar los principios de buen gobierno que recomiendan que las mujeres alcancen el 40% de los puestos de los consejos de administración.

No obstante, el contenido de la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas⁴⁹, ha supuesto un notable refuerzo sobre ello. Al establecer un sistema de representación de género ecuánime de los consejeros sociales de estas entidades⁵⁰. Este texto normativo pretende asegurar la aplicación y observancia del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, a su vez, conseguir una representación equilibrada en los cargos de alta dirección. En caso contrario, han de modificarse los procesos de selección de los consejeros y cumplir los

47. Apartado 2º del citado art. 529 bis de la LSC. Texto introducido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (BOE de 29 de diciembre 2018). Véanse Chamorro Domínguez, M^a.C. (2019); Leñena Mendizábal (2020: 3-28); Rodríguez González (2011: 539-542); Senent Vidal (2011a: 1281-1312) y en (2010: 235-262).

48. Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas, publicado por la CNMV, 2023 (disponible en: https://www.cnmv.es/porta/publicaciones/consejeras_directivas.aspx?lang=es, último acceso mayo 2024). La información está obtenida de los datos aportados por las sociedades emisoras en sus informes anuales de gobierno corporativo (IAGC). Se considera alta dirección a los puestos directivos que tengan dependencia directa del consejo o del primer ejecutivo de la entidad y al auditor interno. Más de la mitad de las sociedades del Ibex35 han alcanzado o superado el objetivo del 40% de mujeres en el consejo de administración.

49. 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).

50. Antes del 30 de junio de 2026, siguiendo lo dispuesto en el art. 5 de la Directiva (UE) 2022/2381.

deberes de información acerca de los resultados en la presencia de hombres y mujeres en los consejos de administración. Imposiciones que, apreciamos, van a suponer la necesaria adaptación tanto de la actual regulación de las sociedades de capital, como la vigente que rige el mercado de valores y los servicios de inversión. Al objeto de su transposición, se ha aprobado el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres⁵¹, el cual determina el carácter necesario de esta representación en los consejos de gestión. Exigiendo que los consejos de administración (o cargos de alta dirección) de las sociedades cotizadas y de las grandes entidades⁵² se constituyan de manera obligatoria por, al menos, un 40% del sexo menos representado. En la hipótesis de que dicha cuantificación no pudiera alcanzarse, han de ajustarse los procesos de selección de las personas candidatas a formar parte del órgano para asegurar la consecución de los mismos. Por consiguiente, se impone la aprobación de un informe anual referido a la igualdad de género en el consejo de administración de estas compañías⁵³. Previsiones que, a su vez, resultan acordes con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Norma que implicó un notable avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres en los diversos ámbitos sociales. Y cuya finalidad prioritaria fue evitar (y prevenir) las situaciones discriminatorias por razón de sexo y fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, mediante el reconocimiento de las pertinentes políticas activas. De forma específica, sobre la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, se requiere intentar que su número haga posible la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicho órgano social y que ello se lleve a término en un plazo estimado y razonable⁵⁴. Este equilibrio se concreta en que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Dejando al margen la sistemática reglamentaria, en el contexto autonormativo, el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas⁵⁵ respalda el fomento de la diversidad de género en las políticas de selección de los miembros que van a integrar los consejos de administración, junto a la pluralidad de experiencias, conocimientos y edad⁵⁶. El argumento que avala esta

51. Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOCG núm. 1-1 de 15 de diciembre), art. 9 en su apartado 1. Texto que trae causa en el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, aprobado el 7 de marzo por el Consejo de Ministros.

52. Estas son las sociedades con más de 250 trabajadores o con una cifra anual de negocios de más de 50 millones de euros. Incluidas las del sector público estatal, las listas electorales y los colegios profesionales.

53. A nivel autonómico, por su parte, la DA 5ª de la norma valenciana establece el deber de que las cooperativas proporcionen a la conserjería competente, formularios anuales con datos estadísticos sobre el número de personas socias, en distinguiendo su clase, sexo y tramos de edad. Indicando la distribución por sexos en la composición de los órganos de representación y gestión.

54. Art. 75 del texto normativo. Sobre ello, Carrasquero Cepeda (2014: 352-355).

55. Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, febrero 2015 (revisado en junio 2020). Véanse, también, Hernández Nicolás, Martín Ugedo & Mínguez Vera (2016: 140); Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 65-66); Senent Vidal (2010: 235-262). Respecto de la autorregulación anterior, puede consultarse Carrasquero Cepeda (2014: 350-352).

56. Principio 10 y Recomendación 14. Vid. Gaminde Egia (2020: 252-254); Hernández Ortiz, García Martí, Martínez Jiménez, Pedrosa Ortega & Ruiz Jiménez (2020: 3-4) que explican el oportunismo de la inserción de mujeres en

inclinación se centra en apreciar la diversidad como un hito de la responsabilidad social corporativa. Aspecto que hace recomendar una estructura orgánica adecuada que haga factible su eficaz funcionamiento y, a su vez, la adopción de decisiones de una manera simplista. En la medida en que, entre otras directrices, se impulse la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. Este último, puede promoverse mediante la aceptación de decisiones que infieran que la entidad cuente con un número significativo de altas directivas. En lo que concierne a la perspectiva de género se establece que, al menos, el número de consejeras deba ser el 40% de los miembros que compongan el consejo de administración⁵⁷.

