



REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos

ISSN: 1135-6618

revesco@ccee.ucm.es

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales
España

SENENT VIDAL, María José
¿CÓMO PUEDEN APROVECHAR LAS COOPERATIVAS EL TALENTO DE LAS MUJERES?.
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL E IGUALDAD REAL
REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, núm. 105, 2011, pp. 57-84
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36718802004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

¿CÓMO PUEDEN APROVECHAR LAS COOPERATIVAS EL TALENTO DE LAS MUJERES?. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL E IGUALDAD REAL¹.

POR

María José SENENT VIDAL²

RESUMEN

Breve análisis de la situación de desigualdad en que se encuentran las mujeres en las cooperativas del Estado español; de aquellas de las características de las organizaciones cooperativas que facilitan la progresiva superación de dicha desigualdad, y de las medidas que se pueden ir adoptando para ello.

Palabras clave: género, principios cooperativos, presencia equilibrada, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, responsabilidad social empresarial

Claves ECONLIT: P130, K100, K220, M140, J160

HOW CAN COOPERATIVES TAKE ADVANTAGE OF THE WOMEN'S TALENT?

ABSTRACT

Brief analysis of the situation of inequality in which women are in the cooperatives of

¹ Este trabajo forma parte de los resultados del Proyecto de investigación P1 1B2007-57, “Una nueva herramienta legal y contable para el tercer sector en la Comunidad Valenciana (MTS-CV)”, financiado por la Fundación Caixa Castelló-Bancaixa y la Universidad Jaume I de Castellón.

² Departamento de Derecho privado. Universitat Jaume I. 12071 – Castellón de la Plana (España). Dirección de correo electrónico: senent@dpr.uji.es

the Spanish State; of those of the characteristics of the cooperative organizations that facilitate the progressive overcoming of the above mentioned inequality, and of the measures that can be adopted for it.

Keywords: Gender, cooperative principles, balanced presence, conciliation of the labor, familiar and personal life, corporate social responsibility

INTRODUCCIÓN

El mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional de 2010 en relación con la celebración en todo el mundo del 88º Día internacional de las cooperativas de la ACI y el 16º Día internacional de las cooperativas de Naciones Unidas se titula “Las empresas cooperativas valoran la participación de las mujeres”³. En dicho mensaje se constata que “en todo el mundo las mujeres están eligiendo el modelo de empresa cooperativa como respuesta a sus necesidades económicas y sociales. Ya sea para alcanzar sus aspiraciones empresariales, para acceder a productos y servicios que quieren y necesitan, o bien para participar en una empresa que se basa en valores y principios éticos y que proporciona oportunidades de generación de ingresos, las mujeres están descubriendo que las cooperativas representan opciones atractivas”.

A lo largo del mensaje, la ACI desgana las razones por las cuales las cooperativas, ya estén constituidas exclusivamente por mujeres, ya lo estén por mujeres y hombres, son organizaciones que responden de manera especialmente adecuada a las necesidades y a los intereses de mujeres de todo el mundo. No obstante, tampoco se priva la ACI de reconocer que “se necesita hacer mucho más para lograr la igualdad de género. Las cooperativas son un reflejo de sus miembros y de la sociedad en la que operan, y por consiguiente siguen reflejando los prejuicios sociales y culturales predominantes”. El mensaje finaliza haciendo un llamamiento “a los cooperadores para que reconozcan la contribución fundamental de las mujeres al desarrollo económico, social y cultural en todo el mundo, fortalezcan el compromiso cooperativo para permitir la jerarquización de las mujeres en sus empresas cooperativas e instar la participación de las mujeres en el Movimiento Cooperativo”.

3. <http://www.ica.coop/activities/idc/2010-idc-es.pdf>, 09/05/11, 13:10

Para intentar contribuir a la tarea que se propone acometer la Alianza Cooperativa Internacional queremos aportar un breve análisis de la situación de partida en las organizaciones cooperativas del Estado español, de aquellas de sus características que a nuestro entender facilitan su consecución, y de las medidas que se pueden ir adoptando para ello.

Todo ello teniendo en cuenta, además (y de ahí el título que hemos adoptado para el trabajo) que no sólo se trata de que las mujeres pueden encontrar en las cooperativas un instrumento especialmente idóneo para satisfacer sus necesidades e intereses y conseguir su emancipación, sino de que también las cooperativas pueden mejorar si son capaces de aprovechar todo el talento que pueden aportar las mujeres a su actividad. Porque “desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población —las mujeres— no puede ser económicamente racional”, lograr la adecuada participación de las mujeres en la actividad empresarial cooperativa “no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la «responsabilidad social corporativa»; es también un objetivo de eficiencia”⁴

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

Como ya hemos advertido en reiteradas ocasiones, no es en absoluto fácil aportar datos que dimensionen la problemática del género ya que la mayor parte de estadísticas e indicadores disponibles continúan sin estar desagregados por la variable del sexo, a pesar del mandato al respecto que incluye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI)⁵.

Los datos más recientes de carácter general con que contamos son los que se aportan por el Instituto de la Mujer⁶, en la que se indica que en 2010 la población en España

4 Parafraseamos aquí parte de la Recomendación núm. 15 que el Código de Buen Gobierno Corporativo dirige a las grandes sociedades cotizadas españolas <http://www.cnmy.es/Portal/~verDoc.axd?t={45f11a07-d5eb-4cd5-b4cd-13a454ef265a}>, pág. 19, 09/05/11, 13:16), entendiéndolo que, en este caso, es perfectamente trasladable al ámbito cooperativo.

