

MARINA AGUILAR RUBIO y CARLOS VARGAS VASSEROT  
(DIRECTORES)

DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES  
(COORDINADOR)

# LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN LEGAL Y FISCAL DE LAS COOPERATIVAS





**LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS  
Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN  
LEGAL Y FISCAL DE LAS COOPERATIVAS**



**LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS  
Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN  
LEGAL Y FISCAL DE LAS COOPERATIVAS**

MARINA AGUILAR RUBIO y CARLOS VARGAS VASSEROT  
(DIRECTORES)

DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES  
(COORDINADOR)

*Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos).

Esta publicación es uno de los resultados del Proyecto de I+D+i PY20\_01278 de generación de conocimiento «frontera» del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), financiado por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía y fondos FEDER, titulado “La reformulación de los principios cooperativos y su adaptación estatutaria para satisfacer las actuales demandas sociales, económicas y medioambientales”, concedido al Centro de Investigación CIDES de la Universidad de Almería del que el profesor Carlos Vargas Vasserot fue el Investigador Principal.



© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.  
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-758-9  
Depósito Legal: M-6452-2024  
DOI: 10.14679/2955

Maquetación:  
Besing Servicios Gráficos S.L.  
[besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

## Índice

<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>11</b>
---------------------------	-----------

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>15</b>
---------------------------	-----------

MARINA AGUILAR RUBIO y CARLOS VARGAS VASSEROT

### **BLOQUE I. LOS PRINCIPIOS Y VALORES COOPERATIVOS DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL**

<b>LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y SU RECEPCIÓN LEGISLATIVA .....</b>	<b>21</b>
---	-----------

CARLOS VARGAS VASSEROT

<b>ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL.....</b>	<b>43</b>
---	-----------

DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES

<b>LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS ANTES Y DESPUÉS DE SEUL 2021 .....</b>	<b>65</b>
---	-----------

DANTE CRACOGNA

<b>LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN EL DERECHO PÚBLICO INTERNACIONAL. SIGNIFICACIÓN Y EFECTOS PARA EL DERECHO COOPERATIVO.....</b>	<b>81</b>
--	-----------

HAGEN HENRY

<b>LA AJURIDICIDAD DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS. SU NATURALEZA MORAL .....</b>	<b>107</b>
--	------------

MIGUEL ÁNGEL SANTOS DOMÍNGUEZ

<b>LOS VALORES COOPERATIVOS.....</b>	<b>145</b>
--------------------------------------	------------

ANTONIO JOSÉ MACÍAS RUANO

## *Índice*

<b>INFLUENCIA DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN LA CONFIGURACIÓN DEL CONCEPTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA (ESS) .....</b>	<b>173</b>
---	------------

MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

<b>LAS COOPERATIVAS COMO PARADIGMA DE INNOVACIÓN SOCIAL .....</b>	<b>199</b>
---	------------

JAIME ALCALDE SILVA

## **BLOQUE II. RECEPCIÓN LEGAL DE LOS DISTINTOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS**

### **Primer principio cooperativo de adhesión voluntaria y abierta**

<b>FORMULACIÓN Y RECEPCIÓN LEGAL DEL PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA Y ABIERTA. LA BAJA VOLUNTARIA Y LOS LÍMITES LEGALES PARA SU EJERCICIO .....</b>	<b>233</b>
---	------------

CARLOS VARGAS VASSEROT

<b>LA ADHESIÓN ABIERTA EN LA LEGISLACIÓN COOPERATIVA. UN PRINCIPIO EN ENTREDICHO EN LA ACTUALIDAD .....</b>	<b>277</b>
---	------------

CARLOS VARGAS VASSEROT

### **Segundo principio cooperativo de control democrático de los miembros**

<b>EL VOTO PLURAL PONDERADO VS. PRINCIPIO DE GESTIÓN DEMOCRÁTICA.....</b>	<b>307</b>
---	------------

CARLOS VARGAS VASSEROT

<b>BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN LA ASAMBLEA GENERAL .....</b>	<b>347</b>
---	------------

CRISTINA CANO ORTEGA

<b>ASAMBLEAS DE DELEGADOS Y SU CONFIGURACION .....</b>	<b>373</b>
--	------------

FERNANDO SACRISTÁN BERGIA

<b>BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN EL CONSEJO RECTOR .....</b>	<b>393</b>
---	------------

TRINIDAD VÁZQUEZ RUANO y ÁNGEL MARTÍNEZ GUTIÉRREZ

## *Índice*

### **Tercer principio de participación económica**

<b>EL CAPITAL SOCIAL EN LA SOCIEDAD COOPERATIVA.....</b>	<b>417</b>
MANUEL PANIAGUA ZURERA	
<b>EL RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA.....</b>	<b>443</b>
MANUEL PANIAGUA ZURERA	
<b>LA CONSTITUCIÓN DE RESERVAS Y DOTACIÓN DE FONDOS.....</b>	<b>467</b>
DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES	

### **Cuarto principio de autonomía e independencia**

<b>EL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA .....</b>	<b>505</b>
DANTE CRACOGNA	

### **Quinto principio de educación, formación e información**

<b>PRINCIPIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN.....</b>	<b>521</b>
ANTONIO JOSÉ MACÍAS RUANO	

### **Sexto principio de cooperación entre cooperativas**

<b>PRINCIPIO DE COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS .....</b>	<b>557</b>
CRISTINA CANO ORTEGA	

### **Séptimo principio de interés por la comunidad**

<b>EL PRINCIPIO DE INTERÉS POR LA COMUNIDAD.....</b>	<b>585</b>
DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES	

**BLOQUE III.  
NUEVOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS**

<b>EL PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL Y MEDIOAMBIENTAL .....</b>	<b>611</b>
SONIA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ	
<b>EL PRINCIPIO DE IGUALDAD COOPERATIVA.....</b>	<b>639</b>
ANTONIO JOSÉ MACÍAS RUANO	
<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO.....</b>	<b>661</b>
ENCARNACIÓN GARCÍA-RUIZ	
<b>EL PRINCIPIO DE FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD .....</b>	<b>685</b>
JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ	

**BLOQUE IV.  
LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y LA FISCALIDAD  
DE LAS COOPERATIVAS**

<b>SISTEMA TRIBUTARIO Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS.....</b>	<b>707</b>
MARINA AGUILAR RUBIO	
<b>EL BENEFICIO LIMITADO COMO PRINCIPIO PARA LA FISCALIDAD COOPERATIVA.....</b>	<b>737</b>
JUAN JOSÉ HINOJOSA TORRALVO	
<b>EL PRINCIPIO DE COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS Y LA TRIBUTACIÓN DE LA PLUSVALÍA URBANÍSTICA.....</b>	<b>757</b>
MIGUEL ÁNGEL LUQUE MATEO	
<b>LA TRIBUTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE INICIATIVA SOCIAL Y LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES. CUESTIONES PENDIENTES PARA UNA REFORMA .....</b>	<b>783</b>
JUAN JESÚS GÓMEZ ÁLVAREZ	
<b>LA TRIBUTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS SIN ÁNIMO DE LUCRO.....</b>	<b>811</b>
MARINA AGUILAR RUBIO	