Si tratamos de extrapolar las recomendaciones de las entidades cotizadas al entorno cooperativo, cabe afirmar que la igualdad de género se ha reconocido como uno de los principios generales que ha de informar la creación y el funcionamiento de las cooperativas y del cooperativismo en ciertas normas autonómicas⁵⁸. Al tiempo que se le ha dotado del carácter transversal al resto de principios cooperativos. Por su parte, el principio de democracia interna supone tanto que las personas socias participen activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de las decisiones, como que sean las encargadas de la gestión y gobierno de la sociedad. De este modo, se otorga un amplio margen a la voluntad social para que, vía estatutaria, se determine la estructura del consejo rector en atención a la igualdad de género en la representación entre hombres y mujeres⁵⁹. Ya que la falta de determinación normativa de ciertos aspectos esenciales en el contexto cooperativo nacional, como lo puede ser el número máximo de miembros que conforman el órgano de gobierno o la ausencia de una indicación legal referida a la observancia de la igualdad de género entre sus integrantes, pudiera aducir la desatención práctica de la misma. Así, se evidencia en los textos normativos autonómicos la previsión del fomento de la presencia equilibrada de socios y socias en el consejo rector⁶⁰ y, en su caso, su proporcionalidad en relación con el número de socias cooperativistas⁶¹. Aunque, como se ha indicado, se permite también que personas cualificadas y expertas que no ostenten la condición de socias, ni miembros de entidades socias, puedan formar parte del consejo

el órgano de administración desde la teoría de la agencia, la de la dependencia de recursos, la teoría institucional o la teoría de las partes con interés en la entidad (los stakeholders); Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 78).

57. *Recomendación 15. Aunque la doctrina no presenta una posición unánime respecto a su efectividad. Así lo analizan Hernández Ortiz, García Martí, Martínez Jiménez, Pedrosa Ortega & Ruiz Jiménez (2020: 4). Sin embargo, este objetivo puede incumplirse si la compañía explica las razones en su informe de gobierno corporativo [Principio 'cumplir o explicar' o comply or explain, Carrasquero Cepeda (2014: 351); Vázquez Ruano (2018)].*

58. *Arts. 4 y 115 de la ley andaluza, art. 2 de la canaria, la DA 6ª de la norma gallega, alguna referencia genérica en el preámbulo de la norma cántabra, el art. 198 de la regulación asturiana, el art. 11 de la norma balear y el art. 10 de la ley catalana. Si bien, lo en una tendencia uniforme, pues otros textos normativos han obviado su determinación (como la norma riojana, la murciana, la navarra o la aragonesa).*

59. *Véanse la norma extremeña (arts. 50, 51, 56 y 62), la vasca (arts. 32 y 47), la balear (art. 62) y la canaria (art. 48).*

60. *Así, la norma andaluza (art. 113.7º), la valenciana (art. 42.6º), la gallega (punto 4º de la DA 6ª), la balear (arts. 62.4º y 163), o la vasca (arts. 32 y 47).*

61. *Condición que se justifica en el principio de democracia interna proclamado por la ACI.*

rector de la cooperativa⁶². En igual sentido, se reconoce de manera expresa la posible creación de una comisión especial de igualdad como órgano social facultativo de las cooperativas y cuya finalidad es conseguir la homogeneidad de posibilidades entre hombres y mujeres⁶³.

Estas circunstancias, junto a su posible determinación en los estatutos sociales, estimamos que ha permitido superar la laguna contenida en la LC. Más aún si tenemos en cuenta que la regulación nacional solo va a resultar de aplicación supletoria en las Comunidades Autónomas que no hayan ejercido la competencia legislativa en la materia y en las que, aun contando con su norma, tienen lagunas jurídicas. Siendo de aplicación directa, por contra, en las cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de diversas Comunidades Autónomas, salvo cuando en una de ellas se desenvuelva con carácter principal, y a las sociedades cooperativas que realicen especialmente su actividad en Ceuta y Melilla⁶⁴.

4. Propuesta de reforma de impulso de la economía social (anteproyecto de ley integral) y su repercusión en la igualdad de género

Analizada la observancia del principio de igualdad y la diversidad de género en la gestión cooperativa, tanto desde la perspectiva cualitativa como cuantitativa, corresponde atender al contenido de la propuesta de Ley Integral de impulso de la Economía Social. Norma que ambiciona ser un instrumento de fomento de la misma. Esta enunciación se entiende coincidente con los mecanismos de planificación del sector, como lo son las Estrategias de Economía Social (siendo la vigente en este momento la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027⁶⁵). De manera sucinta, la actual Estrategia de Economía Social 2023-2027 incorpora unas acciones organizadas entorno a unas precisas líneas de proceder y sus correspondientes ejes estratégicos. A los efectos de la materia que abordamos en este momento, conviene atender a la *Línea*

62. En el contexto cooperativo y, en concreto, en lo que hace a la implicación financiera de los socios y, en consecuencia, de la posición de la mujer pueden consultarse Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 78-79).