5 Publicada en el BOE núm. 71 de 23/03/07, http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2007-6115

6 <http://www.inmujer.es/ss/Satellite>, 09/05/11, 13:21

alcanzaba la cifra de 45.989.000 personas, de las cuales un 49,30 % eran varones y un 50,70% eran mujeres. En ese mismo año, del total de 1.404.115 estudiantes matriculados en primer y segundo ciclo de la enseñanza universitaria, un 54,3% eran mujeres⁷. Del total de 192.046 estudiantes graduados en primer y segundo ciclo y grado, un 60,7 % eran mujeres. De los 81.840 estudiantes matriculados en másteres oficiales, un 54,1% eran mujeres; de los 17.913 estudiantes graduados en esos másteres, un 56,3% eran mujeres.

Por otra parte, según la información de la Encuesta de Población Activa en España, en el primer trimestre de 2010, del total de personas que desempeñaban puestos directivos o de gerencia de empresas, un 33,27% eran mujeres⁸. Este porcentaje, da además una impresión relativamente «optimista», ya que es en la gerencia de empresas sin asalariados, y en las empresas de comercio y de hostelería, en las que el porcentaje de mujeres se situó en un 45,27%, un 50,95% y un 46,31%, respectivamente; en cambio, en la “gerencia de empresas con menos de 10 trabajadores”, el porcentaje de mujeres desciende al 29,8% y en la “dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados”, el porcentaje se sitúa en el 25,36%.

Y en el ámbito de las grandes empresas privadas, la situación es aún más alarmante: para 2011 el porcentaje de mujeres miembros de los consejos de administración de las empresas que se toman como referencia para elaborar el Ibex-35 se sitúa en un 10,13%; ninguna de sus presidencias está ocupada en la actualidad por una mujer. En los órganos de dirección de dichas empresas, durante 2009 el porcentaje de mujeres era del 6,59% y del 2,78 % en su presidencia ejecutiva⁹.

Si nos centramos en la situación de las mujeres en las organizaciones cooperativas del Estado español, únicamente contamos con datos fragmentarios y poco actualizados. Así, en la Encuesta de Población Activa para el 1er. Trimestre de 2011¹⁰, un total de 33.000 personas se declaran “miembros de cooperativas” a la hora de definir su ocupación (siendo ésta diferente

7 <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/alumnado.html> , 28/04/11, 19:35

8 Para el 1er. Trimestre de 2011, la EPA da un total de 2.838.200 “empresarios con o sin asalariados”, de los que un 31,71 % son mujeres.

9

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678222&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas , 28/04/11, 19:41

10 <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=03&type=db&divi=EPA&idtab=3> , 09/05/11, 14:23

a la de “empresario con o sin asalariados” o “asalariado”). De ellas, 12.000 (un 36,36%) son mujeres. Su ubicación en los diferentes sectores económicos es la siguiente: 1000 (8,33%) en la agricultura; 4700 (39,16%) en la industria; 300 (2,5%) en la construcción; y 6100 (50,83%) en servicios.

En relación con la presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado, un estudio realizado en 2000 por el Observatorio de Trabajo (Delso, 2001) de la Confederación Española de Cooperativas Trabajo Asociado (COCETA) señalaba que, si bien su participación era muy superior a la que se daba en otras formas de trabajo (49 % de las plantillas cooperativas, frente al 35,6 % del mercado laboral general), tenían más probabilidades de estar en las cooperativas como asalariadas que como socias (sólo eran el 42% de los socios). Además, sus formas de contratación eran más precarias, se producía segregación horizontal¹¹ y vertical¹² y su presencia era mayoritaria en la contratación a tiempo parcial, aunque menor que la del mercado laboral general.

Este panorama podría considerarse extensible (con las oportunas cautelas y salvedades) a los diferentes sectores del cooperativismo. Es lo que parece deducirse de los datos de los “trabajadores de la economía social dados de alta en la Seguridad Social” que publica la Dirección General de la Economía Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración español desde 2003, entre los que se incluyen los relativos a la variable de sexo. Los publicados para el primer trimestre de 2011¹³ indican que:

- Las mujeres son el 45,1 % de las personas trabajadoras de la economía social¹⁴, y llegan al

11 “Hablamos de segregación horizontal en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.”,

<http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>, 09/05/11, 16:11

12 “las mujeres son frecuentemente afectadas por la **segregación vertical** en el trabajo, o sea, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.”, <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>, 09/05/11, 16:11

13 http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2011/1TRIM/GRAFICO_1TRIMESTRE.pdf, 09/05/11, 16:10.

14 Hay que tener en cuenta que los datos se obtienen de los ficheros de cuentas de cotización en situación de

48,3 % en las cooperativas.

- La proporción de mujeres trabajadoras va disminuyendo sensiblemente a partir de los 40 años de edad
- Su presencia es mayor entre las personas de nacionalidad española (45,3 %) que entre las extranjeras (42,7 %).
- El porcentaje de mujeres es mayoritario entre las personas trabajadoras temporales (51,1 %) y minoritario entre las fijas (42,8%)
- La jornada a tiempo parcial es tres veces superior entre las mujeres (el 28,8% de ellas) que entre los varones (el 9,8% de ellos).
- Atendiendo a la categoría, son mayoritarias entre los ingenieros técnicos y peritos (65,3 %), los oficiales administrativos (56,8%) y los auxiliares administrativos (73,1%), subalternos (55,8%) y no cualificados (54,3%)¹⁵.
- Con el tamaño de la sociedad crece la presencia de mujeres, hasta superar a los varones en las de más de 50 trabajadores¹⁶.
- Por sectores, la mayor presencia de mujeres se da en los servicios (56,3%), seguida de la de la agricultura (46,4%), y están claramente subrepresentadas en la industria (25,9%) y la construcción (7,8%).