## ABREVIATURAS

AA.VV	Autores Varios
ACI	Alianza Cooperativa Internacional
art.	artículo
<i>BAIDC</i>	<i>Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo</i>
CBGSC	Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas
CC	Código civil
CC.AA.	Comunidades autónomas
CCom	Código de Comercio
CE	Constitución Española
CESE	Consejo Económico y Social de la Unión Europea
CIS	Cooperativas de iniciativa Social
Cod. Rur.	Code rural et de la pêche maritime (Francia)
COM	Comunicación
Cod. civ.	Codice Civile de 1942 (Italia)
DGT	Dirección General de Tributos
<i>DN</i>	<i>Derecho de los negocios</i>
EAP	Entidad asociativa prioritaria
ENL	Entidades sin fines lucrativos
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
FEP	Fondo de Educación y Promoción
FRO	Fondo de Reserva Obligatorio

*Abreviaturas*

GenG	Genossenschaftsgesetz de 1889 (Alemania)
IIVTNU	Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana
LCA	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
LCC	Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas de Cataluña
LCCan	Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria
LCCL	Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León
LCC-LM	Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha
LCCV	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
LCG	Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia
LCIB	Ley 1/2003 de 20 de marzo, de cooperativas de las Islas Baleares
LCIC	Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias
LCLR	Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja
LCM	Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid
LCN	Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra
LCOOP	Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas
LCPA	Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas del Principado de Asturias
LCPV	Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi
LCRM	Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia

*Abreviaturas*

LES	Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social
LFIC	Ley 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario
LGC	Ley General de cooperativas 1987
LGT	Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria
LIRPF	Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LIS	Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades
LME	Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles
LOPJ	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LRFC	Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de Cooperativas
LRFESFL	Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Entidades Sin Fines Lucrativos
LSC	Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
LSCA	Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas
LSCE	Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCSC	Orden EHA/3360/2010, de 21 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas
<i>RDM</i>	<i>Revista de Derecho Mercantil</i>
<i>RdS</i>	<i>Revista de Derecho de sociedades</i>
RDSAT	Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación
<i>REVESCO</i>	<i>Revista de estudios cooperativos</i>

## *Abreviaturas*

RRI	Reglamento de régimen interno
RSC	Responsabilidad social corporativa
RSCA	Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011
RSE	Responsabilidad social empresarial
SAP	Sentencia Audiencia Provincial
SAT	Sociedad agraria de transformación
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
TRLRHL	Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales

# Principio de igualdad de género<sup>1</sup>

ENCARNACIÓN GARCÍA-RUIZ

*Profesora Titular de Derecho Mercantil*

*Universidad de Almería*

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Los principios y valores cooperativos desde una perspectiva de género. 3. La evolución de la igualdad de género en el movimiento cooperativo. 3.1. La igualdad de género en la “Declaración sobre la Identidad Cooperativa”. 3.2. La igualdad de género en el documento “Profundizando en nuestra Identidad Cooperativa”. 3.3. La igualdad de género en los documentos institucionales para la década 2020-2030. 4. La igualdad de género en la legislación de cooperativas y el perfil de la mujer de hoy en este sector. 4.1. La igualdad de género en la legislación cooperativa. 4.2. Propuesta de incorporar a la legislación de cooperativas un capítulo dedicado a la igualdad de género. 5. Propuesta de un principio cooperativo de igualdad de género. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

<sup>1</sup> Este trabajo es uno de los resultados del proyecto de I+D+i PID2020-119473GB-I00 orientado a Retos de la Sociedad, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación MCIN/AEI/10.13039/501100011033/, titulado “Las empresas sociales. Identidad, reconocimiento de su estatuto legal en Europa y propuestas para su regulación en España”, concedido al Centro de Investigación CIDES de la Universidad de Almería.

## 1. INTRODUCCIÓN

Una forma de salvaguardar la identidad cooperativa es seguir abundando en aquellos desafíos que siguen pendientes. Entre ellos, conseguir la igualdad de género en el mundo cooperativo. Si bien es cierto que se va avanzando en alcanzar la necesaria igualdad, no lo hace al ritmo deseado. Los resultados actuales siguen siendo insuficientes y es necesario seguir explorando y debatiendo sobre nuevas visiones estratégicas en este campo como la que aquí planteamos y defendemos.

Ésta no es otra que reflexionar sobre el alcance práctico que tendría la igualdad de género como un principio más, fuera del primer principio donde ahora principalmente se contempla, cuya entidad propia llevaría a incorporar en las normas regulatorias acciones positivas que impulsaran y aceleraran la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, dado que el planteamiento actual que considera la igualdad como transversal a todos los principios cooperativos no está dando los frutos esperados. En la “Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa” donde se formulan los principios cooperativos<sup>2</sup>, el primer principio habla de sexo, no de igualdad, ni de género y ambos conceptos no son del todo equivalentes, sin desconocer que otros documentos de Alianza Cooperativa Internacional (ACI) ya introducen el término género.

No entraremos en la disyuntiva terminológica sobre el significado literal de los términos utilizados en los distintos documentos adoptados por la ACI a pesar de ser conscientes, de la importancia que ha tenido su evolución terminológica para tomar conciencia de la falta de igualdad efectiva entre hombres y mujeres que se da en la práctica. En esta ocasión, nuestro interés es centrarnos en el espíritu que planea sobre todos los principios cooperativos que conforman la identidad cooperativa, que no es otro que la igualdad entre todos sus miembros más allá de la propia asociación y, sobre todo, centrarnos en si se dan las circunstancias idóneas para admitir un nuevo principio, el de igualdad de género en paridad con los demás principios cooperativos

---

<sup>2</sup> Resolución EA del Consejo A.C.L, a la Asamblea General de A.C.J. Recuperado de: <https://drive.google.com/drive/folders/19kCwbzzyuDIKkJr5fN233Xz2h-QaO1FK>

así como las consecuencias jurídicas que ello tendría para el movimiento cooperativo.

Para ello, nuestro propósito es partir del estudio de los últimos documentos institucionales sobre igualdad de género, como el “Plan Estratégico 2020-2030 de la ACI”; “La mujer, la empresa y el derecho 2021” del Grupo Banco Mundial; el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5): que reconoce que, “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”; el “III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 2022-2025” del Gobierno de España, así como, las distintas leyes de cooperativas más representativas de Europa. Para determinar, de una parte, si sería posible reformular el ideario cooperativo para que la igualdad de género fuera un principio cooperativo más y, de otra parte, si ello sería más efectivo para lograr la aspiración de conseguir dicha igualdad.

En nuestra opinión, ello reforzaría la obligación de contemplar expresamente en las normas cooperativas y reglamentos estatutarios lo que ahora se deja a la voluntad de los legisladores y órganos sociales. Sin desmerecer la tarea realizada hasta ahora que ha sido muy necesaria pero, obviamente, insuficiente.

## 2. LOS PRINCIPIOS Y VALORES COOPERATIVOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El movimiento cooperativo ha tenido siempre muy presente la igualdad de todos los cooperativistas, fueran estos hombre o mujer, de tal forma que su primer principio deja constancia de ello y la igualdad es un valor cooperativo transversal al resto de principios. No obstante, esa preocupación por la igualdad no siempre tiene un fiel reflejo en la práctica cooperativa. Este movimiento es consciente de ello y, a lo largo de su historia, se han ido constituyendo organismos y fijando objetivos que luchan para minimizar las consecuencias del entorno sociopolítico e ideológico en el que las cooperativas desarrollan su actividad, ya que las mismas son un reflejo del orden socioeconómico establecido y, por eso, no cejan en derribar las barreras visibles e invisibles que siguen impidiendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Reflejo de esa lucha es, por ejemplo, la evolución terminológica

gica apreciada en los documentos emanados de las propias instituciones que representan al cooperativismo, a sus metas propuestas y a los avances conseguidos en este terreno<sup>3</sup>.