63. En concreto, su previsión se ha establecido en el art. 64 de la ley extremeña y en la balear (art. 81).

64. Art. 2 de la LC. Además, como el conjunto de la legislación estatal, la LC resulta de aplicación directa en aquellos aspectos que, en virtud del art. 149.1º de la CE, son de competencia estatal exclusiva (como los concursales, procesales o contables). Para ampliar esta materia: Morillas Jarillo & Feliú Rey (2018: 71-73); Peinado Gracia (2022: 464-465); Peinado Gracia, J.I. & Vázquez Ruano, T. (2019).

65. Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 (BOE núm. 130, de 1 de junio), en relación con los objetivos de la Agenda 2030 y el Plan de Acción Europeo de la Economía Social.

de actuación 14 referida a *Avanzar en la igualdad de género en la Economía Social*. Las cinco acciones principales sobre las que gravita esta Línea son las que se relacionan a continuación.

En primer lugar, el examen de la situación de las mujeres respecto a los hombres en las entidades de la Economía Social, al objeto de sensibilizar acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La segunda, el fomento de la igualdad de oportunidades en lo que concierne al acceso al empleo en Economía Social, lo que implica proteger la existencia de una verdadera participación de las mujeres. Básicamente en igualdad de oportunidades en las entidades y empresas de Economía Social. En tercer término, amparar el empoderamiento de las mujeres y que puedan acceder a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en Economía Social tanto en las empresas y entidades del sector, como en las comisiones y en los diversos grupos de trabajo del Ministerio con este sector. La cuarta acción viene referida al seguimiento y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de actuación de la Estrategia Española de Economía Social. Finalmente, la quinta se concreta en favorecer -mediante oportunas estrategias y variados instrumentos- la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la racionalización y flexibilidad de los horarios en situaciones de necesidades ciertas.

Circunscribiéndonos a los aspectos fundamentales de la propuesta normativa referenciada, conviene prestar particular atención a los cambios pretendidos en el entorno cooperativo⁶⁶. Los hitos que merecen ser destacados se concretan en cuanto sigue. De un lado, en la implementación de las nuevas tecnologías en el funcionamiento interno de las entidades cooperativas⁶⁷. Esto es, en el modo de participación y en el desenvolvimiento o ejercicio de los derechos telemáticos de las personas socias. De otro, respecto de la materia que nos ocupa, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres que integran las cooperativas, a través de la instauración del comité de igualdad. Este órgano social de naturaleza potestativa va a ser el facultado para constituir y llevar a cabo los planes de igualdad cooperativos con condiciones equivalentes a las previstas en el ámbito de la empresa privada.

La inexistencia en la LC de una mención específica sobre la igualdad de género hace que la propuesta de reforma de la Economía Social se centre en la integración y elección de los miem-

66. En concreto, hay que centrarse en el art. 1 de la Propuesta. Aunque, sin obviar, la precisa adaptación de la Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo) a las nuevas circunstancias sociales y económicas, y de la norma sobre la regulación del régimen de las empresas de inserción (Ley 44/2007, de 13 de diciembre) que supera el objeto de nuestro estudio. Estas previsiones han sido valoradas en positivo por el Consejo Económico y Social en su Dictamen 9, sesión ordinaria del Pleno de 3 de mayo de 2023, p. 8, aunque propone la revisión de las propuestas realizadas a los arts. 1, 16, 79, 80 y 87 (p. 11). Por su parte, en el Informe de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia (CNMC) sobre el Anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social, IPN/CNMC/011/23, de 23 de mayo 2023, p. 14, también se hace una apreciación favorable sobre la adaptación de las cooperativas al avance digital, pero exige precisar la preceptiva inscripción registral de la página corporativa y que se justifique la imposición de que la tengan las cooperativas de más de 500 socios.

67. Art. 1, apartados 3 y 4 de la Propuesta por el que se añade el art. 3 bis y art. 3 ter a la LC, además del apartado 7 que incluye el art. 16 bis sobre los derechos de información y participación de los socios y uso de las nuevas tecnologías. A este respecto, el Consejo Económico y Social en su Dictamen 9 de mayo de 2023, pp. 9-10, pone de manifiesto la trascendencia de la digitalización en el sector, pero cuestiona algunos de los aspectos relacionados con la obligatoriedad de la página web corporativa en ciertos casos. Un análisis de las nuevas tecnologías en el entorno cooperativo puede consultarse en Arrieta Idiákez, F.J. (2020); Vañó Vañó, M^aJ. (2017).