Por lo que respecta al acceso de las mujeres a la condición de socias y a los cargos directivos en las cooperativas, un estudio realizado entre cooperativas asociadas a la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA, 1999) indicaba que “aunque existe un 61’6% de trabajadoras-no socias frente a un 42’7% de trabajadores-no socios, cambia bastante cuando se atiende a la vertiente societaria, ya que de los socios, el 56’3% son hombres y sólo el 38’4% son mujeres, por lo que el peso total de éstas en las

alta y de afiliados en alta en la Seguridad social tanto de cooperativas como de sociedades laborales (anónimas y limitadas), así como de los ficheros de autónomos en alta en la Seguridad Social que trabajan en cooperativas y de los ficheros de cooperativas registradas (éstos últimos, para la variable “clase”).

- 15 Llama especialmente la atención que siendo las mujeres el 54,3 % del estudiantado universitario sólo sean mayoritarias en la categoría de titulados medios (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes), mientras que son minoritarias en la categoría de ingenieros y licenciados (45,6%), lo que induce a sospechar que al menos una parte de las mujeres ingenieras y licenciadas trabajan en categorías inferiores a su formación.

También destacan la adscripción abrumadoramente mayoritaria a las categorías administrativas y minoritaria en las categorías de oficiales no administrativos y especialistas. Estos últimos supuestos pueden estar indicando no sólo una segregación horizontal sino también una discriminación salarial encubierta: mientras que a los trabajadores hombres se les retribuye como oficiales, a mujeres que puedan estar realizando tareas similares o equivalentes se les clasificaría y retribuiría como “subalternos” o “no cualificados”.

- 16 Como dato positivo cabe señalar que en el 2º semestre del año 2009, las mujeres sólo superaban a los varones en las empresas de economía social de más de 100 trabajadores.

empresas es de un 35'7% frente al 64'3% de los hombres". Por otra parte, sólo un 37'7 % de las personas con cargos directivos en las cooperativas eran mujeres (un 35'51% de los comités de dirección; un 27'47% de los miembros de los consejos rectores).

Más adelante, en el *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, realizado por la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado en 2004, se concluía que en dichas cooperativas, las mujeres alcanzaban el 18,8% de los puestos de dirección y que el porcentaje de "mujeres responsables de cooperativas" llegaba al 39,2%.

En el ámbito agrario, en un estudio realizado en 1998 en la Agrupación de cooperativas del Valle del Jerte, se ponía de manifiesto que en 14 cooperativas con 4823 socios/as integrados/as, sólo el 21% aproximadamente eran mujeres, "la mayoría de las socias formaban parte de las cooperativas por razones de conveniencia familiar y eran muy pocas las que aparecían como socias porque gestionasen sus propias fincas"; sin embargo, recaían sobre mujeres "las tareas más delicadas y de mayores exigencias, como son todas las que tienen relación con el área de la calidad, selección y calibrado de los frutos" (González, 2000:2-3). En ese sentido, se ha puesto de manifiesto que "las mujeres tienen un relevante papel como trabajadoras de los almacenes de manipulado/envasado. Su adaptación a las condiciones de temporalidad y flexibilidad horaria reducen los costes comerciales y, por otra parte, su trabajo incide positivamente en el ámbito rural de pequeños propietarios/jornaleros agrarios del que forman parte" (Domingo, 1993:1).

En un reciente estudio sobre la presencia femenina en los órganos de gobierno de las cooperativas de Teruel (Esteban, Gargallo y Pérez, 2010:174) se constata que las mujeres suponen el 17,09% de los miembros del consejo rector; ocupando su presidencia en un 11,34% de ellos, un 16,33% de las vicepresidencias y un 23,23% de las secretarías. El porcentaje de mujeres gerentes se sitúa en el 20%. Todo ello hace concluir a las personas autoras del trabajo que "el conjunto de cooperativas no muestra una implantación de políticas de igualdad de oportunidades entre sus personas socias y trabajadoras, tal como se ha podido observar en la composición real de los consejos rectores muy alejada de valores paritarios" (p. 188).

Por lo demás, los datos que se reflejan en las memorias de sostenibilidad de aquellas cooperativas que las realizan en virtud de sus políticas de responsabilidad social empresarial, no son más esperanzadoras¹⁷.

La escasez, fragmentación y relativa antigüedad de los datos hace que la aproximación al conocimiento de la situación de las mujeres en las cooperativas no nos deje más que una «foto borrosa y desenfocada» de la realidad. No obstante, parece evidente que las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en las cooperativas, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación. Las causas, como apunta la ACI en su Mensaje del 88º Día internacional del cooperativismo, radican en que las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de su realidad social, por lo que se ven influenciadas por tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres y, en definitiva, por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran (Ribas y Sajardo, 2004:97; Delso y González, 2004:62; Naciones Unidas, 2009:4).