Así en el Reglamento adoptado por la Asamblea General de la ACI aprobado el 11 de abril de 2013 y reformado en varias ocasiones, la última el 29 de junio de 2021<sup>4</sup>, ya el primer principio recoge el término género y reza como sigue, “1er Principio: Asociación voluntaria y abierta. Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y que deseen aceptar las responsabilidades de la asociación, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa”.

En el mismo documento la ACI se fija como fin “el promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas las tomas de decisiones y actividades en el marco del movimiento cooperativo (art.1, e, del Reglamento)”.

Por tanto, la preocupación por conseguir una efectiva igualdad entre todos los miembros que forman parte del movimiento cooperativo ha estado siempre muy presente, hasta el punto de que dentro de la misma organización de la ACI está el Comité de Equidad de Género (ACI-CEG) cuya misión es trabajar para alcanzar dicha igualdad. En su documento, “La estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo”<sup>5</sup> se deja constancia de que alcanzar una equidad de género es una tarea difícil y, que a pesar de que la legislación formal y las políticas públicas no son discriminatorias, a nadie se le escapa que siguen existiendo barreras invisibles que limitan a las mujeres no solo a participar en órganos de dirección, sino, incluso en algunos entornos cooperativos como el agroalimentario, la mujer tiene más difícil el aportar su opinión al grupo y participar en la toma de decisiones, porque a veces ni siquiera es citada a las reuniones.

Precisamente el reto propuesto por el ACI-CEG es “identificar esas barreras y cambiar las culturas institucionales de manera que se cree un espacio donde haya igualdad de oportunidades entre la mujer y el

---

<sup>3</sup> Para seguir el “iter” de esa evolución puede consultarse el documento sobre “La estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo. <https://www.aciamericas.coop/IMG/icagenero.pdf>.

<sup>4</sup> Recuperado de: [https://www.ica.coop/sites/default/files/2022-03/Belgium%20ICA-Bylaws%20\\_20130411\\_modificado\\_29\\_06\\_2021\\_Spanish.pdf](https://www.ica.coop/sites/default/files/2022-03/Belgium%20ICA-Bylaws%20_20130411_modificado_29_06_2021_Spanish.pdf)

<sup>5</sup> Recuperado de: <https://www.ica.coop/es/comite-equidad-genero>

hombre” (pág.3). En el documento referenciado se refleja también la diferencia conceptual entre género y sexo que se viene gestando desde el siglo pasado y que ha calado institucional y socialmente.

En este sentido sexo hace referencia a las diferencias biológicas y género a las connotaciones histórico-sociales aprendidas, es decir, son las diferencias educativas las que configuran roles y estereotipos asignados a hombres y a mujeres que conforman diversas maneras de sentir, pensar, actuar y vivir<sup>6</sup>. Por eso cuando se habla de perspectiva de género lo que se está cuestionando son los estereotipos con que somos educados y se abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. Por tanto, su finalidad es modificar las estructuras sociales y que las reglas, prácticas discriminatorias y valores que reproducen la desigualdad dejen de ser una barrera para la equidad de género.

### 3. LA EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MOVIMIENTO COOPERATIVO

El movimiento cooperativo pronto observó que también sufría la brecha de género común a toda la sociedad, siendo consciente del menoscabo económico y social que eso conllevaba. De ahí que los distintos documentos emanados de la Asamblea General de la ACI y demás Organismos cooperativos se hayan esforzado no solo en poner de relieve dicha desigualdad sino, también, en ir evolucionando a la hora de tomar distintas medidas positivas que permitan reducir la brecha de género. Tanto que parece latir en ellos la necesidad de reconocer el principio que aquí proponemos como una meta natural del camino que se está recorriendo.

#### 3.1. La igualdad de género en la “Declaración sobre la Identidad Cooperativa”

La igualdad entre todos los cooperativistas nunca ha sido descuidada desde el inicio de este movimiento, ni por los cooperativistas ni

---

<sup>6</sup> Así BERBEL, S., “Sobre sexo, género y Mujeres. Mujeres en red.” El periódico feminista, 2018. Recuperado de: <https://www.mujaresenred.net/spip.php?article33>

por sus organizaciones institucionales. Así queda claramente reflejado en el Congreso celebrado en la ciudad de Manchester (Reino Unido) en el mes de septiembre de 1995, donde se adoptó una “Declaración sobre la Identidad Cooperativa” que es aún el referente de los principios cooperativos.<sup>7</sup> En esa Declaración “hay siete principios listados que son: Adhesión Voluntaria y Abierta; Gestión Democrática por parte de los socios; Participación Económica de los socios; Autonomía e Independencia; Educación, Formación e Información; Cooperación entre Cooperativas; e Interés por la Comunidad. Los tres primeros principios se dirigen a la dinámica interna típica de cualquier cooperativa; los cuatro últimos se dirigen tanto al funcionamiento interno como a las relaciones externas de las cooperativas”<sup>8</sup>.

A los efectos que aquí nos interesa nos detendremos en el primer principio “Adhesión voluntaria y abierta”. El documento en la explicación de este principio recoge el término sexo no género, y se expresa como sigue “...abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política o religiosa”. “...Las cooperativas deberían asegurar, mediante acciones positivas, que no existen barreras para ser socio por razón del sexo. Además, las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo”. (pág. 47).

Sus conclusiones supusieron un gran avance para el cooperativismo en general. También sobre el reconocimiento de la desigualdad entre hombres y mujeres al ser consciente de que quedaba pendiente un tema complejo de justicia social como es, entre otros, la posición desigual de las mujeres en todo el mundo y de que el éxito futuro del movimiento cooperativo dependería de una voluntad de reconocer una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en las deliberaciones de las organizaciones cooperativas. Al afrontar estos desafíos las cooperativas se beneficiarían si se aseguran de que las puertas están abiertas a las mujeres en cuanto a socios, líderes elegidos, empleados y directivos.

---

<sup>7</sup> Alianza Cooperativa Internacional: “DECLARACION de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa =The International Co-operative Allience statement on the co-operative identity”. Vitoria-Gasteiz: CSCE, 1996. Print.

<sup>8</sup> ACI, op. cit., p. 45.

Hay que tener en cuenta que en 1995 cuando se publica el documento referenciado el concepto sobre la perspectiva de género estaba aún madurándose y es natural que no fuera recogido<sup>9</sup>. En nuestra opinión es más coherente el termino sexo con el contenido de dicho documento. No obstante, por lo expuesto hasta aquí, el documento apunta dos cuestiones fundamentales. De una parte, que la igualdad a la que se refiere el primer principio es entre seres humanos y dentro de ésta recoge específicamente la que debe haber entre hombres y mujeres, como hemos avanzado. Y, de otra parte, recoge la necesidad de adoptar medidas positivas concretas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que no está fuera de la lógica que en la actualidad se deban tomar esas medidas positivas, debido a que como reflejaremos en los epígrafes que siguen no se ha avanzado a la velocidad deseada en alcanzar esa igualdad.

Con posterioridad el término sexo fue cambiado por género tras la presión ejercida por el Comité de la Mujer de la ACI que trabajó incansablemente para que se agregara el género a la lista de la no discriminación y se asegurara de que el elemento se expresara claramente<sup>10</sup>.