bro que van a formar parte del consejo rector⁶⁸ y en otras cuestiones relacionadas con su funcionamiento. Nos referimos, entre otras, a la implementación de las nuevas tecnologías en el ejercicio de los derechos de las personas socias y, también, como mecanismo de intercambio de informaciones y comunicaciones entre ellas y la propia entidad. De este modo, de manera genérica, se motiva la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre las personas socias en lo que hace a la actividad societaria y respecto de la empresarial⁶⁹. Y ello se refleja en su participación en cualquiera de las actividades de la cooperativa, sin discriminaciones, y teniendo sus integrantes los mismos derechos económicos y políticos en condiciones de igualdad (salvo que, como es obvio, existan diversas categorías de personas socias)⁷⁰. Asimismo, se acomete desde una perspectiva particular la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas socias en lo que afecta a la composición de los órganos sociales de la entidad, lo que incluye la instauración de medidas de igualdad. Tal es el caso de las que tienen por objeto la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral⁷¹, en los supuestos en los que resulte procedente. La atención a estas previsiones queda fortalecida si se tiene en cuenta que, la no realización en condiciones de igualdad de la participación y gestión democrática en los órganos sociales, se estima como una de las causas de descalificación de la cooperativa. Es decir, podrá privarse a la entidad de su condición cooperativa en los siguientes supuestos: cuando se afecte a la igualdad de las personas socias en las convocatorias de las asambleas o de las reuniones de los órganos sociales de los que formasen parte, si no se permite su asistencia o se perjudica el adecuado ejercicio del derecho de voz y de voto, si se impide presentar candidaturas e, incluso, si se vulnera el derecho de información⁷². Dicha descalificación cooperativa lleva aparejados los precisos efectos registrales de oficio y la disolución de la sociedad de forma automática, sin que sea necesario la adopción del acuerdo de disolución correspondiente por parte de la asamblea general⁷³.

Además de la evidente materialización de la igualdad entre hombres y mujeres desde la perspectiva orgánica de la cooperativa, en el plano económico la iniciativa normativa incluye la igualdad de género como uno de los objetivos concretos a los que se puede asignar el fondo de

68. En correspondencia con las previsiones de la para una proyección adecuada de los instrumentos de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

69. Art. 1, apartado 5 por el que se añade el art. 12 bis a la LC.

70. Art. 1, apartado 6º que modifica el art. 16 de la LC.

71. Apartado 10 del art. 1. Por su parte, autores como Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 77), también sugieren que el uso de medidas de conciliación de la vida laboral y personal por parte de las empresas favorece la presencia de la mujer en los consejos. Este resultado debe tomarse con cautela, pues no está claro el sentido de causalidad de la relación entre estas dos variables. Por su parte, Arroyo Sánchez (2011: 124-126) pone de manifiesto la importancia de la conciliación para la mujer.

72. Apartado 30 del art. 1 por el que se da una nueva redacción al art. 116 de la LC. A nivel autonómico, la falta de atención de la representatividad de mujeres en el órgano gestor en las cooperativas de primer grado prohíbe a la sociedad ser beneficiaria de posibles subvenciones. Pudiendo ser la falta de proporcionalidad una infracción leve (art. 50.7º de la norma extremeña).

73. La descalificación de la sociedad cooperativa seguirá, en líneas generales, el proceso previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre), salvo las matizaciones contempladas en el apartado 2º del art. 116 de la LC.

educación y promoción⁷⁴. Siguiendo las previsiones estatutarias o el acuerdo correspondiente adoptado en este sentido por la asamblea general. Tendencia que ya es seguida a nivel autonómico, aunque con una diversa catalogación. Así, la norma extremeña o la andaluza recogen la posibilidad de destinar el fondo de educación al impulso de una política efectiva de igualdad de género entre hombres y mujeres y la sostenibilidad empresarial⁷⁵. Por su parte, en otros casos, se reconoce la precisa coordinación de las actuaciones de promoción del cooperativismo con las realizadas en aplicación de los programas contra las desigualdades de género⁷⁶.

No obstante, el propósito del legislador no se circunscribe a la específica proyección de la igualdad entre hombres y mujeres en la proposición presentada, sino que va más allá. Pues, como se ha avanzado, se dispone la posible creación vía estatutaria de un nuevo órgano social cooperativo de naturaleza facultativa, la comisión de igualdad⁷⁷. Cuya finalidad es prever actuaciones que fomenten e impulsen de modo efectivo la igualdad de género⁷⁸. Por tanto, va a ser la voluntad social la que determine la posible designación de este órgano no preceptivo, al igual que su funcionamiento y conformación y las facultades que tendrá encomendadas. Al margen, evidentemente, de que la propia comisión hubiera decidido aprobar un reglamento interno de actuación. Sin embargo, la indicada discrecionalidad estatutaria no resulta absoluta en sus términos. Sino que queda acotada a la observancia de ciertos aspectos en lo que afecta a su composición, a saber: la comisión tendrá que estar formada por una presencia equilibrada de hombres y mujeres, debiendo ser el número mínimo de integrantes tres y, en todo caso, siempre impar. Dichos miembros han de ser personas socias de la cooperativa y no pueden pertenecer al consejo rector, pero se valorará que estén formados o cuenten con experiencia en materia de igualdad de género a nivel cooperativo. Sin embargo, entre los que componen esta comisión especial ha de haber también un miembro del consejo rector encargado de intermediar entre la Comisión y el órgano gestor de la entidad. Por lo que va a contar con voz, pero no con voto. Por su parte, en lo que hace a las competencias asignadas, tampoco la libre voluntad social plasmada en los estatutos es determinante. Antes bien, se señalan de modo sistemático las que como mínimo han de asumirse, en todo caso. Centrándose, básicamente, en los siguientes hitos: el fomento de la inserción y participación de las personas socias en los

