

La diversidad de género como instrumento de buen gobierno en las cooperativas

Anna García Companys

Cómo citar este artículo: GARCÍA, A. (2024): "La diversidad de género como instrumento de buen gobierno en las cooperativas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 39-67. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27970>

How to cite this article: GARCÍA, A. (2024): "Gender diversity as a tool for good governance in cooperatives", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 39-67. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27970>

La diversidad de género como instrumento de buen gobierno en las cooperativas

Anna García Companys

RESUMEN: El artículo propone una revisión de las leyes de cooperativas españolas con el objeto de identificar aquellas disposiciones que contienen medidas para favorecer la igualdad de género en la composición de los órganos de administración y dirección de estas sociedades. Teniendo en cuenta que la igualdad es uno de los valores esenciales de la identidad cooperativa, sería esperable que la concreción de este principio en el contexto del gobierno corporativo estuviera, cuando menos, al nivel del previsto para las sociedades capitalistas, especialmente las sociedades cotizadas con quienes las sociedades cooperativas comparten similar estructura corporativa. Sin embargo, el análisis evidencia que, si bien algunas leyes autonómicas destacan por haber incluido medidas significativas en esta materia de carácter genérico, societario, económico y de fomento, la mayoría sigue sin explicitar ningún compromiso con la igualdad de género. Por ello, se considera conveniente formular una serie de principios y recomendaciones sobre esta materia en la línea de los previstos en el Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas (CBGSC) a las que todo el movimiento debería adherirse sometiéndose al principio *comply or explain*. En este sentido, los Principios del Derecho Cooperativo Europeo (PECOL) podrían servir como inspiración.

PALABRAS CLAVE: Igualdad, diversidad, género, cooperativas, identidad cooperativa, legislación.

CLAVES ECONLIT: K38, J16, M14.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: GARCÍA, A. (2024): "La diversidad de género como instrumento de buen gobierno en las cooperativas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 39-67.

DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27970>

Correspondencia: Anna García Companys, Universitat de Lleida, anna.garciacompanys@udl.cat, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9186-6421>

ABSTRACT: The article proposes a review of Spanish cooperative laws in order to identify provisions that promote gender equality in the composition of the management and governing bodies of these companies. Considering that equality is one of the essential values of the cooperative identity, it would be expected that the realization of this principle in corporate governance would be -at the very least- on the expected level for capitalist companies, especially publicly traded companies, with which cooperative societies share a similar corporate structure. However, further analysis reveals that, while some autonomous laws are notable for having included significant measures in these generic, corporate, economic, and promotional aspects, the majority still lack explicit commitments regarding gender equality. Therefore, it is deemed advisable to formulate a set of guidelines and recommendations on this matter, aligned with those provided in the Good Governance Code of Listed Companies, to which the entire cooperative movement should adhere, subject to the comply or explain approach. In this regard, the Principles of European Cooperative Law could serve as a valuable inspiration.

KEYWORDS: Equality, diversity, gender, cooperatives, cooperative identity, legislation.

Expanded abstract

Gender diversity as a tool for good governance in cooperatives

Objectives

The main aim of this article is to identify the provisions of various Spanish cooperative laws which contain measures to foster gender equality in general, but particularly focusing on gender equality in the constitution of management and governing bodies of cooperative societies. It is based on the premise that gender equality is an essential value of the cooperative identity, hence, it would be expected that its implementation in the context of corporate governance would be at an advanced stage. Cooperative societies are the perfect environment for the promotion of gender equality in all areas and being especially influential in the field of decision-making. However, further analysis reveals that, while some autonomous laws are notable for having included significant measures in these generic, corporate, economic, and promotional aspects, the majority of laws and regulations still lack explicit commitments regarding gender equality. Therefore, it is deemed advisable to formulate a set of guidelines and recommendations on this matter, aligned with those provided in the Good Governance Code of Listed Companies, to which the entire cooperative movement should adhere, while being subject to the comply or explain approach. In this regard, the Principles of European Cooperative Law could serve as a valuable inspiration or starting point for this effort.

Design

This article commenced by revising the conceptual and legal framework regarding gender equality in the country of Spain. This preliminary approach enabled the establishment of key concepts that have been recurrently analysed in various of the regulations under examination, both in a generic nature for all types of companies and specific for cooperatives. And in addition, the regulatory framework regarding gender equality within the corporate governance of listed companies is reviewed in order to compare it with that of cooperative societies. In this context, the value of equality in general and, more specifically, gender equality in cooperatives, is emphasized, as it is part of their own cooperative identity and as a Social Economy entity. Subsequently, a classification of the various cooperative laws at a estatal level is proposed with the objective of highlighting the heterogeneity of measures, instruments, intensities and controls in relation to both gender equality and gender diversity whilst particularly concentrating on management bodies. This current examination was not exempt from difficulties since, in view of the coexistence of nineteen regulations for substantive cooperatives, each legislator decides which measures should be incorporated and the nature of said implementation. Lastly,

several reflections and conclusions are drawn with the aim of contributing to the promotion of real gender equality in cooperative societies.

Results

It is surprising that in light of the unified advances that have been gradually occurring within the field of cooperative companies, the implementation of instruments which promote gender equality in governing councils and other corporate or management bodies of cooperatives is still incipient, and most regulations allow societies the authority to decide whether to adopt them or not. In particular, notable distinctions exist between the various autonomous laws. Whereas some of these laws lack explicit provisions, others include specific measures. The aforementioned differences are reflected in the degree of rigorousness, control and consequences, in case of default. Bearing this in mind, legislations in our country have been divided into two main groups depending on whether elements related to gender equality are incorporated or not. Within the first group, various measures have been reviewed and further categorized into generic, corporate, economic, and promotional measures, along with the foreseen compliance controls. For the most part, laws include programmatic provisions and entities are encouraged to self-regulate through their statutes or through the criteria established by the general assembly.

Implications

The intention of this project was to reinforce the idea that gender equality is a fundamental value of the cooperative identity and that these societies should strive for the incorporation of effective measures to fully achieve it in all areas, with a special focus on decision-making. In this sense, it will be paramount to ensure the self-management principle of cooperative societies and guarantee the real inclusion of women in decision-making endeavours. Therefore, it has been suggested that the cooperative legislator implement policies regarding the aforementioned issue within the cooperative's own social structure in order to encourage the presence of women as rightful associates. Such actions have not been observed in the legislations of the analysed cooperatives and, as we believe, should be taken into account by the corresponding legislator.

Practical conclusions

In the article, it has been remarked that gender equality is fundamental in the regulatory framework of Spain. Furthermore, in the sphere of cooperative societies as Social Economy entities, special attention should be paid to the implementation of gender equality in all areas of corporate life, but especially in the context of their corporate governance, given that equality is one of their core beliefs. The main conclusion is that the promotion of both gender equality and gender diversity in corporative societies requires an adequate regulatory framework, measures for the widening of the social base, profound social changes, and conscious self-regulation by the cooperative organisations themselves.

Original value

The original value of this article lay in its comparative approach to the gender equality provisions in Spanish cooperative legislation. The article has offered a thorough overview of the current state of legislations and its deficiencies with regard to gender equality, which, in turn, has highlighted the need for improvements in this area. Additionally, the article analyses the similarities and differences in the application of gender equality standards by contrasting the regulatory framework of cooperative societies with that of listed companies. This comparison is pivotal to fully grasp how cooperatives could adapt some of the most common practices of listed companies to their particular environment, especially in relation to the self-management principle such as, for instance, the implementation of the comply or explain approach. Moreover, it has been underscored the usage of self-regulation within cooperatives whilst, at the same time, stressing the need for an internal and conscious commitment of the associates to the maxim of gender equality. In short, this paper not only identified current deficiencies, but also offered viable solutions adapted to the specific context of cooperatives, thus contributing to the advancement of gender equality in cooperative corporate governance.