### **3.2. La igualdad de género en el documento “Profundizando en nuestra Identidad Cooperativa”**

En el Informe sobre el trigésimo tercer congreso cooperativo mundial de la Alianza Cooperativa Internacional celebrado en Seúl<sup>11</sup>,

---

<sup>9</sup> El origen del término se remonta al documento emanado de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, aunque su concepto venía madurándose desde mucho antes y ha seguido formulándose en las distintas conferencias de Beijing. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-Womens-rights-in-review-es.pdf>

<sup>10</sup> El documento rubricado “Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo”. Deja constancia que fue en 1998 cuando el Board de la ACI (Junta de Gobierno Mundial y Comités permanentes de la ACI) en su reunión en la Ciudad de Quebec, aprobó, “ACI 2005” y el plan de implementación para el año 2000, el cual incluía desarrollar una Estrategia de Género de la ACI. También puede consultarse en: <https://www.ica.coop/sites/default/files/news-item-attachments/25-anniversary-concept-note-final-draft-es-854566612.pdf>

<sup>11</sup> El congreso debería haberse celebrado en noviembre de 2020 en Seúl (República de Corea), pero se decidió posponer la fecha debido a la crisis provocada por la pandemia de COVID-19. Y finalmente se celebró del 1 al 3 de diciembre de 2021 en Seúl. Ese año, el evento quedó marcado tanto por el 125 aniversario de la ACI, fundada en 1895 para

bajo el lema “Profundizando en nuestra Identidad Cooperativa”, los temas específicos que se trataron estaban centrados en los desafíos que enfrenta actualmente la cooperativa internacional.

Esos temas fueron el cambio climático, la sostenibilidad, la inclusión, las nuevas tecnologías, el capital y los recursos, cadenas de valor éticas, vida laboral, colaboraciones organizacionales, paz positiva, multilateralismo e investigación, capacitación y educación<sup>12</sup>. En este documento se señala que “la gobernanza cooperativa no siempre es tan inclusiva, diversa, o equitativa como podría ser, particularmente para mujeres, jóvenes, personas de color y comunidades marginadas. La ausencia de una gobernanza inclusiva impacta negativamente en la dimensiones sociales y empresariales de las cooperativas”.

Sin desmerecer los grandes e importantes temas tratados ni el esfuerzo realizado por los congresistas, el documento refiere éxitos puntuales y como algo exóticos de mujeres cooperativistas, que no cabe duda de que pueden ser logros importantes en distintos puntos del planeta. No obstante, la representación mundial del movimiento cooperativo sigue, todavía, sin ser sensible a la necesidad de dedicar un apartado propio a la discriminación de género que siguen sufriendo las mujeres cooperativistas en cualquier punto del planeta. No se trata de un reproche sino de una constatación que no es más que un reflejo de nuestro contexto social que debería de enmendarse al menos en el entorno cooperativo.

En el documento mencionado encontramos un tenue reflejo de esta desigualdad en el apartado “Inclusión” que se expresa en los siguientes términos “La inclusión se aplica con mayor fuerza a la equidad y la igualdad para las mujeres, los jóvenes y los grupos marginados. También se aplica a nuestros miembros, nuestras juntas directivas, nuestros empleados y nuestros vendedores. Está ligado a nuestros valores de solidaridad, equidad, igualdad y participación. El

---

promover los intereses de las cooperativas de todo el mundo, como por el 25 aniversario de la Declaración de Identidad Cooperativa de la ACI, que se adoptó originalmente el 21 de septiembre de 1995.

<sup>12</sup> REPORT ON THE 33RD WORLD COOPERATIVE CONGRESS OF THE INTERNATIONAL COOPERATIVE ALLIANCE. Recuperado de: [https://www.ica.coop/sites/default/files/2022-05/REPORT%20ON%20THE%2033RD%20%20WORLD%20COOPERATIVE%20CONGRESS%20%20OF%20THE%20INTERNATIONAL%20COOPERATIVE%20ALLIANCE\\_ANN%20HOYT.pdf](https://www.ica.coop/sites/default/files/2022-05/REPORT%20ON%20THE%2033RD%20%20WORLD%20COOPERATIVE%20CONGRESS%20%20OF%20THE%20INTERNATIONAL%20COOPERATIVE%20ALLIANCE_ANN%20HOYT.pdf)

gran atractivo de las cooperativas en todo el mundo muestra que las mujeres, los jóvenes, las personas de diferentes razas y grupos étnicos pueden participar”<sup>13</sup>.

Este documento refleja la necesidad de reflexionar sobre la “Declaración de Nuestra Identidad Cooperativa” que se forma con los principios y valores cooperativos. Los congresistas son conscientes de que hay que buscar nuevas formas de actualizar e interpretar esa identidad ante las exigencias de una sociedad cada vez más globalizada, en un mundo ecológicamente amenazado y con una gran brecha en la riqueza y la seguridad de la población mundial.

Para ello en el apartado de “Recomendaciones” del documento recoge que se debe “Asegurar que todas las partes interesadas clave del movimiento cooperativo tengan una mayor comprensión de diversidad, equidad e inclusión (DEI) dentro de nuestra identidad cooperativa compartida. Se ha propuesto desarrollar un nuevo principio sobre inclusión y equidad. Y considerar la resolución propuesta por NCBA CLUSA en la Conferencia de Kigali en 2019<sup>14</sup> que el DEI se exprese mejor a través de los valores y principios cooperativos y prácticas del movimiento. Para ello hay que trabajar hacia un entendimiento compartido sobre acciones concretas que las cooperativas pueden tomar para fomentar más equidad e igualdad en sus cooperativas y sus comunidades”.

Las mujeres representan el cincuenta por ciento de la población mundial, pero a lo largo de los documentos de referencia sobre los principios y valores cooperativos la igualdad de género sigue tratándose dentro de los grupos minoritarios.

Desde nuestro punto de vista la igualdad entre hombre y mujeres debe de tener dos vertientes igual de importantes pero diferenciadas y deben estar consideradas en los principios cooperativos de forma individualizada para que en la práctica su aceptación sea más efectiva. Una sería la igualdad entre todos los seres humanos y la otra, la igualdad de género, entendida esta última, como hemos avanzado, como una categoría cultural sobrevenida generación tras generación.

---

<sup>13</sup> Para un estudio sobre la igualdad y la equidad, MACÍAS RUANO, A.J., “La igualdad como valor cooperativo y su proyección en la legislación cooperativa”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 2022, (ISSN: 1885-8031) DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/reve.82258>.

<sup>14</sup> Recuperado de: <https://ncbaclusa.coop/content/uploads/2021/11/DEI-Survey-Report-11-10-21.pdf>

A pesar de ello en los anteriores documentos sobre los principios cooperativos expuestos no se ha conseguido la finalidad propuesta. En el primer documento según su cronología, porque al ser de 1995 por las razones expuestas no podía recogerlo y, en el segundo referenciado, “Profundizando en nuestra Identidad Cooperativa” celebrado en Seúl en 2021, sigue sin haber una referencia clara y diferenciada entre igualdad de todos los seres humanos e igualdad desde una perspectiva de género.

En definitiva, a pesar de todos los esfuerzos realizados para alcanzar una igualdad de género en el mundo cooperativo se reconoce que el avance está siendo muy lento. Tanto es así que podemos distinguir varios grados de discriminación que pueden ubicarse en distintos principios cooperativos. Por ello, se afirma que todos los valores y principios pueden ser y deberían ser desarrollados desde la perspectiva de género, sin olvidar la interdependencia de todos ellos<sup>15</sup>. Aunque la práctica esté demostrando, insistimos, que no es suficiente.