74. Apartado 23 del art. 1 respecto al art. 56 de la LC. Incluso, autores como Mateos De Cabo, Iturrioz Del Campo & Gimeno Nogués (2009: 78) ya destacaban la relevancia de crear vía estatutaria determinados fondos al objeto de fomentar la formación y el conocimiento sobre la participación de la mujer en las entidades cooperativas, y de propuestas de acciones de conciliación de la vida laboral y personal.

75. Art. 84.4º (y art. 177 sobre el fomento de la formación en esta materia) de la ley extremeña, art. 72.1º de la vasca, art. 96 de la balear, art. 85 de la catalana, art. 78.1º de la canaria y art. 70.4º de la norma andaluza. Esta última, lo designa como el fondo de formación y sostenibilidad.

76. Art. 134.14º de la ley cántabra.

77. Art. 1, apartado 10 en relación con la modificación del art. 19 y, fundamentalmente, el apartado 19 que añade el art. 44 bis. Se exceptúa el supuesto de las cooperativas de menos de 50 personas socias, en cuyo caso será el consejo rector el que puede asumir las competencias atribuidas a la comisión de igualdad. Exclusión que el Consejo Económico y Social en su Dictamen 9 de mayo de 2023, p. 8, no considera apropiada. En el ámbito autonómico, el art. 64 de la norma extremeña y art. 81 de la norma balear.

78. Como lo es el plan de igualdad cooperativo para personas socias trabajadoras (siguiendo las previsiones del art. 83 bis).

órganos sociales de la cooperativa (siendo la asamblea general una prioridad), la garantía de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la corresponsabilidad, la prevención e impedimento del acoso y la violencia en el ámbito laboral, y la promoción tanto del ambiente como de las condiciones de trabajo en valores sobre igualdad, el respeto mutuo y la diversidad.

En consonancia con lo preceptuado, no puede omitirse la manifiesta modificación que la propuesta de Ley Integral también plantea respecto de la Ley 5/2011 de Economía Social. Y ello a fin de intensificar la tutela de la perspectiva de género⁷⁹. En este sentido, se protege la Estrategia Española de Economía Social y se incluye con carácter transversal, integrado y con perspectiva de género, el impulso de las iniciativas de la Economía Social en los instrumentos de planificación estratégica de las políticas sectoriales. Y, de modo particular, en las que se refieren al crecimiento del empleo, las de promoción del emprendimiento y las de desarrollo económico, social y ambiental sostenible e inclusivo realizados por el Gobierno. A pesar de que, no debe preterirse, aun cuando la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 está en vigor desde su publicación, la sistemática normativa sobre la Ley Integral de impulso de la Economía Social todavía es una propuesta. Iniciativa reglamentaria que, al momento de conclusión de este trabajo, sigue su oportuna tramitación legislativa.

5. Consideraciones finales

Las singularidades de las cooperativas, como entidades de economía social, y los Principios y Valores que las rigen tienden a observar la igualdad de género. El texto normativo nacional, como es sabido, no hace alusión expresa al reconocimiento de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Si bien, este principio tiene su reflejo no sólo en lo que se refiere a la participación e integración de la mujer en la propia cooperativa en su condición de persona socia, sino también en cuanto a su presencia como miembro del órgano de gestión de estas entidades y en lo que hace al plano económico. Así, con independencia del género, la persona socia de la cooperativa está facultada para participar en la actividad cooperativizada y en la estructura orgánica formando parte de los órganos sociales que la gestionan. Existiendo entre las personas socias una simetría en cuanto al reconocimiento de los derechos políticos y económicos. La tendencia generalizada de la conformación del consejo rector -prioritariamente por personas socias- va a facilitar que las mujeres puedan integrar dicho órgano societario y ello supone la asunción de específicas facultades orgánicas de gobierno y dirección en la misma, al igual que el pertinente régimen de responsabilidad derivado de su compromiso social. Junto a la libre adhesión a la entidad cooperativa, el reconocimiento de la gestión democrática y el autogobierno de la sociedad, principios como la igualdad, la equidad o la solidaridad entre los socios benefician que la mujer participe en los órganos sociales que adoptan las decisiones en la cooperativa. Al estar facultada para concurrir tanto en lo que hace a la actividad coopera-

79. En concreto, en el art. 3 de la Propuesta, en el punto seis en el que se modifica la DA 4ª del texto.

tivizada o fin social que se desarrolle, como en cuanto a la estructura orgánica y a la estimación de su voto. Por su parte, a nivel autonómico, algunas normas cooperativas han reconocido la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios generales que ha de informar la creación y el funcionamiento de las cooperativas y del cooperativismo. Y, por consiguiente, lo han calificado como un principio de carácter transversal al resto de principios cooperativos.