1. Introducción

Con base en el artículo 129.2 de la Constitución Española (en adelante, CE), los poderes públicos deben asumir el fomento de las sociedades cooperativas mediante una legislación adecuada que “favorezca que el modelo económico constitucional de economía social de mercado se nutra de empresarios cooperativos” (Gadea, 2012). Según la RAE, el término *adecuado* alude a lo “apropiado para alguien o a algo”, definiéndose *apropiado* como “ajustado y conforme a las condiciones o a las necesidades de alguien o algo”. Es por ello que una legislación adecuada para las cooperativas sería la apropiada para estas entidades, ajustada y conforme a sus características y necesidades. Sentado lo anterior, lo que defendemos en este trabajo es que, en la medida que la igualdad constituye uno de los valores esenciales de la identidad cooperativa, una legislación adecuada para las cooperativas debería promover la igualdad de género en todos los aspectos de la vida societaria, contemplar medidas eficaces para lograrla y prevenir consecuencias en caso de incumplimiento. Uno de los ámbitos en que las previsiones normativas relativas a la igualdad de género son especialmente relevantes es, sin duda, el del gobierno corporativo. En este trabajo se parte de la consideración del gobierno corporativo como el conjunto de estructuras, composición, funciones y procedimientos que marcan las pautas de gestión de una entidad para la toma de decisiones de forma responsable y atendiendo al interés social. De hecho, el gobierno corporativo constituye uno de los elementos diferenciadores de las sociedades cooperativas respecto a las sociedades de capital ya que, si bien ambos tipos sociales comparten una estructura corporativa en la que las decisiones se adoptan por distintos órganos en función de la materia, la diferencia radica tanto en los criterios de composición de estos órganos como en la forma de adoptar las decisiones sobre los asuntos de sus respectivas competencias. Por ello se propone revisar el marco conceptual y jurídico de la igualdad de género en el contexto del gobierno corporativo de las sociedades cooperativas contraponiéndolo al previsto para las sociedades de capital en general y las sociedades cotizadas en particular. Dicho examen no está exento de dificultades ya que, en atención a la coexistencia de diecinueve leyes de cooperativas substantivas (más las sectoriales y las fiscales), hace necesario identificar las disposiciones de cada una de ellas que contengan medidas que favorezcan la igualdad de género especialmente en sus órganos de administración y dirección con el objeto de establecer una suerte de clasificación en función de la idoneidad e intensidad. En este sentido, cuando menos, resulta sorprendente que frente a los avances que han venido produciéndose en el ámbito de sociedades de capital, la implementación de instrumentos que favorezcan la igualdad de género en los consejos rectores y otros órganos societarios o directivos de las cooperativas son todavía incipientes y la mayor parte de las normas atribuyen a las propias cooperativas la capacidad para decidir su adopción.

2. Conceptos clave: igualdad de género vs. diversidad

Para un correcto entendimiento del tema es preciso señalar, en primer término, las diferencias entre sexo y género. Según la OMS, el *sexo* hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres¹. Por su parte, el concepto *género* alude a los estereotipos, roles sociales, condición y posición adquirida, comportamientos, actividades y atributos apropiados que cada sociedad en particular construye y asigna a varones y mujeres. En consecuencia, “hombre y mujer” son categorías de sexo en tanto que “masculino y femenino” constituyen categorías de género. Teniendo en cuenta lo anterior, la histórica (y por desgracia, aún vigente) situación de inferioridad de la población femenina en la vida social y jurídica no radica tanto en las diferencias sexuales entre hombres y mujeres sino más bien en la revalorización del rol masculino (atribuido a los hombres) en detrimento del rol femenino (asignado a las mujeres). Esta situación ha sido combatida desde hace más de cincuenta años a nivel internacional, europeo y nacional a través del principio de igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. Ese principio implica la prohibición de tratamientos desiguales carentes de justificación por lo que se concreta en la adopción de medidas tendientes a la eliminación de la discriminación por sexo, nacionalidad, origen étnico o cultural, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social. En este sentido, podría afirmarse que la igualdad y la no discriminación representan la declaración positiva y negativa del mismo principio.

En nuestro país la lucha contra la discriminación arranca en la Constitución Española. En efecto, el artículo 14 CE proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 CE establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad más justa. Con base en los preceptos constitucionales se aprobó la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LOI) que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre muje-

1. Existe también la “intersexualidad”, definida como la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos (art. 3 h) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

res y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición (art. 1 LOI). Este principio de igualdad de trato y no discriminación es indispensable para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque en ocasiones resulta insuficiente para lograr tal objetivo. Como se ha dicho anteriormente, lo determinante de la desigualdad entre ambos sexos es consecuencia de los roles que tradicionalmente se han venido atribuyendo y desempeñando de modo que es necesario introducir medidas de acción positiva (art. 11 LOI) para la remoción de obstáculos aun existentes y el reconocimiento de derechos que compensen las desventajas acumuladas históricamente. En fechas más recientes, el marco antidiscriminatorio español se completa con la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, con la que el legislador pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

La igualdad entre hombres y mujeres avalada constitucionalmente en los términos descritos es distinta de la diversidad. Siguiendo a Barberá (2005) podríamos decir que la diversidad ha sido una de las estrategias más adecuadas para favorecer la igualdad de género en los consejos de administración y la alta dirección. Como explica esta autora en Barberá *et al.* (2002), se trata de una regla procedente de la tradición anglosajona, cuya filosofía se ha plasmado en diversos enfoques educativos y psicopedagógicos y que, en la actualidad, también se aplica a entornos organizacionales con el propósito de lograr el máximo aprovechamiento del potencial ofrecido por grupos heterogéneos, es decir, diversos en cuanto a sexo, edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual, etc. De este modo, el foco de atención no se dirige a reivindicar los derechos fundamentales que poseen las mujeres, sino que se apela a las ventajas del criterio de diversidad y a los beneficios que ésta puede aportar a las organizaciones y al progreso social general. Frente a este enfoque, Figueruelo (2014) advierte acerca de la necesidad de distinguir claramente el principio de igualdad de género del de diversidad “pues las mujeres no son ni un grupo ni una minoría, sino una de las dos formas de manifestarse los seres humanos y constituyen más de la mitad de la población mundial y el 45% de la mano de obra europea” y por consiguiente “la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las empresas no es sólo una cuestión de diversidad, sino un requisito básico de los principios fundamentales de la democracia y los derechos humanos (...)” así como un principio jurídico de nuestro ordenamiento (Mateu, 2019). A todo ello, el buen liderazgo² está relacionado con las mujeres y muchos estudios³ e informes muestran los beneficios de contar con la presencia de la mujer en los puestos de decisión de las empresas.

2. *Se habla de un liderazgo autocrático por el que los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos y un liderazgo transformacional por el que los líderes tienen la capacidad de atraer seguidores y conseguir que se hagan las cosas mediante la persuasión antes que la coerción. A menudo el liderazgo autocrático presenta altos niveles de absentismo y rotación del personal y el liderazgo transformacional se asocia con la mejora de la eficacia, el clima y la satisfacción laboral. El liderazgo transformacional o buen liderazgo está relacionado con características propias del estereotipo femenino.*

3. *Entre muchos otros, véase el documento de 2010 titulado 'International Labour Office: Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenge'. Este trabajo resalta como la presencia de la mujer en los*

En definitiva, aunque la *igualdad* y la *diversidad* no son conceptos equivalentes podríamos afirmar que la segunda constituye un instrumento o estrategia para potenciar la primera, específicamente en cuanto a la igualdad de género. No hay duda de la correlación entre ambos conceptos y otra prueba de ello es la referencia en la Agenda 2030 que engloba dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) el ODS 5 relativo a “igualdad de género” que reconoce que ésta no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Una de las metas adscritas a este objetivo es “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (meta 5.5). A mayor abundamiento, la propia LOI interrelaciona los conceptos cuando ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la ley⁴. La finalidad de esta medida es que el criterio prevalente en la incorporación de administradores consejeros sea el talento y el rendimiento profesional y para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección. En particular, el artículo 75 LOI insta a las sociedades mercantiles que presenten cuentas de pérdidas y ganancias no abreviada a procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada. Este artículo debe relacionarse con la disposición adicional primera que indica que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento y ello previsto para el año 2015. Lamentablemente, a fecha de hoy todavía no se han alcanzado estas cifras⁵. Esta situación no implica un incumplimiento *per se* ya que la obligación legal era de *procurar*, por lo que la LOI contiene una obligación de hacer, de realizar lo posible para llegar a los umbrales indicados y no una obligación de resultado.

Dejando a un lado el impacto real de la disposición legal y las posibles consecuencias de su incumplimiento, otro aspecto a valorar es el ámbito subjetivo del citado artículo 75 LOI. En primer lugar, las cooperativas quedan incluidas en el ámbito de aplicación de la LOI en la medida que el artículo 124 del Código de Comercio alude a que éstas se considerarán mercantiles cuando se dediquen a actos de comercio extraños a la mutualidad. Sin perjuicio del extenso debate en torno a la mercantilidad (Macías, 2017), nada impide a las sociedades cooperativas

cuerpos directivos de las empresas tienen la capacidad de reducir en un 20% los riesgos de quiebra de estas, y si ellas logran ser la tercera parte de esos equipos de dirección consiguen 41% más rendimiento sobre el capital de la compañía. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf.