Un primer grado de discriminación vendría de la mano de causas externas a las propias cooperativas por deberse a las diferencias culturales, religiosas y legales, sobre todo, de algunos países donde las mujeres siguen siendo consideradas como subordinadas a los hombres y no pueden mezclarse entre ellos, distinguiéndose entre cooperativas formadas por mujeres exclusivamente<sup>16</sup> o bien mixtas donde las mujeres trabajan, pero no están reconocidas como socias ni muchos menos pueden acceder a puestos directivos<sup>17</sup>. En estos casos las cooperativistas lo tienen aún más difícil.

Un segundo grado en donde la desigualdad no procede de cuestiones legales o religiosas, sino del arraigo social y educativo que resulta de una reminiscencia cultural de estereotipos, que es donde se centra la perspectiva de género. En este caso, la discriminación proviene de causas internas a las cooperativas que siguen siendo un reflejo de su entorno social, pero donde no hay trabas, ni institucionales ni legales externas, que le impidan alcanzar esa igualdad, solo pautas educati-

---

<sup>15</sup> Así VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I., “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”. *CIRIEC-España. Revista Jurídica*, 2017, núm. 30, p. 19. Y la bibliografía allí mencionada.

<sup>16</sup> En el continente africano, asiático o en partes de Sudamérica se forman cooperativas exclusivamente de mujeres para prestar servicio de banca, de consumo, etc., al tener muy difícil su participación mixta.

<sup>17</sup> Por ejemplo, en cooperativas agrícolas.

vas que pueden ser desterradas por dos vías: Una, por la protección que ofrece la legislación, no recomendando como hasta ahora sino obligando a las cooperativas a establecer un verdadero sistema democrático igualatorio, como tímidamente está recogiendo ya alguna legislación sobre cooperativas, como tendremos ocasión de ver seguidamente, y otra, por la educación y formación de los cooperativistas en igualdad de género, e incluso adoptando medidas positivas que, de una parte, ayuden a las mujeres a superar las barreras visibles<sup>18</sup> e invisibles<sup>19</sup> que las desaniman a una mayor participación, por ejemplo, en los puestos directivos.

Es en este segundo grado de discriminación en el que nos vamos a centrar a fin de aportar un esfuerzo más por si sirviera para ayudar a superar esos estereotipos aprendidos. Aquí la discriminación no estaría relacionada tanto con la posibilidad del reconocimiento como socia en la cooperativa sino, más bien, en la necesidad de crear las condiciones necesarias para una mayor participación en la gestión y dirección de los órganos sociales. En definitiva, en que la mujer pueda acceder a esos puestos con las mismas facilidades que los hombres sin que le suponga el doble de esfuerzo acceder y desempeñar su labor.

### **3.3. La igualdad de género en los documentos institucionales para la década 2020-2030**

Por lo expuesto parece claro que es en el entorno del espíritu de la identidad cooperativa donde deben ubicarse las renovadas medidas

---

<sup>18</sup> Un porcentaje elevado de población considera que los problemas de conciliación familiar es un problema femenino. Son ellas las que tienen que solicitar una reducción de jornada para atender a las necesidades familiares, las que a igual trabajo menor salario, las que les cuesta el doble de esfuerzo alcanzar un puesto directivo en competencia con los hombres, etc.

<sup>19</sup> También son hechos constatables como a igual puesto de trabajo mayor carga de trabajo administrativo, organizativo, etc. O como hay que soportar que lo que dice una mujer en una reunión pasa desapercibido, pero cuando lo repite un hombre todos son parabienes. O como taimadamente las mujeres son objeto de mofa por parte de los compañeros que se las hacen llegar de forma indirecta para dudar de su valía. O como la mujer tiene que demostrar día a día su valía cuando al hombre simplemente por ser hombre se le supone. Serían muchos los ejemplos que podríamos aportar sobre lo que ahora se llama micromachismo que no es denunciado pero que poco a poco va desanimando a las mujeres que los sufren. Y no son más que formas educativas de comportamiento de las que ni siquiera en muchos casos se es consciente por parte de los hombres, pero tampoco por muchas mujeres.

para afrontar los desafíos pendientes y alcanzar las metas propuestas. Por lo que, ahora, es conveniente abordar las múltiples medidas positivas formuladas por los distintos Organismos Internacionales cuya finalidad es lograr aminorar en la práctica la brecha de género en todos los ámbitos, con especial incidencia en el mundo cooperativo.

Los diferentes Organismos Internacionales son consciente de que las legislaciones formales y las políticas públicas de los países constitucionalistas no son discriminatorias, pero sí insuficientes para alcanzar la necesaria igualdad de género. Incluso, con las mismas condiciones jurídicas las mujeres y los hombres, cuesta ir reduciendo las desigualdades y se está demostrando que hay una brecha sustancial entre la aprobación de leyes que refuerzan los derechos y las oportunidades de las mujeres para ir reduciendo la desigualdad y su aplicación práctica<sup>20</sup>. Lo que confirma que las leyes por sí solas no son suficientes para mejorar la igualdad de género y se hace necesario ofrecer un marco más ambicioso de acciones positivas concretas, que supongan un firme compromiso estatutario por las que deben transitar las empresas cooperativas a medida que se vayan dando las circunstancias idóneas para ello.

Como hemos avanzado el artículo 1 del Reglamento de la ACI recoge como uno de sus propósitos, “Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas las decisiones y actividades del movimiento cooperativo”<sup>21</sup>. Para ello, se toma como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y se une a esos esfuerzos para establecer acciones concretas que permitan conocer el grado de desigualdad de género en las distintas realidades sociales y los motivos que la crean a fin de poder ir implementado medidas positivas que aminoren la brecha de género. Cuestión muy importante porque estas medidas deben vertebrar no solo al movimiento cooperativo en materia de principios e identidad sino, también, a las legislaciones nacionales y regulatorias de las cooperativas, cuyo contenido bien puede servir para cimentar el nuevo principio cooperativo que proponemos, el de igualdad de género, ahora diluida al estar tratado junto a otros grupos discriminatorios.

---

<sup>20</sup> En este sentido, Organismo del Banco Mundial: “La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022”.. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>

<sup>21</sup> Op.cit. Recuperado de: <https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/CooperativeStrategy%20July%202020%20FINAL%20ES.pdf>

Ello permitiría, como en los demás principios, aglutinar y dar una mayor y mejor visibilidad de forma clara y concreta a la obligación que tienen las cooperativas en materia de igualdad de género para no quebrantar la identidad cooperativa.

El Plan Estratégico 2020-2030, dedica el apartado 5 B.10, a promover la igualdad de género y establece, como decimos, un marco general cuya concreción positiva se encarga principalmente al Comité para la Igualdad de Género de la ACI. Su finalidad es fomentar iniciativas estratégicas que den como resultado, “normas claras que favorezcan la participación de las mujeres, incluyendo políticas de igualdad, comités de igualdad y medidas afirmativas que den vida a las políticas y empoderen a las mujeres y a los hombres por igual. Se introducirá un sello de igualdad de género, avalado por la ACI, para las cooperativas que implementen programas y normativas que mantengan la igualdad de forma activa”.

Igualmente, el Plan Estratégico tiene muy claro y, así deja constancia de ello, que es fundamental la “Educación y desarrollo de capacidades. Así los programas de formación para mujeres deben modificarse para darles las herramientas necesarias para entrar en las áreas que hasta ahora les han sido vetadas. Desarrollaremos criterios de igualdad de género para la promoción y evaluación del desempeño”. A lo que añadiríamos que no se debe descuidar tampoco herramientas de formación en esta materia para los hombres.