Por todo ello, no podemos sino concluir, con algunos matices, que en las cooperativas:

- se mantienen barreras de acceso de las mujeres al trabajo, aunque en menor medida que en el mercado laboral general.
- el trabajo de las mujeres en las cooperativas es más precario que el de los hombres, ocupando con mayor habitualidad los puestos de trabajo temporales y los de tiempo parcial.
- también se dan barreras de acceso a la condición de socia.
- se produce segregación horizontal, al concentrarse la participación de las mujeres en el sector servicios (y fundamentalmente en enseñanza, sanidad, comercio...) y siendo claramente minoritaria en la industria y la construcción
- se produce segregación vertical, tanto por lo que respecta a la estructura técnica o profesional/laboral (cargos de dirección y categorías profesionales mejor remuneradas) como en la estructura orgánica, societaria (miembros de los órganos de administración y de otros órganos sociales).

17 La revisión de algunas de ellas, ya sea de las que se publicitan en el sitio web del proyecto RSE COOP (http://www.cooperativescatalunya.coop/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=146&Itemid=183 , 09/05/11, 16:22), ya mediante su consulta directa por Internet nos hace constatar que no se suelen desagregar los datos de personas socias por sexo, ni tampoco las de las personas miembros de los órganos de participación social. En los pocos casos en que se hace la desagregación, se pone en evidencia que incluso en las cooperativas con presencia mayoritaria de mujeres, éstas acceden a la condición de socia en menor proporción que los hombres y su presencia va disminuyendo en la jerarquía societaria y en la técnica.

2. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD REAL DE MUJERES Y HOMBRES.

Las acciones que se proponen para superar las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito empresarial suelen incluirse como parte del desarrollo de políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) en general y, sobre todo, en relación con su dimensión interna. El movimiento internacional en pro de la RSE, aunque cuenta con antecedentes históricos previos y, en realidad, forma parte de la misma esencia cooperativa a través de sus principios y valores (Pérez, Esteban y Gargallo, 2009:167; Mozas y Puentes, 2010; Puentes, Velasco y Vilar, 2009:135), toma auge y se generaliza como política de gestión empresarial en respuesta a los graves escándalos financieros y medioambientales producidos en las últimas décadas del siglo XX. Son muy diversos los enfoques y aspectos a tener en cuenta, incluso en una mera aproximación introductoria a la RSE. A los efectos de nuestra exposición incidiremos únicamente en algunos que nos son necesarios para un mejor entendimiento de las medidas de RSE favorecedoras de la igualdad real de hombres y mujeres, especialmente en el seno de las cooperativas.

Como se ha señalado (Carantoña, 2006; Senent, 2007a:526), la RSE surge originariamente “con un fuerte sesgo medioambiental, ligada al desarrollo sostenible en su acepción más restringida de compatibilizar el mantenimiento del medio y la actividad económica. Con la globalización, la Responsabilidad Social se abre a los Derechos humanos [...]. Pero fue al incluir un tercer elemento, el Buen Gobierno corporativo cuando la responsabilidad social se extendió entre las empresas”. Es entonces cuando se refuerza definitivamente su “dimensión interna” y, a fin de cumplir con las dos principales exigencias de la RSE [«dar cuentas» (*accountability*) y «dar respuesta» (*responsability*)] “las empresas se ven obligadas a ser cada vez más transparentes en la información que ofrecen a la sociedad en relación con sus prácticas y formas de gestionarse” y a “tener en cuenta e intentar dar respuesta a las exigencias de sus grupos de interés o *stakeholders*”. Para ello, aparecen diferentes propuestas de Códigos de buen gobierno, con el propósito de revisar las estructuras de poder empresariales.

La Responsabilidad social corporativa en general y los Códigos de buen gobierno en particular se proponen como normas de incorporación voluntaria, no exigibles coactivamente sino en calidad de códigos éticos, no jurídicos (Olivencia, 1998). Sin embargo, algunos de los *stakeholders* e instituciones de la sociedad civil en general han ido demandando la

«juridificación» (Esteban, 2005:56) de algunos de sus enunciados, su progresiva incorporación a las normas jurídicas imperativas (Senent, 2007a:528-530), ya que la autorregulación resultaría en muchos casos insuficiente (Chaves y Soler, 2004:83; Seguí, García, Romero y Villalonga, 2008:161; Archel y Husillos, 2009:78 y 79). No sería, por lo demás, un fenómeno nuevo, sino el mismo que, desde los inicios de la formulación de los ordenamientos jurídicos, lleva al reconocimiento de rango de norma jurídica a los usos y costumbres cuando su práctica continuada cuenta con la convicción social de su obligatoriedad (en ese sentido, ver Embid, 2006:64 y 65).

□

En ese contexto, aunque en las primeras iniciativas de RSE, tanto a nivel internacional como interno, las referencias a la equidad de género eran escasas y en su mayor parte, indirectas y fragmentarias (ver al respecto Senent, 2007b:12 y 2007c:206 y ss.; Amecoop-Andalucía), se han ido formulando progresivamente propuestas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y hoy en día parece definitivamente consolidada la convicción de que ya no puede aceptarse que una empresa sea calificada como socialmente responsable si no promueve la igualdad real de mujeres y hombres en su seno y en su entorno de influencia.

A dicho proceso ha contribuido de manera fundamental, en el Estado español, la inclusión en la LOI de su título VII, “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas” (para su análisis pormenorizado, ver Senent, 2007a). Efectivamente, cuando en 2007 el poder legislativo se plantea abordar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial privado lo hace favoreciendo, con carácter general, “la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”. Además, de manera explícita, se refiere a una de las posibles acciones de RSE con perspectiva de género a emprender: la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las grandes empresas.