4. La LOI entró en vigor el 24 de marzo de 2007, por lo tanto, finalizaba el plazo en 2015.

5. Por ejemplo, tomamos como referencia los indicadores y datos de los ODS que proporciona el INE. Cada meta cuenta con unos indicadores adscritos para valorar si se alcanzan o no los objetivos fijados. En el caso que nos ocupa, el subindicador 5.5.2.1 relativo a la “proporción de mujeres en cargos directivos” se calcula como el cociente entre las mujeres ocupadas como directoras o gerentes y el total de ocupados como directores y gerentes. En el año 2022 esta cifra ha sido de 34,71%. El subindicador 5.5.2.2 relativo a la “proporción de mujeres en alta dirección” asciende al 36,26% en 2022. Por último, el subindicador 5.5.2.3 alude al “porcentaje de mujeres consejeras” que en 2022 es del 27,9%.

hoy en día llevar a cabo actividades con terceros no socios, y así se recoge en las distintas legislaciones por lo que, como defiende Senent (2011), la norma sí que les sería de aplicación aunque el legislador no estaba pensando en estos supuestos. En segundo término, en el caso que la sociedad mercantil opte por un modo de administración distinto al órgano colegiado tampoco se le aplicará la exigencia legal. Tal como señala Puyalto (2021) quedan excluidas las que adopten otras fórmulas de organización del órgano de administración de carácter unipersonal o pluripersonal (administradores mancomunados o solidarios). Como último requisito, solamente estarán obligadas si presentan cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas. El Plan General de Contabilidad prevé expresamente la inclusión de las sociedades cooperativas como entidades que podrán utilizar los modelos de cuentas anuales abreviados en los casos previstos. En conclusión, las sociedades cooperativas que presenten cuentas de pérdidas y ganancias normales y que sean administradas por un consejo rector sí se integrarían en el ámbito subjetivo del artículo 75 LOI.

3. Los conceptos clave en distintas sociedades

3.1. La igualdad y la diversidad como parte de la identidad cooperativa

El interés social de las cooperativas queda vinculado a su finalidad mutualista (Villafáñez, 2017) siendo entidades que nacen para dar respuesta a las necesidades de sus socios. Este interés social se asimila al interés del conjunto de los miembros, tanto actuales como futuros, y se protege como bien jurídico la estabilidad y continuidad de la entidad. En base a este interés social, la forma de realizar la actividad empresarial se cimienta en unos valores y principios que configuran la propia génesis o identidad. Tanto los valores como los principios deben ser contemplados de forma global y complementaria dado que, ninguno aisladamente considerado servirá para diferenciar, por sí solo, a una cooperativa respecto a cualquier otro operador económico concurrente (Macías, 2024). La semilla de estos valores y principios la encontramos en la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale (experiencia asociativa que se considera el punto de arranque del cooperativismo) que ya en el año 1844 fijó unas pautas de actuación para su precursora entidad. Los valores serían la *forma de ser* de estas sociedades, siendo las cooperativas entidades que se caracterizan por la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la *igualdad*, la equidad, la solidaridad, la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social. Por su parte, los principios cooperativos formulados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) corresponderían a la *forma de actuar* de las cooperativas. Son las pautas mediante las cuales estas entidades ponen en práctica sus valores y consisten en: (1) adhesión voluntaria y abierta; (2) gestión democrática por parte de los so-

cios; (3) participación económica de los socios; (4) autonomía e independencia; (5) educación, formación e información; (6) cooperación entre cooperativas e (7) interés por la comunidad. Estos valores y principios, además de configurarse como normas de derecho positivo, sirven como elemento interpretador de la normativa y completan el ordenamiento jurídico.

En efecto, la igualdad es un valor fundamental de su forma de ser. Todos los socios son iguales, sea cual sea el capital aportado y este valor fundamenta todos los principios cooperativos, por lo que la forma de actuar de estas sociedades debe atender siempre al valor de la igualdad. Además, las cooperativas forman parte de la Economía Social y actúan en base a los principios orientadores tipificados en el artículo 4 *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social* (LES). En particular, la letra c) de este artículo incorpora como tal la “(...) la *igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, (...), la *conciliación* de la vida personal, familiar y laboral (...)”. En este marco, la doctrina (Lejarriaga & Bel, 2023) ha resaltado como la Economía Social tiene un alto potencial para fomentar la igualdad de oportunidades, siempre y cuando se incluya la perspectiva de género y feminista de manera efectiva y transversal (Arando *et al.*, 2024). Se defiende que la igualdad en términos generales y entre mujeres y hombres en especial forma parte intrínseca de los valores y principios cooperativos y de la Economía Social (García-Ruiz, 2024). Por ello, no puede calificarse de correcta la gobernanza de las cooperativas si no es coherente con estos principios y éstos no se aplican adecuadamente si no incorporan la transversalidad de género. Además, se ha demostrado que la diversidad y la inclusión de mujeres en los consejos rectores y altos cargos de las cooperativas tiene el potencial de agregar valor en estas organizaciones (Hernández *et al.*, 2020). Sin embargo, la subrepresentación de las mujeres en roles de liderazgo en este sector es todavía una realidad discordante e irónica (Ribas, 2006) dado el compromiso explícito con la igualdad de género y la justicia social (Baruah, 2023 y Tarditti *et al.*, 2021). En este contexto, es lógico concluir que la diversidad de género en los órganos societarios de las cooperativas debería promoverse teniendo en cuenta que serían el “campo de cultivo perfecto” (Boldó, 2013) para que en todos sus ámbitos prevaleciera la igualdad de género, mostrándose especialmente relevante en lo relativo a la toma de decisiones (Senent, 2011), a pesar de que no son ajenas a los efectos de la segregación vertical (Martínez *et al.*, 2011 y Gaminde, 2023). Sin perjuicio de lo anterior, en la forma de configurar medidas de diversidad de género en las cooperativas no puede obviarse el segundo principio cooperativo democrático, que obliga a que sean las personas socias quienes gestionen y dirijan su propia entidad. Por ello, la uniformidad de la base social es una circunstancia que debe tenerse en cuenta a la hora de determinar la composición de los órganos de administración. En sectores altamente homogeneizados en cuanto a género resulta complicado establecer medidas imperativas de equilibrio y/o paridad en los órganos sociales puesto que no existe tal diversidad en la base social⁶. Posiblemente el problema y la solución debe configurarse en un plano anterior

6. Hay estudios que ponen de manifiesto cómo en las cooperativas agroalimentarias rurales, los roles tradicionales masculinos y femeninos están más acusados y aún se considera que la participación en la toma de decisiones a través de los distintos órganos sociales pertenece a la esfera pública y esta sigue estando dominada por los hombres, mientras que la mujer debe quedarse en su espacio natural, el privado del hogar, atendiendo a las necesidades familiares (García-Ruiz, 2024).

relativo a la propia estructura societaria de la cooperativa, preguntándose por qué en determinados sectores la presencia de la mujer es menor e intentar ampliar esta base social.

3.2. Diversidad de género en las sociedades cotizadas

En las sociedades cotizadas ha habido un gran avance regulatorio en la adopción de medidas que fomenten, exijan y controlen la presencia de mujeres en los órganos de decisión de estas sociedades. Las primeras propuestas para aumentar la visibilidad de las mujeres en los órganos de administración y dirección surgieron en disposiciones *soft law* o derecho blando, de cumplimiento voluntario para sus destinatarios, como los códigos de buen gobierno⁷. Estos códigos se rigen por el principio conocido como *comply or explain*, por el cual las sociedades deben cumplir las recomendaciones debiendo justificar en su caso los motivos de su incumplimiento, así como las medidas para revertir tal situación. Uno de los elementos clave que se ha reiterado es la diversidad del consejo de administración que, en la medida que cuente con distintos perfiles, trata de evitar lo que se entiende por pensamiento grupal o pensamiento gregario. En la actualidad, el vigente *Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas revisado en junio de 2020* (CBGSC) alude en su principio 10 a que “el consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la *diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género en su composición*”. En este marco, se recomienda que las sociedades expliciten su compromiso con una composición diversa del consejo desde la fase inicial de selección de posibles candidatos y cuenten con una política de promoción de la diversidad con medidas que fomenten que haya un número relevante de altas directivas. Por otro lado, dentro de la legislación mercantil, el *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (LSC) incluye en su Título XIV varios artículos que refieren a la diversidad de género en las sociedades cotizadas. Se insta a que los procedimientos de selección de consejeros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como el *género* y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. Además, se demanda que estos procedimientos faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Estas sociedades están obligadas a presentar el Informe Anual de Gobierno Corporativo (art. 540 LSC), el cual incluirá información sobre la composición del órgano de administración, los puestos ocupados por mujeres, su justificación y una política de diversidad. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto. Es por ello trascendente el papel de la comisión de nombramientos ya que será la encargada de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar

7. Para un repaso sobre los distintos códigos de buen gobierno y la alusión a criterios de diversidad, véase el trabajo de Puyalto (2021).

dicho objetivo (art. 529.3.b) *quindecies* LSC). Adicionalmente al CBGSC y la LSC, a nivel comunitario se aprobó la *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*, cuyo objetivo es mejorar el equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones de las mayores empresas cotizadas de la Unión Europea. Su finalidad es lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre sus administradores. Entre otros aspectos, se obliga a instaurar procesos de contratación transparentes, de modo que al menos el 40% de los puestos de director no ejecutivo o el 33% de todos los puestos de director estén ocupados por personas del género menos representado.