Y, por último, recoge el documento dentro del apartado, “La igualdad como meta. Propondremos un enfoque de la gestión de los recursos humanos que incluya políticas, acciones, indicadores y planes de mejora continua, que tengan como objetivo reducir las brechas de participación de género y crear condiciones laborales y de participación más favorables para mujeres y hombres. Asimismo, se promoverán protocolos para la igualdad de género, incluidos aquellos relacionados con la violencia de género”.

En definitiva, todos los documentos son conscientes de la necesidad de recoger acciones positivas concretas en materia de igualdad de género y no nos parece que ello deba violentar al mundo cooperativo si se adoptan específicamente en la legislación cooperativa. Es más, quedarían aunadas y representadas bajo un principio propio como venimos defendiendo.

#### 4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN DE COOPERATIVAS Y EL PERFIL DE LA MUJER DE HOY EN ESTE SECTOR

No cabe duda que supone una dificultad añadida para la normativa cooperativa acertar con las acciones positivas que respondan a las recomendaciones expuestas para su efectiva aplicación dada la distinta idiosincrasia de estas sociedades<sup>22</sup>. Ya que éstas varían en tamaño, en actividad económica y en formación de sus socios y socias. Lo que supone distintas realidades a la hora de implantar e implementar medidas para avanzar en igualdad de género. Así, hay estudios que ponen de manifiesto como 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<sup>23</sup>. Más avanzadas en este terreno están las cooperativas de trabajo asociado cuyas organizaciones como COCETA se congratulan de una mayor presencia de mujeres socias y de un porcentaje más equitativo de participación en los órganos de dirección de estas cooperativas, aunque son conscientes de que sigue habiendo un problema de conciliación familiar común a todos los sectores pro-

---

<sup>22</sup> En este sentido una propuesta de reforma la plantean SACRISTÁN BERGIA, F. Y VARGAS VASSEROT, C., "II PARTE: Propuestas promovidas por Cooperativas Agroalimentarias para la reforma parcial de la Ley 27/1999 de Cooperativas", en *El Régimen Jurídico de las cooperativas agroalimentarias en la ley 27/1999. Cuestiones de debate y propuestas de mejora*. Alguacil Marí, P. y Rojas Pacheco, T. (Coor.), ed. Cooperativas Agro-Alimentarias de España, ISBN 978-84-09-34000-2, p. 93.

<sup>23</sup> Para un estudio en profundidad de esta cuestión puede consultarse entre otros, las Jornadas "Mujeres en Cooperativas Agroalimentarias: Garantía de Sostenibilidad Territorial y Avance en el Medio Rural. El gobierno de la cooperativa con perspectiva de género. principios, valores y buenas prácticas. Organiza por la Asociación de mujeres de cooperativas agro-alimentaria de España (AMCAE) y el Ministerio Agricultura, Pesca y Alimentación. Recuperado de: <https://www.agro-alimentarias.coop/ficheros/doc/06223.pdf>

"Guía práctica de medidas innovadoras para la incorporación de la igualdad en las cooperativas". Elaborada en el marco del Proyecto Integra (Mujeres de las Cooperativas y Liderazgo Empresarial). Financiado por: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España. Recuperado de: <https://agroalimentarias-andalucia.coop/documentacion?task=download.send&id=596&catid=66&m=0>

fesionales que debe resolverse<sup>24</sup>. Debido a que también en el mundo cooperativo sigue muy arraigada la cultura de la presencialidad y total disposición del hombre en su puesto de trabajo y que solo se ocupa de tareas familiares cuando sus ocupaciones laborales se lo permiten.

#### **4.1. La igualdad de género en la legislación cooperativa**

Hasta ahora se observa una desconexión entre estas realidades reconocidas y denunciadas por los Organismos Nacionales e Internacionales y las distintas leyes de cooperativas de nuestro entorno<sup>25</sup>. Así, por ejemplo, en la ley francesa, en la italiana o en la española, hay una ausencia absoluta sobre cualquier cuestión referente a la igualdad de género<sup>26</sup>.

En cuanto a nuestras normas autonómicas de cooperativas podemos decir que un grupo numeroso de ellas solo hacen referencia a los principios cooperativos, considerando seguramente que ello es suficiente para garantizar esa igualdad, si bien la experiencia ha demostrado que esto no es suficiente. Entre ellas, Ley Foral 14/2006 de Cooperativa de Navarra (modificada en 2022); Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja (modificada en 2019); Decreto Legislativo 2/2014, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Cooperativa de Aragón (modificada en 2022); Ley 4/2022 de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León (modificada 2018); Ley 8/2006, de Sociedades Cooperativas, de la

---

<sup>24</sup> Para un estudio más detallado de la situación de la mujer en estas cooperativas el estudio realizado por Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA). Puede consultarse en: <https://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-coceta-2019.pdf>

<sup>25</sup> No podemos olvidar tampoco la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Donde se recogen, entre otras muchas cuestiones, las distintas formas de discriminación. Igualmente habrá que tomar en consideración el III Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres 2022-2025.

<sup>26</sup> En Francia la Ley Núm. 47-1775 de 10 de septiembre de 1947 sobre el estatuto de la cooperativa. Recuperado de: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000684004/>

En Italia la Ley 381. Recuperado de: <https://cooperative.mise.gov.it/cooperative/presentation;jsessionid=F2DAA3148D7CB349FCB3895986E8D66F>

En España la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/07/16/27/con>

Región de Murcia (modificada en 2022); Ley 11/2010, de Cooperativas de Castilla la Mancha (modificada en 2017).

Mientras que una minoría de normas recogen recomendaciones para implementar la igualdad de género, aunque con distintos matices cada una, que irían, principalmente, en dos direcciones. Una, en procurar que el consejo rector tenga una presencia equilibrada de hombre y mujeres. Otra, en destinar fondos de formación a fomentar una política efectiva de igualdad entre hombres y mujeres. Así, Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia (modificada en 2021); Ley 4/2010, de Cooperativas. Comunidad Autónoma del Principado de Asturias (modificada en 2021); La Ley 14/2011, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (modificada en 2018)); el 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 cooperativas de la Comunidad Autónoma de Cataluña (modificada en 2021); Ley 11/2019, de Cooperativas de Euskadi Modificada en 2021.

Esto solo es una muestra de la tibieza de nuestras normas en esta materia. En nuestra opinión son más bien enunciados formales sin ninguna garantía de aplicación efectiva, bien intencionados no cabe duda, pero que no obligan a los estatutos sociales a recoger acciones positivas concretas que garanticen cubrir el espectro amplio del perfil de las mujeres que hoy día concurren en las cooperativas. No olvidemos que la mujer del siglo XXI tiene mayoritariamente estudios superiores. Incluso hay una gran oferta de máster y cursos de especialistas en cooperativas<sup>27</sup>. donde se observa una presencia paritaria de mujeres y hombres, cuyo interés, desde luego, no será seguir ocupando puestos intermedios de menor responsabilidad que ellos como hasta ahora (tesorerías, secretarías, administrativas, vocalías, etc.), sino acceder a puestos de gestión y dirección, que es para lo que se están formando, pero para ello hay que facilitar que tengan las mismas oportunidades que sus compañeros.

---

<sup>27</sup> Como el que ofrece entre otros, el “Centro de Investigación en Derecho de la Economía Social y en la Empresa Cooperativa (CIDES) de la Universidad de Almería” o “la Cátedra de Cooperativas Agroalimentarias de la Universidad de Valencia” o “La cátedra Cajamar de Cooperativismo Agroalimentario – Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)”, por citar solo algunas, donde la presencia de mujeres está a la par que la de hombres y desde luego no creemos que su interés en buscar esta formación sea para quedarse en puestos intermedios de dirección o simplemente como socias.