No son, sin embargo, como analizaremos después, los únicos aspectos de la LOI que afectan al funcionamiento de las empresas en general y de las cooperativas en particular: fomento de la cotitularidad de la empresa (art. 30.1 LOI); conciliación de vida laboral, familiar y personal (art. 44 LOI); planes de igualdad y otras medidas de fomento de la

igualdad en el acceso y promoción en el trabajo (arts. 45 a 49 LOI); implantación del distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50); información desagregada por sexos (art. 20 y Disp. ad. vigésima sexta LOI); utilización de lenguaje no sexista (arts. 14 y 28 LOI)... alcanzan de lleno al ámbito empresarial privado.

A todo ello se ha de añadir la fundamental aportación de la LOI a la hora de establecer y clarificar conceptos básicos relacionados con la igualdad real de mujeres y hombres. Sólo el paso del tiempo nos dará la perspectiva suficiente para valorar la tremenda eficacia práctica de contar con definiciones normativas de lo que ha de entenderse por igualdad de trato (arts. 3 a 5 LOI), discriminación directa e indirecta (arts. 6 a 10 LOI), acciones positivas (art. LOI), presencia equilibrada (Disp. Adicional Primera LOI) ...etc., conceptos que ayudarán a fundamentar toda clase de acciones y decisiones con contenido jurídico.

Por lo demás, la adopción y desarrollo de políticas de igualdad en en ámbito empresarial suele ubicarse en la dimensión interna de la RSE, en la medida en que se relaciona con “todas las vertientes relacionadas con las personas que trabajan en la empresa” (Amecoop-Andalucía). No debe olvidarse, sin embargo, que también puede (y debería) alcanzar a la dimensión externa de la actividad empresarial.

Así, cabe señalar aspectos de su relación con los grupos de interés externos como es el caso de la publicidad (arts. 39, 41, 50 y 74 LOI) o el de la contratación. En este último ámbito se ha de recordar, especialmente, que el art. 69.1 LOI establece que “todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”¹⁸.

18 Dicho artículo se completa con lo previsto, con carácter general en el art. 10 LOI: “Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”.

Y, con carácter más específico, el contenido del art. 72 LOI: “1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

“2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo

Incluso en sus actividades relacionadas con la cooperación al desarrollo y con el medio ambiente, a semejanza de lo previsto para las administraciones públicas en materia de cooperación para el desarrollo (art. 32 LOI), las empresas que acometan este tipo de actividades pueden y deberían establecer “el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades”, y adoptar por ello “un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva”.

Un ejemplo paradigmático de este tipo de actividades en el ámbito cooperativo lo encontramos en el Centro Cooperativo Sueco (<http://www.sccportal.org/Inicio.aspx>), organización integrada por unas sesenta compañías y organizaciones del movimiento cooperativo sueco, que actúa en diversos países de Latinoamérica apoyando “a cooperativas y grupos organizados de los sectores populares con herramientas para luchar contra la pobreza y la injusticia en base a su propio esfuerzo”. Entre sus líneas básicas de actuación incluye un ejemplar Programa de equidad de género: <http://www.sccportal.org/Programas/Equidad-de-Genero.aspx>

3. POTENCIALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA

En el anteriormente citado mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional de 2010 se remarca el carácter particularmente atractivo de las empresas cooperativas para las mujeres debido, fundamentalmente, a dos tipos de motivos. Por una parte, las cooperativas están impregnadas de unos valores y principios que les hacen esforzarse por fomentar el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades. Por otra, esos mismos principios hacen que la estructura organizativa sea, o pueda ser, más flexible y participativa, lo que facilita su adaptación a las necesidades e intereses de las mujeres; facilita, en definitiva, la adopción de la perspectiva de género.

Así, los principios cooperativos sirven, entre otras cosas, como criterios interpretativos de lo que ha de ser una cooperativa (Senent, 2008), y ésta función de parámetros del «deber ser» de las cooperativas en todo el mundo los hace instrumento idóneo para potenciar la


previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato”.

igualdad entre mujeres y hombres en su seno. Para ello, como se ha indicado, resulta de utilidad básica su «relectura» a la luz de la equidad de género (Delso, 2001:7; Pousada, 2003), por dos motivos básicos. El primero consiste en una simple cuestión de justicia y de eficiencia: no puede pretenderse la construcción de proyectos empresariales basados en la participación de todas sus personas socias y que aprovechen todo su capital humano si no se realizan los esfuerzos necesarios para la incorporación plena de (más de) la mitad de sus (potenciales) integrantes.

El segundo motivo se deriva del mismo cumplimiento del Primer principio cooperativo y de su mandato de erradicación de toda discriminación en el seno de la cooperativa (Chaves, Ribas y Sajardo, 2005:115). En efecto, de todos es sabido que el Primer principio cooperativo expresa que “Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política, o religiosa” (*International Cooperative Alliance*, 1996:17), lo que ha llevado a la Alianza Cooperativa Internacional a establecer que “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 participen en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo” (*International Cooperative Alliance*, 1996:47¹⁹).