3.3. Diferencias entre las sociedades cotizadas y las sociedades cooperativas. Referencia a los Principios PECOL

En este apartado tratamos de diferenciar la estructura corporativa de las sociedades cooperativas respecto a las sociedades cotizadas. La clave reside en que, en las sociedades cotizadas, la regla general es que para ser nombrado administrador no se requiera la condición de socio y, por el contrario, en las cooperativas el régimen es el inverso, exigiéndose por norma general que los administradores sean socios. Esta configuración orgánica de las cooperativas trae causa del principio de autogestión por la que éstas se rigen por las normas fijadas *por y para* sus miembros. Es por ello que la dificultad se halla en congeniar este principio de autogestión con la exigencia de diversidad en la composición del consejo rector. Es evidente la dificultad subyacente en el caso de sociedades cooperativas que actúen en sectores en los que la presencia del hombre es mayor que la de la mujer. En estos supuestos, los administradores serán mayormente hombres, por lo que para revertir esta situación es conveniente realizar acciones para ampliar la base social con carácter previo a la configuración orgánica de las entidades.

A pesar de las diferencias en algunos de los elementos del gobierno corporativo entre sociedades cooperativas y de capital, creemos que ello no obsta para adoptar, con las debidas cautelas, las medidas previstas para éstas últimas. En primer lugar, se valora positivamente la adopción de la figura de códigos de buen gobierno en las sociedades cooperativas, al estilo del CBGSC, en el que se incorporen recomendaciones sujetas al principio de *comply or explain*. Ello permitiría fijar unas pautas comunes para todas las sociedades cooperativas de nuestro país más allá de estar sujetas a una legislación autonómica u otra. Al hilo de esta cuestión, creemos conveniente aludir a un los Principios del Derecho Cooperativo Europeo (PECOL, *Principles of European Cooperative Law*), como conjunto de normas que se presentan como ideales en la regulación de las cooperativas. Se basan en una investigación comparada de distintas legislaciones cooperativas de distintas jurisdicciones europeas y pretenden ser un referente para los legisladores a la hora de regular estas entidades. La importancia de la gobernanza como elemento distintivo de la identidad cooperativa se acentúa en los PECOL y en particular, su Capítulo II recoge que ésta reflejará su naturaleza mutua, democrática y autónoma y funcionará

de acuerdo con los valores y principios cooperativos universalmente reconocidos, incluyendo la responsabilidad social cooperativa⁸. Se fija como principio general que las cooperativas estén administradas y controladas por sus miembros, por lo que los socios tienen en última instancia el control de la entidad. Se trata de la transposición del segundo principio cooperativo relativo a la autogestión o gestión democrática. En la misma línea, de acuerdo con la sección 2.4, las estructuras de gobernanza cooperativa deberán asegurar que los miembros controlen democráticamente la cooperativa y puedan participar activamente en la determinación de la política general y en las decisiones fundamentales, sobre la base de un miembro un voto. Por otro lado, en el punto 2.7 se propone que la ley o los estatutos de las cooperativas establezcan las condiciones en cuanto a la paridad de género (letra c) y los requisitos necesarios para ser miembros del órgano de administración, los cuáles no deben limitar el derecho democrático de los miembros a elegir o ser elegidos administradores (letra e). Por consiguiente, los PECOL también resaltan la convivencia entre el principio democrático de autogestión y la voluntad de contar con diversidad de género en el órgano de administración.

4. Clasificación de las leyes de cooperativas españolas

Los cambios sociales se pueden estimular a través del Derecho a partir de la creación y aplicación de normativas para la modificación o renovación del *status quo*, pero no siempre llegan a lograrse los objetivos marcados sin un cambio de mentalidad o paradigma. La mayoría de las leyes de cooperativas, lejos de contener normas vinculantes, aluden a la autonomía de la voluntad de cada entidad para fijar sus propias reglas y autoexigirse ciertas obligaciones (García-Ruiz, 2024). En consecuencia, sin un potente cambio social que inste a las propias sociedades a autorregularse concienciadas de la importancia de la igualdad de género y la diversidad en los órganos decisorios, será muy complicado revertir la situación actual. En nuestro país coexisten diecinueve normas de cooperativas de carácter autonómico, estatal y europeo⁹. Tras una revisión de las disposiciones relacionadas con el objeto de estudio, hemos tratado de clasificarlas atendiendo a que cada una incorpora de forma diferente la igualdad de género y medidas concretas para fomentarla¹⁰.

8. Se propone la lectura de Sánchez (2018).

9. Además de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el régimen fiscal, y otras normas relacionadas como pueden ser sobre cooperativas de crédito, sobre secciones de crédito o sociedades cooperativas especiales.

10. Para una visión genérica de la situación actual, recomendamos revisar los cuadros Anexos 1 y 2 en los que relacionamos los textos legales con la referencia esquemática a las medidas concretas. Se señalaron algunas diferencias entre legislaciones en Macías (2022).

4.1. Leyes que no aluden a igualdad o diversidad de género

Algunas de las normas de cooperativas de nuestro país no incorporan previsiones directas a la igualdad de género ni instrumentos o medidas para alcanzarla. Coinciden en su mayoría con las normas autonómicas más antiguas que no se han visto modificadas recientemente. En concreto, la *Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja* y la *Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León*, si bien sí que aluden al principio constitucional de igualdad y no discriminación, no prevén medidas genéricas en materia de gobierno corporativo, de carácter económico ni de fomento. En la misma línea, la *Ley foral 14/2006, de 11 de diciembre, de cooperativas de Navarra* y 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* tampoco recogen conceptos como *igualdad, género o mujer*, ni medidas de ningún tipo.

En este primer bloque también incluimos la *Ley 27/1999, de 16 de julio de cooperativas estatal*, la *Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha* y la más reciente *Ley 2/2023, de 24 de febrero de cooperativas de Madrid*. Las tres tienen en común que, aun no conteniendo referencias explícitas sobre *igualdad de género, sexo, paridad, mujer, diversidad* o similares, sí que incorporan disposiciones que permiten a las cooperativas determinar estatutariamente la composición del consejo rector u otros órganos sociales, pudiendo reflejar circunstancias verificables objetivamente (como podría ser el género o el sexo). Así se recoge en los artículos 33 de la Ley estatal, 39 de la Ley madrileña y 66.2 de la Ley castellanomanchega. Por tanto, existiendo el marco legal que lo permite, serán las cooperativas sujetas a estas normas autonómicas quienes, si así lo desean, se autoexijan estas obligaciones.

Por último, también como parte de este primer gran bloque, incluiríamos al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE) que comprende el *Reglamento (CE) número 1.435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003* y la *Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España*. Según estos textos, los estatutos fijarán las normas de determinación o composición de sus órganos, por lo que estas entidades podrían también autoexigirse la diversidad de género en su composición orgánica.