Lo que queremos decir es que nuestras leyes cooperativas, en materia de igualdad de género siguen ancladas en la mujer del siglo XX a pesar de que están siendo reformadas en el siglo XXI. Salvo honrosas excepciones como la Ley 14/2011 de Sociedades Cooperativas Andaluzas, que presta especial atención pública a promocionar a las cooperativas que desarrollen su labor con arreglo a la igualdad de género (art. 115.3,4, LCAND) o, la Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura, que es la única que recoge acciones positivas para avanzar en la tan necesaria igualdad, cuyo artículo 50.7, se expresa de la siguiente manera: “La sociedad cooperativa asegurará la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, el consejo rector, en su composición, tenderá a la paridad y habrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socias que tenga la sociedad cooperativa. El incumplimiento de esta obligación conllevará la prohibición a la sociedad cooperativa de obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones cuyas bases reguladoras y convocatorias sean aprobadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

#### **4.2. Propuesta de incorporar a la legislación de cooperativas un capítulo dedicado a la igualdad de género**

En nuestra opinión estos tímidos avances son del todo insuficientes, porque aun siendo consciente de que muchas barreras identificadas en los distintos estudios e informes que aquí tomamos en consideración<sup>28</sup>, seguirán siendo insalvables a corto o medio plazo, como es la falta de formación o la falta de interés en participar en las decisio-

---

<sup>28</sup> Seguimos aquí la “Guía práctica de medidas innovadoras para la incorporación de la igualdad en las cooperativas...ob. cit.

nes de sus cooperativas que puede darse en ambos sexos, otras serían fácilmente subsanables a poco que las leyes cooperativas dedicaran un capítulo a la igualdad de género. Al igual que recogen capítulos dedicados al *régimen económico* o a los *órganos sociales* y establecen el régimen sancionador en caso de incumplimiento, no vemos inconveniente en recoger un capítulo sobre *igualdad de género*, toda vez que las leyes son marcos generales que después son adaptadas estatutariamente según las necesidades estructurales de cada cooperativa. Se pasaría así de la mera recriminación de malos hábitos a una mayor facilidad para impugnar y sancionar el incumplimiento de obligaciones legales que tendrían una mayor cobertura jurídica bajo un principio específico de igualdad de género.

El contenido de este capítulo establecería reglas generales como, por ejemplo y, sin ánimo de exhaustividad, las siguientes:

- No usar un lenguaje sexista (no olvidemos que las reglas gramaticales son construcciones patriarcales y no dogmas de derecho natural inamovible y que su modificación académica procede cuando se registran variantes conversacionales de la lengua no estándar atestiguadas en el mundo hispánico, siempre que estén bien documentadas y tengan interés para la descripción de las estructuras morfológicas o sintácticas)<sup>29</sup>. Por tanto, es la utilización del lenguaje por la sociedad la que lleva a su reconocimiento.
- Que las reuniones de los distintos órganos sociales necesariamente se celebren en horario laboral (se denuncia que en muchas cooperativas sobre todo en la pequeñas y rurales se celebran en horario de tarde/noche y no favorece la participación de las mujeres por problemas de conciliación).
- Las reuniones deben ser formalmente convocadas, con respeto al orden del día y celebradas en las sedes de las cooperativas (también hay cooperativas que incluso toman decisiones en reuniones informales en los espacios de ocios de los hombres de las que ni siquiera tienen conocimiento las mujeres).

---

<sup>29</sup> Así lo expresa La Real Academia Española: Nueva gramática de la lengua española, p.3 Recuperado de: [https://www.rae.es/sites/default/files/Sala\\_prensa\\_Dosier\\_Gramatica\\_2009.pdf](https://www.rae.es/sites/default/files/Sala_prensa_Dosier_Gramatica_2009.pdf)

- Incrementar la presencia de mujeres en los Consejos Rectores, fomentando medidas que le faciliten su acceso hasta alcanzar un equilibrio en la composición del Consejo Rector y demás órganos de dirección y gestión<sup>30</sup>. Incluso estableciendo la reserva de puestos en los Órganos de dirección si fuera necesario<sup>31</sup>. (Quizás este apartado sea el más polémico, no obstante, “si existen barreras, como, por ejemplo, mujeres, a la hora de presentarse a elecciones, habrá que introducir los cambios que corresponda para superar esa exclusión de las mujeres... Para lo cual si fuera preciso hay que buscar la protección que ofrece la legislación”<sup>32</sup>. El mismo documento de “Notas de orientación para los principios cooperativos” aconseja que puedan considerarse cuotas para garantizar que las elecciones producen los resultados representativos de la diversidad de los afiliados).
- Sancionar a las cooperativas que están obligadas por ley a instaurar planes de igualdad si no los tuvieran e incentivar a aplicar planes de igualdad a aquellas cooperativas que no están obligadas por ley, estableciendo ventajas económicas o de reconocimiento (se denuncia que incluso, algunas cooperativas obligadas a tener planes de igualdad no los tienen y si los tienen no los desarrollan).
- Implantar un Comité de igualdad que oriente sobre las acciones positivas que se deben ir tomando a medida que la estructura de la cooperativa en cuestión las vaya necesitando.

---

<sup>30</sup> Para ello puede tomarse en consideración la Disposición adicional primera. De la Ley Orgánica 3/07 cit. que considera que hay Presencia o composición equilibrada 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”.

<sup>31</sup> No olvidemos que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 75, titulado “participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles”, establece que “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”. Esta medida ha sido muy criticada pero el tiempo está demostrando que está dando buenos resultados en otros tipos societarios, aunque no a la velocidad deseada.

<sup>32</sup> ACI., “Notas de orientación para los principios cooperativos” Recuperado de: <https://ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf>

- Los cursos de formación deben ser mixtos en materia de igualdad de género cuando la estructura de la cooperativa lo permita (Aun hay segregación por sexos, cursos específicos para mujeres y específicos para hombres).

En fin, son medidas que no estorban a aquellas cooperativas que ya las están cumpliendo, pero que obligarían a realizar un mayor esfuerzo a las que no toman tan en serio la igualdad de género. No nos cabe duda que todas las cooperativas reconocen la importancia de la igualdad de género y no toman medidas concretas para subsanar esta discriminación porque cambiar las costumbres *de motu proprio* es muy lento si no se ven obligados a ello.

## 5. PROPUESTA DE UN PRINCIPIO COOPERATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Está claro que son los principios cooperativos los que conforman la identidad del espíritu cooperativo que trasciende la mera actividad empresarial y buscan una sociedad más justa, por eso es importante que la igualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva de género tenga entidad propia mediante un nuevo principio que le permita encauzar de forma más decisiva y práctica la tarea pendiente. A pesar de que los últimos datos estadísticos son alentadores, queda mucho por hacer<sup>33, 34</sup>.