Pero el Primer principio no es el único que contiene aspectos potencialmente relacionados con la erradicación de la discriminación de las mujeres en las cooperativas. La aplicación de una «mirada de género» a los principios cooperativos nos revela aspectos, facetas, antes «invisibles»:

| Principios cooperativos | Perspectiva de género |
|-------------------------------------|-----------------------|
| 1º, “adhesión voluntaria y abierta” | Existen: |

19 La Declaración de Manchester (ACI, 1995) también manifiesta que “gran parte del futuro éxito del movimiento cooperativo dependerá de la voluntad de reconocer una verdadera igualdad entre las mujeres y los hombres en las deliberaciones de las organizaciones cooperativas” (*International Cooperative Alliance*, 1996:107). Y más adelante, al analizar los retos de futuro, afirma que “al afrontar estos desafíos, las cooperativas se beneficiarán si se aseguran de que las puertas están abiertas a las mujeres en cuanto socios, líderes elegidos, empleados y directivos. El hacerlo será un buen negocio a causa del poder económico que representan las mujeres, aunque son propietarias de menos de lo que por su número y trabajo merecen. De forma más fundamental e importante, el hacerlo es simple justicia, en armonía con los compromisos básicos evidentes en los círculos cooperativos desde sus comienzos” (*International* ).

| Principios cooperativos | Perspectiva de género |
|---|---|
| “Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, <u>sin discriminación</u> social, política, religiosa, racial o <u>de sexo</u> ” | <ul style="list-style-type: none"> – dificultades de las mujeres en el acceso a la cualidad de socias y al trabajo por cuenta ajena en su seno – falta de titularidad de los bienes requeridos para el acceso la cualidad de socio/a |
| 2º, “gestión democrática por parte de los/as socios/as” “las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.” | Existen barreras invisibles al acceso de las mujeres a los órganos y cargos: <ul style="list-style-type: none"> – de gobierno corporativo – de dirección – representativos – consultivos |
| 3º, “participación económica de los/as socios/as” “los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socio. Los socios asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, de las cuales una parte por lo menos serían irrepartibles; beneficiando a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.” | Se requiere: <ul style="list-style-type: none"> – facilitar la aportación de capital de las mujeres a las cooperativas – potenciar su participación en el control de los recursos económicos y en la fijación de las políticas económicas [vinculada a su acceso a los órganos de gestión y dirección (2º principio) y a la formación técnica y cooperativa (5º principio)] – procurar la superación de la brecha salarial |
| 4º, “autonomía e independencia” “las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa”. | Fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres. Para ello, se ha de fomentar activamente: <ul style="list-style-type: none"> - la independencia económica de las mujeres. - la conciliación de la vida societaria, laboral, familiar y personal de hombres y mujeres cooperativistas. |
| 5º, “educación, formación e información” “las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.” | Las mujeres cooperativistas tienen especiales necesidades y obstáculos en el acceso a su educación, formación e información, a los que hay que atender. La información de la cooperativa debe incluir la variable de sexo en la desagregación de sus datos. |
| 6º, “cooperación entre cooperativas” “las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales” | La necesidad de “puntos de encuentro”, de “redes de intercambio” de las mujeres cooperativistas puede y debe ser objetivo preferente de las organizaciones del movimiento cooperativo |
| 7º, “interés por la comunidad” | Es necesario que: |

| Principios cooperativos | Perspectiva de género |
|--|---|
| “las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios” | <ul style="list-style-type: none"> – la transmisión de valores solidarios y participativos en el entorno incluya también el reconocimiento y la promoción de la equidad de género – el concepto de «comunidad» debe alcanzar al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos (conciliación) |

3. MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTARSE PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS COOPERATIVAS

A la vista de los aspectos que se revelan mediante un análisis de género de la realidad cooperativa y de sus potencialidades, van surgiendo diferentes propuestas relativas a la adopción de medidas que avancen en la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito cooperativo.

Así, en relación con las apuntadas dificultades de las mujeres en el acceso tanto a la cualidad de socias como (aunque en menor medida) al trabajo por cuenta ajena en las cooperativas, lo que los instrumentos de apoyo consultados (Rse Coop, Egiera-Parekatuz, Carantoña...) recomiendan es una definición explícita de los criterios y del proceso de selección que garanticen la objetividad, la transparencia y la equidad de género que elimine prejuicios y “barreras invisibles” (“Guía para impulsar la equidad de género en las empresas”, 2006:14).

Pero no sólo se trata de superar obstáculos. Hemos de recordar que la propia Alianza Cooperativa Internacional demanda a las cooperativas la adopción de acciones positivas que procuren la eliminación de barreras para ser socio por razón del sexo” (*International Cooperative Alliance*, 1996:47). Las acciones positivas, han sido definidas como “medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” (art. 11 LOI; ver Ventura, 2007:163-175).

En este sentido, las cooperativas deben reflexionar sobre qué tipo de iniciativas activas van a adoptar. Para su aplicación, tanto las normas de carácter interno (estatutos sociales, reglamentos de régimen interno...) como los propios acuerdos de los órganos sociales [plasmados o no en planes (de gestión, estratégicos, de igualdad...), memorias de sostenibilidad, guías... etc.) pueden ser herramientas idóneas.