4.2. Leyes que sí incorporan referencias a igualdad de género, diversidad o similares

Son once las leyes en nuestro país que incorporan referencias explícitas o implícitas a *igualdad* y/o *diversidad*. Este segundo gran grupo puede subclasificarse en función de las medidas previstas: genéricas, societarias o corporativas, económicas relacionadas con los fondos cooperativos¹¹ o medidas de promoción y fomento. Por otro lado, dependiendo del carácter vinculante

11. Hay autores que ya han advertido que las más recientes normas autonómicas han ido ampliando el listado y la variedad de fines en los que se puede emplear el Fondo de Educación y Promoción Cooperativa. Son destinos

y los controles de cumplimiento, podríamos diferenciar por la intensidad de las medidas entre dispositivas e imperativas. En opinión que compartimos de la profesora García-Ruiz (2024), en su mayoría se trata de enunciados formales sin ninguna garantía de aplicación efectiva, que no obligan a los estatutos sociales a recoger acciones positivas concretas. Es por ello que secundamos la propuesta de la autora de recoger un capítulo sobre igualdad de género en las distintas leyes de cooperativas, toda vez que éstas son marcos generales que después se adaptan estatutariamente según las necesidades estructurales de cada cooperativa.

4.2.1. Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia

Si bien el texto inicial es de 1998, esta ley ha sido modificada en varias ocasiones, siendo de especial interés la *Ley 14/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia*, que introduce cambios relativos a cuestiones de igualdad de género y de representación equilibrada de mujeres y hombres (Macías, 2022).

Empezando por las medidas de tipo corporativo, la Ley gallega prevé en el artículo 43 apartado tercero que los estatutos podrán reservar puestos de miembros vocales del consejo rector para su designación entre colectivos de personas socias en función de varios criterios y, en su apartado cuarto, señala expresamente que las cooperativas procurarán una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición. Para ello, se posibilitará entre los miembros de este órgano la compatibilidad y conciliación de su ejercicio profesional con las situaciones de maternidad y paternidad y los cuidados de menores y personas dependientes. También de carácter societario, el artículo 56 de la Ley regula el comité de recursos en el que se procurará una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición y también se facilita la compatibilidad y conciliación. Al igual que la mayor parte de leyes cooperativas autonómicas, no se establecen consecuencias en el caso de incumplimiento de la obligación de “procurar una representación equilibrada”, lo que acaba siendo una norma dispositiva que dificulta su exigencia. De hecho, tal como ocurre con la LOI, no recoge una obligación de resultado por lo que acaba convirtiéndose en una disposición cargada de buenas intenciones, aunque carente de fuerza vinculante.

Como medidas de tipo económico, el artículo 68 determina que el fondo de reserva obligatorio se empleará, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los estatutos o por la asamblea general, a actividades que cumplan unas finalidades determinadas. Entre otras, la letra h) señala como posible destino las actividades de fomento de la igualdad, en línea con lo previsto en la *Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia*. Tal como ocurre en varias normas, serán las propias entidades las que decidirán si invierten o no parte del fondo a estas finalidades.

En el bloque de otras medidas, de acuerdo con el artículo 107 de la vigente Ley, los estatutos o el reglamento de régimen interno en las cooperativas de trabajo asociado regularán la organización básica del trabajo. Este régimen posibilitará la compatibilidad y conciliación y

relacionados con la economía de la cooperativa, la sostenibilidad empresarial y la igualdad de género. Véase a Hernández (2024).

adoptará medidas que favorezcan a las socias víctimas de violencia de género. Asimismo, la disposición adicional sexta prevé otras actuaciones dirigidas a velar por el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Se alude a que la Xunta de Galicia y las cooperativas fomentarán la erradicación de la discriminación vertical y horizontal entre hombres y mujeres. También se favorecerá el desarrollo de medidas que supongan ventajas concretas y/o medidas de compensación de las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral y las cooperativas procurarán contemplar en sus estatutos sociales acciones relativas al acceso a la condición de socia, así como a su promoción profesional y otros aspectos de la situación y condiciones laborales. A todo ello, las cooperativas fomentarán la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos sociales, sean obligatorios o voluntarios. Por último, la Xunta de Galicia y las cooperativas adoptarán medidas dirigidas a la plena integración laboral y social de las mujeres víctimas de violencia de género.

4.2.2. Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia

El artículo 49 de la Ley de Cooperativas de Murcia interpela a que los estatutos de cada cooperativa determinen la composición del consejo rector, pudiéndose prever que refleje su distinta implantación geográfica, las diversas actividades, entre otras circunstancias. Es en este concepto de “entre otras circunstancias” en el que consideramos que podrían incluirse elementos objetivos como el sexo o el género. En efecto, si bien la norma no alude expresamente a la diversidad, sí que las cooperativas podrían autoexigirse que la composición del consejo rector reflejara una diversidad de género, de modo parecido a las leyes de Madrid, castellano-manchega y estatal. No obstante, a diferencia de éstas, el artículo 137.14 de la Ley murciana prevé que las actuaciones de fomento del cooperativismo, en especial en materia de empleo, se coordinen con los programas contra las desigualdades de género de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

4.2.3. Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas de Asturias

El artículo 198 de la Ley asturiana, cuyo título es “Fomento del cooperativismo que favorezca la integración social y la igualdad de género” estipula en su apartado segundo que las actuaciones de promoción del cooperativismo, en especial en materia de empleo, se coordinarán con las que se lleven a efecto en aplicación de sus programas de remoción de las desigualdades de género. Además, en cuanto a medidas de carácter societario, el artículo 69 de la Ley asturiana prevé las reglas de composición y designación de cargos del consejo rector y posibilita que los estatutos puedan estipular que la composición refleje su implantación geográfica, las actividades desarrolladas, la proporción existente y “otras circunstancias objetivas”, estableciendo incluso las correspondientes reservas de puestos vocales. Al igual que en otras normas, ello permitiría incorporar por vía estatutaria la exigencia de una composición de género equilibrada, aunque quedaría al arbitrio de cada cooperativa.

4.2.4. Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de sociedades cooperativas andaluzas

La Ley de cooperativas andaluza recoge ya en su preámbulo la voluntad que el texto legal incorpore formalmente materias como la igualdad de género, la sostenibilidad empresarial y medioambiental o el fomento del empleo, aludiendo además a la normativa en vigor sobre igualdad de género. Además de esta declaración programática, se añaden en el artículo 4 de la Ley como principios generales que informan la constitución y funcionamiento de las sociedades cooperativas andaluzas a “c. igualdad de derechos y obligaciones de las personas socias” y la “i. igualdad de género, con carácter transversal al resto de principios”. Es decir, a los tradicionalmente principios cooperativos de la ACI, la Ley añade explícitamente a la igualdad de género. Esta declaración formal sigue la línea de doctrina autorizada que plantea incorporar la igualdad de género a los tradicionales principios cooperativos.

Como medidas de carácter económico, la vigente norma modifica la denominación del fondo respecto a la versión anterior, pasando de llamarse “fondo de educación y promoción” a “fondo de formación y sostenibilidad” y además diversifica su contenido pues, junto a finalidades tradicionales, es con cargo a este fondo como se han de materializar algunos de los nuevos principios que se incorporaron a la ley, como es la igualdad de género. Este fondo se destinará a actividades que puedan enmarcarse en la responsabilidad social empresarial y singularmente se recoge como fin en la letra c) “el fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial.” Sobre este aspecto, debe advertirse que el *Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas* obliga a “destinar del Fondo de Formación y Sostenibilidad, un porcentaje mínimo del 10% al fomento de una política efectiva de igualdad de género y un 15% a actividades que contribuyan a la sostenibilidad empresarial” (art. 56.1 RSCA). Como se apunta en Hernández (2024), esta imposición provocará que estas materias se conviertan en destinos obligatorios del fondo en todos los ejercicios económicos mientras dure la vida de la sociedad, lo que puede ser un agravio si lo comparamos con el resto de las legislaciones, que dan total libertad a los socios para que dediquen las cantidades que estimen convenientes a las actividades que deseen, siempre que se enmarquen entre las señaladas por la ley.

Respecto a aquellas medidas de tipo corporativo, en relación con la composición del consejo rector, el artículo 38 apartado cuarto de la Ley indica que “las sociedades cooperativas procurarán la presencia equilibrada de socios y socias en el Consejo Rector.” A pesar de no definirse el concepto de presencia equilibrada, debería acudirse a la LOI, fijándose el umbral del 40-60%. Por último, la Ley añade en su artículo 115 los principios generales de las cooperativas que puedan ser objeto de especial promoción, aludiendo a aquellas que incorporen a su actividad la igualdad de género. Además, se prevé en el artículo 113 un régimen especial para las federaciones y asociaciones de federaciones y se les exige que fomenten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección y de representación.