Los documentos referenciados no dejan lugar a dudas sobre el compromiso institucional público y privado de seguir avanzando en

---

<sup>33</sup> “Las mujeres representan el 49,8% de los socios en el conjunto del sector cooperativo, por tanto, el número de mujeres socias va creciendo casi a la par que el número de hombres, aunque en el caso de las cooperativas agroalimentarias, las mujeres siguen muy distanciadas, apenas representan un 27,6% de la base social, lo que se debe principalmente a que, si bien, se observa un incremento del reconocimiento de la titularidad compartida, aún no es suficiente”. Los datos han sido tomadas de la conferencia impartida por Doña Maravillas Espín Sáez. Directora General de Trabajo Autónomo, Social, Economía y Responsabilidad Social Corporativa, Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, en la 8ª Conferencia internacional de investigación EMES, celebrada el 04-07 octubre 2021. Teruel, España. Recuperado de: <https://emes.net/content/uploads/EMES-Conference-report-2021-EN.pdf>

<sup>34</sup> El 8% forman parte de los Consejos Rectores, el 4,4% son presidentas de cooperativas y el 10,4% ocupan puestos de dirección Fuente: Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español 2019.

el camino de la igualdad de género y, es posible que tuvieran un reflejo más práctico si obligaran como un principio más. Ello daría cohesión al sistema y, por su transcendencia jurídica, una mayor visibilidad a los esfuerzos realizados que quedarían aunados y desarrollados bajo el principio de igualdad de género.

Esto no es una cuestión baladí porque supondría dar un salto cualitativo muy importante, desde las meras recomendaciones circunscritas a la voluntad de la legislación y de las empresas cooperativas como hasta ahora, hasta la obligación legal y estatutaria de cumplir con su contenido, atendiendo en su aplicación a las necesidades específicas de cada cooperativa como cualquier otro principio cooperativo en aras de una mayor y mejor identidad del espíritu cooperativo para avanzar tanto en la igualdad formal como material.

Esta propuesta no es nueva, algunas de nuestras leyes de cooperativas autonómicas, como la Ley 6/2013, de Cooperativas de Cantabria (modificada en 2020) y la Ley 14/2011, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (modificada en 2018) lo recogen en sus textos, aunque no llegan a tener un contenido concreto como principio, ni un posterior desarrollo positivo. También la ya mencionada “Guía práctica de medidas innovadoras para la incorporación de la igualdad en las cooperativas,” recoge de forma indirecta esta propuesta cuyo contenido giraría en torno, no solo al respeto por la igualdad entre mujeres y hombres que se da por descontado, sino que sería, insistimos, el punto de inflexión para obligar, de una parte a que las políticas públicas fueran necesariamente en esa dirección sin depender, como hasta ahora, de la sensibilidad de cada gobierno y, de otra parte, obligaría a la legislación cooperativa a introducir un capítulo regulatorio sobre la igualdad de género, lo que impulsaría mayor dinamismo en la implantación de acciones positivas concretas en las cooperativas.

En definitiva, reconocer institucionalmente un principio de igualdad de género supondría una respuesta más efectiva a la finalidad propuesta y permitiría un mayor impulso a la aplicación transversal de la igualdad respecto de los demás principios cooperativos, acomodándose al entorno socioeconómico y estructural de cada cooperativa al igual que lo hacen los demás principios cooperativos.

## 6. CONCLUSIONES

Al inicio de este estudio nos planteábamos, principalmente dos cuestiones: una era si se daban las circunstancias idóneas para proponer un nuevo principio de igualdad de género y, la otra, en caso afirmativo, cuales serían sus consecuencias jurídicas. En cuanto a la primera cuestión, hemos dejado constancia de que los principios cooperativos son pautas para evaluar el comportamiento y tomar decisiones que mejoren el funcionamiento del movimiento cooperativo y, a través de ellos, se va conformando el espíritu cooperativo. Por lo que podemos concluir que nada impide, como en reiteradas ocasiones se ha manifestado en las Asambleas Generales de la ACI, su estudio y reformulación de los principios si fuera necesario. No vemos inconveniente en buscar renovadas formas de alcanzar las metas propuestas y, en el caso que nos ocupa, bien puede ser reconociendo un nuevo principio de igualdad de género. Ello parece la consecuencia lógica tras el interés de todas las Instituciones y Organismos nacionales e internacionales en alcanzar la igualdad de género tanto formal como material.

En cuanto a la segunda cuestión, a las consecuencias jurídicas que ello tendría, son importantes, porque al tener que dar un contenido uniforme a dicho principio, hasta ahora transversal a los demás principios pero sin una clara obligatoriedad, permitiría conectar de nuevo la parte dispositiva de nuestras leyes cooperativas con nuestra realidad socioeconómica. En definitiva, un principio de igualdad de género daría unidad al sistema, establecería el marco general donde deberían moverse las legislaciones sobre cooperativas y se identificaría mejor con el espíritu cooperativo.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ACI: “Resolución EA del Consejo a la Asamblea General de A.C.J.” Recuperado de: <https://drive.google.com/drive/folders/19kCwbzzyuDIKkJr5fN233Xz2h-QaO1FK>
- “La estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo”. Recuperado de: <https://www.aciamericas.coop/IMG/icagenero.pdf>.

- “DECLARACION de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa =The International Co-operative Alliance statement on the co-operative identity”. Vitoria-Gasteiz: CSCE, 1996. Print.
  - “La igualdad de género en el documento Profundizando en Profundizando en nuestra Identidad Cooperativa”. en *Report on the 33rd world cooperative congress of the international cooperative Alliance*. 2022. Recuperado de: [https://www.ica.coop/sites/default/files/2022-05/REPORT%20ON%20THE%2033RD%20%20WORLD%20COOPERATIVE%20CONGRESS%20%20OF%20THE%20INTERNATIONAL%20COOPERATIVE%20ALLIANCE\\_ANN%20HOYT.pdf](https://www.ica.coop/sites/default/files/2022-05/REPORT%20ON%20THE%2033RD%20%20WORLD%20COOPERATIVE%20CONGRESS%20%20OF%20THE%20INTERNATIONAL%20COOPERATIVE%20ALLIANCE_ANN%20HOYT.pdf)
  - “Notas de orientación para los principios cooperativos” Recuperado de: <https://ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf>
- BERBEL, S.: “Sobre sexo, género y Mujeres. Mujeres en red”. El periódico feminista. 2018. Recuperado de: <https://www.mujiresenred.net/spip.php?article33>
- COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO (ACI-CEG): “La estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo.” Recuperado de: <https://www.ica.coop/es/comite-equidad-genero>
- ESPÍN SÁEZ, M.: 8ª Conferencia internacional de investigación EMES, celebrada el 04-07 octubre 2021. Teruel, España. Recuperado de: <https://emes.net/content/uploads/EMES-Conference-report-2021-EN.pdf>
- MACÍAS RUANO, A.J.: “La igualdad como valor cooperativo y su proyección en la legislación cooperativa”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 2022, núm. 141, pp.1-22 (ISSN: 1885-8031) DOI: <https://dx.doi.org/10.5209/reve.82258>.
- ORGANISMO DEL BANCO MUNDIAL. “La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022”. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/03/01/nearly-2-4-billion-women-globally-don-t-have-same-economic-rights-as-men>
- VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I.: “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”. *CIRIEC-España. Revista Jurídica* 2017, núm. 30, pp. 1-34.
- SACRISTÁN BERGIA, F. y VARGAS VASSEROT, C.: “II PARTE: Propuestas promovidas por Cooperativas Agroalimentarias para la reforma parcial de la Ley 27/1999 de Cooperativas”, en *El Régimen Jurídico de las cooperativas agroalimentarias en la ley 27/1999. Cuestiones de debate y propuestas de mejora*. ALGUACIL MARÍ, P. y ROJAS PACHECO, T. (Coord.), ed. Cooperativas Agro-Alimentarias de España, 2021, ISBN 978-84-09-34000-2, pp. 85-144.