A pesar de lo expuesto, la carencia normativa señalada es un indicador de los desequilibrios existentes entre la presencia de mujeres y hombres en el ámbito cooperativo. Razón que nos lleva a considerar que el principal inconveniente a superar sea la actual base social de las cooperativas en las que la representación de las mujeres resulta menor a la de los hombres. Afirmación que se refuerza en los últimos informes realizados por diversas instituciones (como el INE en la *Encuesta de población activa*, el Instituto de las Mujeres, el OSCAE o la Confederación de Cooperativas Agroalimentarias). En correspondencia, resulta más que reducida la intervención de las mujeres en los órganos de gobierno y gestión de las cooperativas. Estas circunstancias manifiestan la necesidad de impulsar el incremento de la presencia de mujeres socias cooperativistas y, por consiguiente, su inclusión equitativa en los órganos de dirección de estas entidades.

La superación de la situación indicada pasa por atender y respetar el contenido de diversas iniciativas y de la reciente propuesta de reforma reglamentaria. Hitos que tratan de equiparar el régimen del principio de igualdad al del resto de entidades societarias. En cuyo caso, es patente la aproximación del consejo rector cooperativo y el consejo de administración de las sociedades de capital. Aunque las prescripciones generales sobre la igualdad efectiva en el acceso de las mujeres a los órganos de gestión en las entidades capitalistas se han circunscrito a la igualdad del conjunto de socios, la necesaria adaptación a las directrices comunitarias va a implicar un nuevo cambio (Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas). A este respecto, el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres pretende asegurar: de un lado, la aplicación y observancia del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y, de otro, conseguir una representación equilibrada en los cargos de alta dirección. En caso contrario, deben modificarse los procesos de selección de los consejeros, además de cumplir los deberes de información sobre los resultados en la presencia de hombres y mujeres en los consejos de administración. Mientras que en el panorama cooperativo autonómico, suele recurrirse al fomento de la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en el consejo rector o, en su caso, proporcional al número de socias cooperativistas.

En lo que concierne a las iniciativas indicadas, son fundamentales los Objetivos básicos de Desarrollo Sostenible previstos en la Agenda 2030, de los que han surgido las primeras propuestas autonormativas en materia de igualdad cooperativa. Respecto a la actual formulación de reforma normativa, cabe centrarse en las previsiones del Anteproyecto de Ley Integral de medidas de impulso de la economía social. Texto que, junto a otras modificaciones, va a suponer la adaptación de la sistemática normativa cooperativa a las actuales circunstancias sociales y económicas. Al objeto de asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre las personas socias en cuanto a la actividad societaria y respecto de la empresarial, sin discriminaciones,

y con los mismos derechos económicos y políticos. Desde la perspectiva orgánica de las cooperativas, se formula la efectividad entre hombres y mujeres y, con especial atención, en su significación en la gestión y gobernanza de las mismas. Esto es, la composición equilibrada entre hombres y mujeres de los órganos sociales y, además, en la potestativa creación de la comisión especial de igualdad. Órgano encargado de desarrollar actuaciones que fomenten e impulsen la igualdad de género para conseguir la homogeneidad de posibilidades entre hombres y mujeres. De este modo, las entidades cooperativas han de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y convenir que ambos cuenten con una representación proporcional en los cargos directivos. Teniendo en cuenta que, la inobservancia de las condiciones propuestas de igualdad, se define como una de las posibles causas de descalificación cooperativa.

Por otro lado, este empeño también se ha revelado en el refuerzo de otro de los principios cooperativos esenciales, cual es: el de educación, formación e información. En el sentido de hacer factible que se destine el fondo obligatorio de educación y promoción de la cooperativa al fomento de la cultura y conocimientos en igualdad de género. Materia de trascendencia en el sector y que, en algún caso, ya resulta aplicable a nivel autonómico.

No obstante, estas oportunas iniciativas normativas no quedan precisadas con rigor en el contenido reglamentario presentado. Antes bien, se otorga a la autonomía de la voluntad de las personas socias su posible concreción y contenido en las previsiones de los estatutos sociales. Aun cuando conferir un amplio margen de libertad estatutaria para determinar la estructura del consejo rector puede ser favorable a fin de mejorar el cumplimiento de la igualdad de género en la representación entre hombres y mujeres en la integración de los órganos cooperativos, no puede hacerse igual valoración respecto de otros extremos de indudable importancia pragmática. Nos referimos, entre otros, a la precisión de aspectos como el funcionamiento y las facultades de la comisión de igualdad o la aprobación de factibles acciones tendentes a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Bibliografía

ALGUACIL MARÍ, M. & ROJAS PACHECO, T. (Coords.) (2021): *El régimen jurídico de las cooperativas agroalimentarias en la Ley 27/1999. Cuestiones de debate y propuestas de mejora*, Cooperativas Agro-alimentarias de España, Madrid.