4.2.5. Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria

El preámbulo de la Ley cantábrica alude a la ACI, incidiendo en los tradicionales 7 principios cooperativos como inspiradores de la Ley, además de incluir expresamente el principio de igualdad de género. Como medida de tipo societario, el artículo 44 establece que los estatutos pueden prever que la composición del consejo rector refleje ciertas circunstancias (entre otras, implantación geográfica, actividades desarrolladas, etc.). Al igual que en otras leyes, nada impide determinar la diversidad de género como un tipo de circunstancia, por lo que cada cooperativa podrá autoexigirse que la composición del consejo rector refleje esta diversidad. Por último, el artículo 135 indica que las actuaciones de promoción del cooperativismo, en especial las relativas al empleo, se coordinarán con las que lleve a efecto la Comunidad Autónoma de Cantabria en aplicación de sus programas contra las desigualdades de género.

4.2.6. 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

El artículo 111 de esta norma establece que la Generalitat valenciana promoverá la utilización de fórmulas cooperativas para la satisfacción de necesidades empresariales y sociales. En particular, serán objeto de especial promoción aquellas cooperativas que incorporen a su actividad la conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad de género. Como medida de carácter corporativo, el artículo 42 de la Ley valenciana regula detalladamente las reglas de composición del consejo rector y, en su apartado sexto establece que las cooperativas procurarán incluir un número de mujeres que permita alcanzar en su seno una presencia equilibrada de mujeres y hombres (no se define, aunque entendemos que se aplicaría el régimen de la LOI) coherente con la composición de su masa social. Esta medida es interesante puesto que condiciona la composición diversa en el órgano de administración a la proporcionalidad de las personas socias en cada cooperativa. Se trata de un claro reflejo del principio democrático y de autogestión de las cooperativas.

4.2.7. Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña

El legislador catalán opta por un precepto genérico en su artículo 10 relativo “medidas de igualdad” que abarca todo el tratamiento legal de la cooperativa de forma omnipresente y, específicamente, en lo que corresponde al gobierno. Se trata de una suerte de declaración programática para las cooperativas puesto que falta la consecuencia jurídica en caso de incumplimiento. Las cooperativas deberán garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres y deberán tender a una representación proporcional en los cargos de la cooperativa. La primera de las obligaciones deriva del principio constitucional y del valor cooperativo de la igualdad. Para acotar la segunda de las obligaciones, relativa a la representación proporcional en los cargos de la cooperativa, se deberían primero identificar a qué refieren

estos cargos. Entendemos que el citado artículo 10 alude a los cargos en el consejo rector, así como a todos los demás órganos facultativos como la intervención, el comité de recursos y los liquidadores. La norma exige “tender a representar”, por lo que, en la misma línea que otras legislaciones, se trata de una obligación de hacer y no de resultado. Respecto a la “proporcionalidad”, si bien la ley no define este concepto, entendemos que debe interpretarse respecto al total de socios de la cooperativa, por el propio principio de autogestión de la entidad. Además, si el legislador hubiera preferido reservar una suerte de cuotas o paridad, así se hubiera incorporado en el texto legal. Por último, no hay consecuencia jurídica en caso de incumplimiento ni tampoco se prevén medidas de control por lo que, nuevamente, resultar ser una declaración de intenciones.

Además del marco genérico, el legislador catalán estipula otras medidas societarias. El artículo 55 de la Ley catalana recoge las reglas para la composición del consejo rector e incorpora el concepto de “diversidad” en el apartado tercero del artículo. A diferencia de otras leyes, no se habla aquí de “otras circunstancias objetivas” en las que podríamos interpretar incluidas circunstancias como género. No obstante, se debería aplicar el artículo 10 y velar por una representación proporcional en cuanto a género.

Como instrumento de carácter económico, la Ley catalana ha ampliado el destino de los fondos cooperativos respecto a la legislación anterior. Se incluye como posible destino del fondo de educación y promoción cooperativa a “las acciones que fomentan la responsabilidad social empresarial, incluidas las de fomento de una igualdad de género efectiva” (art. 85.1.f). De hecho, de acuerdo con el artículo 85.4, la asamblea general debe fijar las líneas básicas de aplicación de este fondo, por lo que será el órgano soberano a quien le corresponda decidir si parte de este fondo se destina o no a la promoción de la igualdad de género efectiva. Nuevamente, cada entidad tendrá la potestad para tomar medidas o realizar acciones concretas en materia de igualdad de género y diversidad.

4.2.8. Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura

La Ley extremeña es la que, en relación con la igualdad de género y la diversidad, incorpora más medidas, controles y consecuencias directas para el caso de incumplimiento¹². Se identifica como una de las más avanzadas en esta materia puesto que es la única que recoge acciones positivas para avanzar en la tan necesaria igualdad (García-Ruiz, 2024).

Para empezar, como medida de carácter económico, el artículo 84 de la Ley indica que se destinará al fondo de educación y promoción a actividades que puedan enmarcarse en la responsabilidad social y, singularmente, al fomento de una política efectiva de igualdad de género y de responsabilidad social empresarial (letra c del apartado cuarto), siendo la asamblea gene-

12. El legislador extremeño ha sido mucho más explícito y exigente en su normativa cooperativa en materia de igualdad de género en los órganos de administración cooperativa, de tal forma que utiliza en tono imperativo verbos de exigencia como “asegurar”, o “habrá”. Véase a Macías (2022).

ral quien decida su destino. Como en otras leyes, cada cooperativa podrá decidir si se invierte o no para lograr esta finalidad.

Respecto a la estructura societaria, el artículo 50 apartado séptimo de la Ley determina que la sociedad cooperativa asegurará la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, el consejo rector tenderá a la paridad en su composición y habrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socias que tenga la sociedad cooperativa. A diferencia de lo previsto en otras leyes en las que las medidas se estipulan como meras declaraciones, en el caso de Extremadura, su incumplimiento podría conllevar consecuencias como la prohibición a la sociedad cooperativa de obtener la condición de beneficiaria de subvenciones de la comunidad autónoma. A todo ello, el incumplimiento de la proporcionalidad respecto al número de socias que tenga la cooperativa supondrá la comisión de una infracción leve tipificada en el artículo 185.3 del texto legal. De modo similar, la Ley regula que en los casos de delegación de facultades (art. 56) se deberá también tender a la paridad y como mínimo el número de mujeres designadas deberá ser proporcional al número de socias que tenga la cooperativa. En esta línea, respecto al órgano de administración, el artículo 62 de la Ley prevé que las sociedades cooperativas que cuenten con un número de socios comunes igual o inferior a diez podrán conferir su administración y representación a un administrador único o varios solidarios o mancomunados. En estos casos se exige también paridad en su composición, indicando que tendrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socios que tenga la sociedad cooperativa. Se trata de una novedad relevante puesto que la Ley extremeña va un paso más allá que la propia LOI que, recordemos, exigía equilibrio en los consejos de administración y no en otras formas de administración.

Al igual que en los órganos de administración (sea este un consejo rector u otros tipos), si los estatutos regulan la existencia de un comité de recursos (art. 63), su composición deberá tender a la paridad y deberá contar, al menos, con un número de integrantes mujeres proporcional. Para finalizar el bloque de medidas societarias, de conformidad con el artículo 64, en las sociedades que cuenten con un número de socias y socios comunes igual o superior a 50 o en aquellas que no lleguen a tal número, pero así se acuerde por su asamblea general (por tanto, por voluntad social), se deberá constituir un comité de igualdad con el objetivo de establecer acciones a favor de la igualdad en la sociedad cooperativa. En su composición también se tenderá a la paridad y tendrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional a la base social. Entre las funciones del comité de igualdad, las cuales se plasmarán en los estatutos de la sociedad cooperativa, estarán las de impulsar la participación e integración de las socias en todos los órganos sociales y proponer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras. En todos los casos en que se exige legalmente la paridad (consejo rector, delegación de facultades, otros tipos de administración y comité de igualdad), si ésta no se consigue, se deberá justificar debidamente el motivo y el procedimiento a seguir para alcanzarla en la memoria de cuentas anuales de la sociedad cooperativa. La sistemática sería la propia de los códigos de buen gobierno, esto es, recomendaciones voluntarias a bajo el principio de *comply or explain*.

Otro aspecto relevante que debe resaltarse de la Ley extremeña es el régimen de modificaciones estructurales. En los supuestos de transformación se requiere que el informe preceptivo indique el eventual impacto de género en los órganos de administración y la incidencia sobre la responsabilidad social (art. 87) y en los casos de fusión, el proyecto común de fusión deberá también determinar las posibles consecuencias de la fusión sobre el empleo, así como su eventual impacto de género en los órganos de administración y la incidencia en la responsabilidad social de la empresa (art. 94).