Por otra parte, como hemos indicado en relación con el tercer principio cooperativo, el menor nivel de renta de las mujeres hace necesario adoptar acciones positivas también en relación con la realización de sus aportaciones al capital de las cooperativas, si se quiere corregir la brecha de género en el acceso a la cualidad de socia. En ese sentido, sería recomendable que junto a las actuales medidas de fomento de empleo cooperativo [capitalización de las prestaciones por desempleo para cualquier persona trabajadora que quiera incorporarse a una cooperativa; subvención (de mayor cuantía, si se trata de una mujer) a la cooperativa que incorpora a dicho trabajadora], las administraciones y organismos públicos generalicen las líneas de subvención y/o de financiación específicas para las mujeres candidatas a socias cooperativas.

Otro de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a la cualidad de socia, sobre todo en algunos tipos de cooperativa, es su falta de titularidad de los bienes patrimoniales que son requisito para el acceso a la cualidad de socia (tierra, explotación agraria, actividad empresarial...). Frente a ello sería recomendable que las administraciones públicas competentes culminasen el proceso de regulación y potenciasen plenamente la figura de la titularidad compartida o cotitularidad²⁰.

20 Dicha figura ya fue definida en el Real Decreto 613/2001, de 8 de junio, para la mejora y modernización de las estructuras de producción de las explotaciones agrarias, cuando, en su art. 2.11, define las condiciones requeridas para alcanzar la consideración de “agricultor joven cotitular de una explotación”.

Con posterioridad, el art. 30.1 de la LOI estableció que “a fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo”. Más adelante, la Disposición Final 4ª de la Ley 45/2007, de desarrollo sostenible del medio rural reafirmaba el mandato al Ejecutivo para que promueva y desarrolle “el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario”.

También varias normas autonómicas inciden en el fomento de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias y la utilización de las cooperativas como instrumentos de autoayuda en el proceso. Es el caso de los arts. 30.2. y 31 de la Ley 7/2004 del Parlamento de Galicia, para la igualdad de mujeres y hombres; el art. 28 de la Ley 12/2006, de la mujer de les Illes Balears; y el art. 52 de la Ley 12/2007, de promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ese sentido, en el Estado español es Galicia la Comunidad autónoma que más ha desarrollado el fomento de la cotitularidad, mediante varias convocatorias de subvenciones; por

El último capítulo, por el momento, de ese proceso, se escribió el pasado mes de marzo, con la elaboración de un anteproyecto de Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias²¹. En él se prevén tres posibles vías para el reconocimiento de la actividad empresarial agraria femenina compartida:

- La “explotación agraria de titularidad compartida”, definida como “la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye entre una mujer y su cónyuge o pareja con la que esté unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria”.
- La constitución de “una sociedad de responsabilidad limitada de las previstas en el artículo 5. Dos del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo²². Estas sociedades se ajustarán a los Estatutos-tipo que se aprueben por el Ministro de Justicia”.
- El “reconocimiento de los derechos económicos de la mujer que realice tareas en la explotación. Así, aquellas mujeres que habiendo participado de manera efectiva y regular no reciban pago o contraprestación alguna por el trabajo realizado y no hayan constituido con su

su parte, en Cataluña se está llevando a cabo el Projecte Rudona , impulsado por diversas entidades públicas y privadas (algunas de las cuales están estrechamente vinculadas al movimiento cooperativo agrario) y que, entre otras finalidades, pretende contribuir a la cotitularidad de las explotaciones agrarias y ganaderas catalanas.

En su aplicación, el RD 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias, establece medidas para “promover a efectos administrativos la titularidad compartida de las explotaciones agrarias entre los cónyuges o personas ligadas con una relación de análoga afectividad” (art. 1.1), aunque “esto no afectará a la titularidad civil de la propiedad de las explotaciones, salvo que expresamente los cotitulares sigan para ello las normas civiles y mercantiles de ámbito general e inscriban dicho régimen en el Registro de la Propiedad”.

El RD 297/2009 ha sido criticado, por una parte, por limitarse a la creación de un registro administrativo a los solos efectos del régimen de modernización de las explotaciones agrarias y otras normas del sistema de la Política Agraria Común, y a fin de extender los beneficios en la cotización a la Seguridad Social de la Ley 18/2007 a las mujeres cotitulares. Por otra parte, se advierte además que con él no se da cumplimiento a los mandatos de la LOI y de la Ley de desarrollo sostenible en el medio rural, ya que para poder aplicar con efectividad el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones no es suficiente con un real decreto sino que va a requerir la promulgación de “leyes civiles, mercantiles, fiscales, de derecho notarial y registral”.

21 http://www.elpais.com/elpaismedia/diario/media/201103/23/sociedad/20110323elpapisoc_1_Pes_PDF.pdf , 09/05/11, 16:49

22 Art. 5.2, RDL 13/2010: “...cuando el capital social de las sociedades de responsabilidad limitada no sea superior a 3.100 euros y sus estatutos se adapten a algunos de los aprobados por el Ministerio de Justicia, se seguirán las reglas previstas en el mismo con las siguientes especialidades:

- a) El notario otorgará la escritura de constitución en el mismo día en el que, aportados todos los antecedentes necesarios para ello, reciba la certificación negativa de denominación expedida por el Registro Mercantil Central.
- b) El registrador mercantil procederá a la calificación e inscripción dentro del plazo de las 7 horas hábiles siguientes a la recepción telemática de la escritura, entendiéndose por horas hábiles a estos efectos las que queden comprendidas dentro del horario de apertura fijado para los registros.
- c) Se aplicarán como aranceles notariales y registrales la cantidad fija de 60 euros para el notario y 40 para el registrador”

cónyuge o pareja de hecho una titularidad compartida tendrán derecho a una compensación económica en los supuestos tanto de transmisión de la explotación como de extinción del matrimonio o pareja de hecho”.