ALONSO LEDESMA, C. (Dir.), FERNÁNDEZ TORRES, I. (Coord.) (2022): *Derecho de Sociedades*, 4ª ed. Barcelona.

ARANDO, S., ELIO, E., MARCUELLO SERVÓS, C. & MOZAS, A. (2021): "Mujeres y cooperativismo en España. Una aproximación". En: C. Marcuello, M.C. Barragán, E. Rosandiski y J.F. Álvarez (Coords.), *Mujeres, cooperativismo y economía social y solidaria en Iberoamérica*, CIRIEC-España, Valencia, 189-218.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2020): "Capítulo cuarto". En: E. Gadea Soler (Dir.) y F.J. Arrieta Idiakez (Coord.), *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson, Madrid, 127-158.

ARROYO SÁNCHEZ, P. (2011): "Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 115-142.

DOI: https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2011.v105.5

BARRERO RODRÍGUEZ, E. & VIGUERA REVUELTA, R. (2015): "El principio de gestión democrática en las sociedades cooperativas. Alcance y recepción legal", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 27, 175-203.

CARRASQUERO CEPEDA, M. (2014): "Participación femenina en los consejos de administración de las empresas: una aproximación a la propuesta de Directiva de 14 de noviembre de 2012 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en las empresas", *Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público*, 62, 1, 349-370. DOI: [https://doi.org/10.18543/ed-62\(1\)-2014pp349-370](https://doi.org/10.18543/ed-62(1)-2014pp349-370)

CHAMORRO DOMÍNGUEZ, M.C. (2019): "Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas. A propósito de la publicación de la CNMV de datos sobre la presencia de mujeres en consejos de administración y alta dirección de sociedades cotizadas españolas", *Revista de Derecho de Sociedades*, 55, 353-374.

DICAPUA, M.A., SENENT VIDAL, M.J. & FAJARDO GARCÍA, G. (2020): *Economía social y solidaria y género: aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*, Tirant lo Blanch, Valencia. DOI: <https://doi.org/10.35869/ces.v0i43.3827>

EMBID IRUJO, J.M. (2019): "Derecho de sociedades y economía social: nuevos retos". En: A. Emparanza Sobejano (Dir.), *El Derecho de sociedades y de cooperativas: nuevos retos en su configuración y en la gestión de los administradores*, Marcial Pons, Madrid, 15-40.

EMPARANZA SOBEJANO, A. (Dir.) (2019): *El Derecho de sociedades y de cooperativas: nuevos retos en su configuración y en la gestión de los administradores*, Marcial Pons, Madrid.

FERNÁNDEZ BARBERIS, G., GARCÍA CENTENO, M.C., GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, M. & PALOMO ZURDO, R. (2013): "¿Hay relación entre la presencia de la mujer en los Consejos de Administración y la eficiencia empresarial? Análisis en el sector de la banca cooperativa", *Anales de ASEPUMA*, 21- 418, 1-23.

GADEA SOLER, E. (Dir.), ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (Coord.) (2020): *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson, Madrid.

GADEA SOLER, E. (2020): "Capítulo primero". En: E. Gadea Soler (Dir.) y F.J. Arrieta Idiakez (Coord.), *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson, Madrid, 21-56.

GAMINDE EGIA, E. (2020): “Capítulo séptimo”. En: E. Gadea Soler (Dir.) y F.J. Arrieta Idiákez (Coord.), *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson, Madrid, 229-266.

GARCÍA RUBIO, M.P. & VALPUESTA FERNÁNDEZ, R. (Dirs.) (2011): *El levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho privado*, Tirant lo Blanch, Valencia

GONZÁLEZ CASTILLA, F. & MARIMÓN DURÁ, R. (Coords.) (2010): *Estudios de derecho del mercado financiero: homenaje al profesor Vicente Cuñat Edo*, Universidad de Valencia.

GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, M.B. & COHEN BENCHETRIT, A. (Dirs.) (2018): *Derecho de sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital*, Tirant lo Blanch, Valencia.

HENRY, H. (2016): “La posición de las mujeres en las empresas cooperativas y el primer principio cooperativo de la Alianza Cooperativa Internacional”. En: R. Moya Amador (Dir.), C. Serrano Falcón (Coord.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 137-145.

HERNÁNDEZ NICOLÁS, C.M., MARTÍN UGEDO, J.F. & MINGUEZ VERA, A. (2016): “La influencia del género en la dirección de las sociedades cooperativas españolas sobre la rentabilidad y el endeudamiento: un análisis empírico”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 122, 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, 1-13. DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.67337>

LATORRE RUIZ, J. (2020): “La responsabilidad social corporativa en las cooperativas oleícolas de primer grado: la creación de un código de buen gobierno cooperativo”, *Revista Estudios Jurídicos*, Segunda Época, 20, 207-222. DOI: <https://doi.org/10.17561/rej.n20.a9>

LEIÑENA MENDIZÁBAL, E. (2020): “Mujer y empresa: análisis jurídico de la perspectiva de género en los órganos de decisión empresarial”, *Revista de derecho privado*, 104, 3-28. DOI: <https://doi.org/10.30462/RDP-2020-05-01-747>

MACÍAS RUANO, A.J. (2022): “La igualdad como valor cooperativo y su proyección en la legislación cooperativa”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 141, 1-22. DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.82258>

MARTÍNEZ EXTEBERRIA, G. (2020): “Capítulo sexto”. En: E. Gadea Soler (Dir.) y F.J. Arrieta Idiákez (Coord.), *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson, Madrid, 199-228.