Para finalizar, también se estipulan medidas de fomento por el sector público. En particular, el artículo 177 apartado cuarto de la Ley recoge que serán objeto de especial promoción aquellas sociedades cooperativas que desarrollen su labor con arreglo a principios de sostenibilidad empresarial y mejora medioambiental, conciliación de la vida laboral y familiar, e igualdad de género. Además, en el órgano del Consejo Superior del Cooperativismo de Extremadura se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres.

En efecto, todas estas medidas han tenido un gran impacto social y prueba de ello es el aumento del número de mujeres en consejos rectores de cooperativas agroalimentarias, duplicándose desde 2018 y creciendo un 17% el último año¹³.

4.2.9. Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi

El legislador vasco apuesta porque la presencia de la mujer en cualquier órgano social sea equilibrada. En particular, el artículo 32 de la Ley insta en su apartado cuarto a que las sociedades cooperativas procuren la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan, así como el establecimiento de medidas de igualdad de género, especialmente, las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cuanto a la composición del consejo rector, los estatutos podrán prever el reflejo de la diversidad de sus miembros y la representación equilibrada de mujeres y hombres (art. 47.6), por lo que cada cooperativa será quien decidirá sobre este aspecto. En este artículo no hay una expresión desiderativa hacia el equilibrio, solo la mención a una posibilidad que puede ser recogida, o no, por cada cooperativa, aunque podría acudirse a la regla general del citado artículo 32 que sí ha incorporado la voluntad del legislador de procurar la presencia equilibrada.

Asimismo, como medida de carácter económico, el artículo 72 de la Ley vasca determina que la contribución obligatoria impuesta sobre los excedentes disponibles se destinará, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los estatutos o la asamblea general, a alguna de las finalidades de interés público que, entre otras, la letra f) prevé “la formación y educación de las personas socias y trabajadoras para el fomento en las sociedades cooperativas de una política efectiva para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.” En este caso, vuelve a ser la propia cooperativa quien decidirá si destina o no los fondos a objetivos relacionados con la promoción de la igualdad de género.

13. Así constaba en la siguiente noticia: <https://www.cooperativasextremadura.es/noticias/comunicacion/1623-el-numero-de-mujeres-en-consejos-rectores-de-cooperativas-agroalimentarias-de-extremadura-aumenta-un-17-en-el-ultimo-ano.html>

4.2.10. Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias

En la definición de la sociedad cooperativa, el artículo 2 de la Ley canaria cita los principios formulados por la ACI incluyendo que, en la organización y funcionamiento de las cooperativas, éstas deberán cumplir con la igualdad de género con carácter transversal al resto de principios, así como la sostenibilidad empresarial y medioambiental.

Como medida de carácter económico, el artículo 78 de la Ley determina que el fondo de educación y promoción se destinará, en aplicación de las líneas básicas fijadas por los estatutos o la asamblea general, a actividades como la letra d) relativa al fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial. Igual que ocurre en las Leyes extremeña y vasca, será cada cooperativa quien determine si destina o no parte de los fondos cooperativos a esta finalidad. Por su parte, como medida de tipo societario, el artículo 48 apartado tercero de la Ley relativo a la composición del consejo rector prevé que el consejo rector de las cooperativas, como órgano de gobierno y representación, deberá constituirse respetando el principio de proporcionalidad entre mujeres y hombres. Por último, el artículo 140 insta al Gobierno de Canarias a realizar políticas de fomento del cooperativismo e incluirán medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

4.2.11. Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears

El artículo 11 de la Ley balear prevé una cláusula genérica relativa a “medidas de igualdad”, parecida a la prevista en la Ley catalana, en base a la cual las cooperativas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas que forman parte, independientemente de su género, con el objetivo de la búsqueda del bien cooperativo. Además, deben procurar favorecer la adopción de medidas de igualdad tales como la implantación de planes de igualdad, aunque no sean de carácter obligatorio. Se exige también que las cooperativas garanticen la igualdad en la composición de sus órganos sociales y cualquier otro órgano de naturaleza voluntaria que se cree, proporcionalmente a su base social.

Además de la cláusula genérica, el artículo 81 de la Ley regula la posibilidad de contar con un comité de igualdad. El legislador abre la posibilidad de constituir este comité, tanto en las sociedades cooperativas con un número de personas socias igual o superior a cincuenta como en aquellas que, con un número inferior, lo acuerde la asamblea general. A efectos prácticos, cualquier cooperativa podría constituir este comité. Más disruptivo hubiera sido incorporar con carácter imperativo la obligación de constituir un comité de igualdad en las cooperativas con mayor número de personas socias, sin perjuicio de prever el órgano como potestativo en el resto de sociedades. En cualquier caso, en la composición de este comité se tenderá a la paridad y tendrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de personas socias mujeres que tenga la sociedad cooperativa. Si no se alcanzara esta proporcionalidad, en la memoria de las cuentas anuales deberá justificarse debidamente el motivo y el

procedimiento a seguir para alcanzarla. Como funciones del comité de igualdad se listan las mismas que en la norma extremeña.

Como medida de tipo societario o corporativo, el artículo 163 establece que se fomentará una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados, siempre que sea posible tal y como establece la LOI. Además, en relación con el consejo rector, el artículo 62 exige en su apartado cuarto que su composición represente un equilibrio en la configuración por género de su base social, por lo que la sociedad deberá tener información relativa a su composición, debiéndose incluir explícitamente en el libro de socios. Se trata de una novedad a destacar ya que el texto legal incorpora un control mediante el documento oficial del libro de socios. Por su parte, en caso de que no sea posible conseguir el equilibrio, se deberán justificar en el informe de gestión los motivos de tal imposibilidad. Al igual que en la norma extremeña, el sistema seguiría el principio de *comply or explain* propio de los códigos de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el ámbito económico, el artículo 96 de la Ley balear, relativo al fondo de educación y promoción, prevé que éste se destine a actividades que cumplan alguna de las finalidades que describe la ley. Entre otras, se incluyen acciones que fomentan la responsabilidad social empresarial, como las de fomento de una igualdad de género efectiva, aunque también será la propia cooperativa que decidirá si destina o no parte de sus fondos a esta finalidad.

5. Discusión y conclusiones

La igualdad es un pilar básico en el marco normativo de nuestro país. Se trata de un derecho fundamental previsto en nuestra Carta Magna y desarrollado, respecto a la igualdad de género, en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. Esta norma incorporó la exigencia de procurar la igualdad de género en los órganos colegiados de administración de las sociedades mercantiles.

La estrategia utilizada por estas sociedades para favorecer la igualdad de género es la diversidad. De este modo, se procura que los órganos que ostentan el máximo poder decisorio de carácter económico se compongan de una gran variedad de perfiles (sexo, procedencia geográfica, edad, etc.) lo cual facilita la adopción de decisiones idóneas y previene del pensamiento único. El criterio de la diversidad ha sido incorporado en uno de los instrumentos de *soft law* más relevantes en el marco de las sociedades cotizadas. Nos referimos al CBGSC que contiene una serie de recomendaciones que deben seguir las sociedades sujetas bajo el principio *comply or explain* (es decir, que deberán justificar en el caso de incumplimiento). Los principios y recomendaciones del CBGSC se completan con diversas previsiones en la LSC.

Las cooperativas, como parte de la Economía Social, deberían ser especialmente sensibles a la incorporación del principio de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida societaria pero especialmente en el contexto de su gobierno corporativo habida cuenta que uno de los valores esenciales de su identidad es, justamente, la igualdad. Sin embargo, en este trabajo se constata que las medidas que incorporan la diversidad de género en las sociedades cotizadas

no son aplicables directamente a las sociedades cooperativas puesto la composición de dichos órganos es radicalmente diferente al de aquellas sociedades. Es por ello que el legislador cooperativo debería configurar medidas en un plano anterior, en la propia estructura social de la cooperativa, para favorecer la presencia de mujeres en calidad de socias. Este tipo de acciones no se han observado en las distintas legislaciones cooperativas analizadas y creemos que deberían valorarse por el legislador.

Existen diferencias significativas entre las leyes autonómicas de cooperativas en cuanto a la igualdad de género y diversidad. Algunas normas carecen de disposiciones específicas, mientras otras incorporan medidas concretas. Estas diferencias también se reflejan en el grado de exigencia, de control y en las consecuencias en caso de incumplimiento. En este contexto, se han clasificado las legislaciones de nuestro país en dos grupos: aquellas que incorporan elementos relacionados con la igualdad de género y aquellas que no. Dentro del primer grupo, revisamos las medidas (genéricas, societarias, económicas y de promoción) y los controles de cumplimiento. En su mayor parte, las leyes cuentan con disposiciones programáticas y se insta a las entidades a autorregularse estatutariamente o por fijando criterios por la asamblea general. El cambio social consciente es crucial para impulsar estas medidas y lograr un impacto significativo ya que sin esta voluntad interna será complicado revertir la situación actual.

Por último, observamos como las leyes autonómicas de Extremadura y Baleares destacan por incorporar las medidas más significativas, como la creación de comités de igualdad encargados de promover la igualdad de género y la diversidad en los órganos societarios. Resaltamos también como las leyes de Andalucía, Cantabria y Canarias incorporan la igualdad de género de manera transversal a todos los principios cooperativos, así como la normativa de Andalucía que obliga a destinar a fondos cooperativos un porcentaje fijo para el fomento de políticas efectivas de igualdad de género.

En resumen, la promoción de la igualdad de género y la diversidad en las cooperativas requiere un marco normativo adecuado, medidas para la ampliación de la base social, cambios sociales profundos y la autorregulación consciente por parte de las propias entidades cooperativas.

Bibliografía

ARANDO, S., ELIO, E. & MARCUELLO, C. (2024): “Una mirada feminista a la Economía Social y Solidaria: Espacio de encuentro entre EES y Economía Feminista”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 110, 45-64. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.110.27064>

BARBERÁ, E. (2005): “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales (La diversidad de género como estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales)”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 37-53.

BARBERÁ, E., RAMOS, A., SARRIÓ, M. & CANDELA, C. (2002): “Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40, 55-68.

BARUAH, B. (2023): “Gender equality and empowerment”, *Edward Elgar Publishing eBooks*, 231-239. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781803920924.00044>

BOLDÓ, C. (2013): “Incidencia de la Ley de Igualdad en las empresas de economía social”. En: M. Fuensanta & M. Magnolia (dirs.), *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de la Economía Social*, Comares, 3-18.

FIGUERUELO, A. (2014): “Igualdad de género en la toma de decisiones; sobre la composición equilibrada de los consejos de administración de las grandes empresas”, *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico: estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, 241-252.

GADEA, E. (2012): “La función económica de la cooperativa y la necesidad de una legislación adecuada”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 108, Segundo Cuatrimestre, 39-58.

GAMINDE, E. (2023): “Avanzando hacia la igualdad de género: la diferencia cooperativa”. En: F.J. Arrieta (dir.), *Cooperativas como instrumento de política de empleo ante los nuevos retos del mundo del trabajo*, 19-44.

GARCÍA-RUIZ, E. (2024): “Principio de igualdad de género”. En M. Aguilar, C. Vargas & D. Hernández (coord.), *Los principios cooperativos y su incidencia en el régimen legal y fiscal de las cooperativas*, Dykinson, 661-683.

HERNÁNDEZ, D. (2024): “La constitución de reservas y dotación de fondos”. En M. Aguilar, C. Vargas & D. Hernández (coord.), *Los principios cooperativos y su incidencia en el régimen legal y fiscal de las cooperativas*, Dykinson, 467-502.

HERNÁNDEZ, M.J., GARCÍA, E., MARTÍNEZ, R., PEDROSA, C. & RUIZ, 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>.

LEJARRIAGA, G. & BEL, P. (2023): “Capítulo 2. Retos, desafíos y oportunidades: Economía Social y Objetivos de Desarrollo Sostenible”. En F. Salinas, J. Jorge-Vázquez, N. Muñoz (coord.), *La Economía Social ante los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030*, 49-70.

MACÍAS, A.J. (2017): “El tardío reconocimiento del carácter mercantil de las sociedades cooperativas y su consecuencia”, *Deusto Estudios Cooperativos*, 9, 55-86.

MACÍAS, 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>

MACÍAS, A.J. (2024): “Los valores cooperativos”. En M. Aguilar, C. Vargas & D. Hernández (coord.), *Los principios cooperativos y su incidencia en el régimen legal y fiscal de las cooperativas*, Dykinson, 467-502.

MARTÍNEZ, I., ARCAS, N. & GARCÍA, M. (2011): “La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Monográfico: La economía social y la igualdad de género*, 105, 143-172.
DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.6

MATEU, R. (2019): “El principio jurídico de la igualdad de género”. En: B. Campuzano, A. Pérez (dirs.), *Gobierno corporativo e Igualdad de Género. Realidades y tendencias regulatorias actuales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 81-96.

PUYALTO, M.J. (2021): “La infrarrepresentación femenina en el Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas españolas: una aproximación holística”, *CEF Legal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, 244.

RIBAS, M.A. (2006): “Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco”, *Gizaekoa: Revista vasca de economía social*, 2, 153-175.

SÁNCHEZ, L. (2018): “Buen gobierno y sociedades cooperativas: Disposiciones y recomendaciones en la búsqueda del buen gobierno de las sociedades cooperativas”, *Cooperativismo & Desarrollo*, vol. 27, 114. DOI: <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2019.01.10>

SEMENT, M.J. (2011): “¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad Real”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Monográfico: La economía social y la igualdad de género*, 105, 57-84.
DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.3

TARDITTI, M.D.M., SAMPER, S.E. & RIVERA-FERRE, M.G. (2021): “Mujeres en la Economía Social y Solidaria: ¿alternativas socioeconómicas para todas?”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 123-159.

VILLAFÁÑEZ, 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.

Anexo 1. Listado de leyes que no incluyen y sí incluyen la igualdad de género

Leyes que no incluyen conceptos sobre igualdad o diversidad de género	Leyes que sí incluyen conceptos sobre igualdad o diversidad de género
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja • Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León • Ley foral 14/2006, de 11 de diciembre, de cooperativas de Navarra • 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 • Ley 27/1999, de 16 de julio de cooperativas estatal • Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha • Ley 2/2023, de 24 de febrero de cooperativas de Madrid • Reglamento (CE) número 1.435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003 y Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia • Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia • Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas de Asturias • Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de sociedades cooperativas andaluzas • Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria • Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana • Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña • Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura • Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi • Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias • Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears

Anexo 2. Cuadro leyes de cooperativas que sí incorporan referencias

Ley de cooperativas	Genérico	Medidas societarias	Medida económica	Otros/variantes
Ley 5/1998, de 18 de diciembre de cooperativas de Galicia	Erradicar discriminación (Disp. Ad. sexta)	Equilibrio CR (art. 43), comité de recursos (art. 56)	Destino FRO (art. 68)	Prestación trabajo (art. 107)
Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de sociedades cooperativas de la región de Murcia	-	Diversidad en general (art. 49)	-	Medidas género (art. 137)
Ley 4/2010, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias	Igualdad género (art. 198)-	Diversidad en general (art. 69)	-	Fomento (art. 198)
Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de sociedades cooperativas andaluzas	Igualdad género (art. 4), preámbulo	Diversidad (art. 38)	Fondo (art. 71). Destino obligatorio.	Interés público cooperación (art. 115), equilibrio federaciones (art. 113)
Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de cooperativas de Cantabria	Preámbulo	Diversidad en general (art. 44)	-	Fomento (art. 135)
Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, de Cooperativas de la Comunitat Valenciana	-	Composición equilibrada, masa social (art. 42)	-	Fomento (art. 111)
Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña	Medidas igualdad (art. 10)	Diversidad CR (art. 55)	Fondo Ed. (art. 85.1.f)	-
Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura	Genérico	Equilibrio CR (art. 50), órganos (art. 62.), C. recursos (art. 63) C. igualdad (art. 64).	Destinos fondos (art. 84)	Modificación estructural (art. 87), promoción (art. 117), equilibrio, rep. equilibrada (art. 190)
Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de cooperativas de Euskadi	Preámbulo	Diversidad (art. 32), igualdad mujeres y hombres (art. 32), igualdad (art. 47.6)	Fondo Ed. (art. 72)	-
Ley 4/2022, de 31 de octubre, de sociedades cooperativas de Canarias	Principio (art. 2)	Composición CR equilibrada (art. 48)	Fondo Ed. (art. 78)	Fomento (art. 140)
Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears	Medidas de igualdad, genérica (art. Cláusula (art. 11)	Diversidad CR. Informe gestión (art. 62). C. igualdad (art. 81)	Fondo Ed. (art. 96)	-