MATEOS DE CABO, R., ITURRIOZ DEL CAMPO, J. & GIMENO NOGUÉS, 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*, 18, 3, 65-82.

MORILLAS JARILLO, M.J. (2019): “Capítulo II. Concepto y clases de cooperativas”. En: J.I. Peinado Gracia (Dir.), T. Vázquez Ruano (Coord.), *Tratado de Derecho de sociedades cooperativas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 145-188.

MORILLAS JARILLO, M.J. & FELIÚ REY, M.I. (2018): *Curso de cooperativas*, Madrid, 3ª ed.

MOYA AMADOR, R. (Dir.), SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) (2016): *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, Navarra.

PALOMO ZURDO, R., GARCÍA CENTENO, C., GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, M. & FERNÁNDEZ BARBERIS, G. (2013): “Responsabilidad social corporativa y género en los consejos de administración de las cooperativas de crédito españolas”, *Prisma Social: revista de investigación social*, 10, 332-360.

PEINADO GRACIA, J.I. (2022): “Sociedades cooperativas. Otros tipos mutualistas. Agrupaciones de Interés Económico”. En: C. Alonso Ledesma (Dir.), I. Fernández Torres (Coord.), *Derecho de Sociedades*, 4ª ed. Barcelona, 495-529.

PEINADO GRACIA, J.I. (Dir.), VÁZQUEZ RUANO, T. (Coord.) (2019): *Tratado de Derecho de sociedades cooperativas*, Tirant lo Blanch, Valencia.

PEINADO GRACIA, J.I. & VÁZQUEZ RUANO, T. (2019): “Introducción. Normas y ámbito de aplicación”. En: J.I. Peinado Gracia (Dir.), T. Vázquez Ruano (Coord.), *Tratado de Derecho de sociedades cooperativas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 129-143.

PÉREZ TROYA, A. (2013): “La incorporación de la perspectiva de género en el derecho mercantil”, *Revista de derecho mercantil*, 288, 27-88.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. (2011): “Ley núm. 2011-103 de 27 de enero, relativa a la representación equilibrada de mujeres y hombres en el seno de los consejos de administración y vigilancia de la igualdad profesional”, *Revista de Derecho de Sociedades*, 36, 539-542.

SENENT VIDAL, M.J. (2015): “Perspectiva de género en nuevos retos para el trabajo asociado”. En: G. Fajardo García (Coord.), *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*, CIRIEC-España, 249-255.

SENENT VIDAL, M.J. (2011a): “El principio de presencia equilibrada en el ámbito del Derecho privado”. En: M.P. García Rubio y R. Valpuesta Fernández, *El levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho privado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1281-1312.

SENENT VIDAL, M.J. (2011b): “¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 57-84. DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2011.v105.3

SENENT VIDAL, M.J. (2011c): “Principios cooperativos, género y RSE”, *Cuadernos mujer y cooperativismo*, 13, 5-32.

SENENT VIDAL, M.J. (2010): “La aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las sociedades cotizadas”. En: F. González Castilla, R. Marimón Durá (Coords.), *Estudios de derecho del mercado financiero: homenaje al profesor Vicente Cuñat Edo*, Universidad de Valencia, 235-262.

VAÑÓ VAÑÓ, M.J. (2017): “Mujeres, gobernanza empresarial y brecha digital”, *IX Coloquio Ibérico Internacional de cooperativismo y economía social*, IUDESCOOP, Universitat de València, 1-10.

VARGAS VASSEROT, C. & SACRISTÁN BERGIA, F. (2021): “Propuestas promovidas por Cooperativas Agro-alimentarias para la reforma parcial de la Ley 27/1999 de cooperativas”. En: P. Alguacil Marí y T. Rojas Pacheco (Coord.), *El régimen jurídico de las cooperativas agroalimentarias en la Ley 27/1999. Cuestiones de debate y propuestas de mejora*, Cooperativas Agro-alimentarias de España, Madrid, 85-147.

VÁZQUEZ RUANO, T. (2018): *Principios de Corporate Governance. La personificación de la función supervisora de la administración societaria*, Dykinson, Madrid.

VÁZQUEZ RUANO, T. (2018a): “Progresiva aproximación del régimen de órgano de administración de las sociedades cooperativas al de las sociedades de capital”. En: M.B. González Fernández, A. Cohen Benchetrit (Dirs.), *Derecho de sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 985-1017.

VILLAFÁÑEZ 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, 1-37.