En relación con la titularidad compartida, además, es de esperar que el proceso iniciado hacia la visibilización de las mujeres como parte activa de la gestión patrimonial, acreedora en su caso de la cualidad de persona socia, se vaya extendiendo y generalizando, y alcance no sólo al ámbito agrario sino a todos los demás sectores empresariales y/o cooperativos: servicios, consumo, crédito, vivienda, educación...

Otra de las aspiraciones básicas de la cooperativa habría de ser la de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres, sobre todo por lo que respecta a la retribución, a la formación y a la promoción. En relación con la igualdad real retributiva, ya hemos apuntado cómo los pocos datos con que se cuenta parecen confirmar lo que sucede en el mercado laboral general: la existencia de una discriminación salarial entre mujeres y hombres, entendiendo por tal la situación en que “por el hecho de ser mujer se recibe una retribución menor por realizar el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor, o discriminación en el acceso a una situación laboral (y por tanto salarial) igual a la de los hombres”²³. El último dato que se aporta, para 2006, situaba la discriminación salarial en el 16%²⁴.

Como hemos puesto de manifiesto reiteradamente, la primera y más básica medida a adoptar, a fin de poder combatir eficazmente no sólo ésta sino cualquier clase de discriminación por razón de género y de adoptar las acciones positivas adecuadas, es contar con información real y actualizada de la situación de las mujeres²⁵. Sea o no obligatorio para

23 <http://www.ccoo.es/cscocoo/menu.do?Areas:Mujeres:Actualidad:73503> , 08/05/11, 19:26

24

[http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas_Diferencia_salarial_y_discriminacion_salarial_por_razon_de_sexo_según_CC.AA_\(19_Kb\)](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas_Diferencia_salarial_y_discriminacion_salarial_por_razon_de_sexo_según_CC.AA_(19_Kb)) , 08/05/11, 19:31.

25 En el ámbito de la iniciativa empresarial privada (y como pálido reflejo de las obligaciones previstas para los estudios y estadísticas de “los poderes públicos” en el art. 20 LOI) la Disposición Adicional Vigésima Sexta de la LOI modificó el contenido de la Memoria, uno de los documentos que componen las cuentas anuales de las sociedades: “la memoria deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio y por esta Ley, [...] La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros”.

El precepto se aplica a las cuentas anuales de las personas jurídicas empresarias y por tanto también a las cooperativas. No obstante, se ha de tener en cuenta que el desglose únicamente tendrá carácter obligatorio para las grandes empresas, ya que el art. 261 LSC permite obviarlo a las “sociedades que pueden formular

una concreta cooperativa, no cabe duda de que conviene a las que decidan implicarse en políticas de equidad de género tender a la realización de “Diagnósticos de la plantilla desagregados por mujeres y hombres” (Egiera-Red Parekatuz, p. 6), teniendo además en cuenta que en las cooperativas, la necesidad de información desagregada por sexos alcanza especial significado respecto del colectivo de personas socias. Entre la información desagregada debería incluirse no sólo la relativa a las diferentes categorías laborales sino también la correspondiente a la retribución, al acceso y ejercicio de cargos técnicos y sociales de todo tipo, y la relacionada con las políticas y los procesos de promoción.

En relación con la formación de las mujeres cooperativistas, para su plena efectividad, se han hecho llamamientos a que las propuestas y acciones que se lleven a cabo contemplen tanto la organización de acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres como la adaptación de los programas generales a las necesidades o preferencias específicas de las mujeres, prestando especial atención a aspectos como lugar de formación, horario, duración, composición del grupo de instructores, metodología participativa, facilidades para la movilización de las participantes (cuidado de niños...) (Ulshoefer, 2004:3 y 2), la capacitación a distancia (*e-learning*, manuales autodidácticos...; Acción-RSE, 2006:14), y la subvención económica (Puertas, 2008:26). También se ha indicado la conveniencia de atender a una etapa de post-formación, mediante la facilitación de servicios de apoyo (Ulshoefer, 2004:4) y, en su caso, tutorización (*mentoring*, Puertas, 2008:27).

No debe olvidarse que la formación va a facilitar, a su vez, la promoción laboral y profesional de las mujeres en las cooperativas, así como a su participación económica y social. No obstante, consideramos que todavía habrá que adoptar otras medidas para superar las desigualdades y discriminaciones de partida. Nos referimos, especialmente, a dos tipos de medidas: las relacionadas con la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y cargos de la cooperativa; y las relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de mujeres y hombres cooperativistas.

En relación con la presencia equilibrada, insistimos en lo aportado en anteriores análisis: la legislación cooperativa no ha incluido, hasta la fecha, ninguna norma similar a las

previstas en el artículo 75²⁶ y en la Disposición Adicional 1^a²⁷ de la LOI, aunque cabe interpretar que la norma es aplicable a las cooperativas que, estando “obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada” procedan a nombrar cargos de su órgano general de administración (ver al respecto, Senent, 2007b:13). Por lo demás, tanto la Ley estatal de cooperativas (art. 33, párs. segundo y tercero de la Lcoop) como diversas Leyes autonómicas (véase, p. e., los arts. 45.4 LCPV; 41.3 LCC; 42.5 LCCV) recogen la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan cuotas de representación en el órgano de administración en favor de determinados colectivos. No parece que hayan razones objetivas para impedirlo cuando se trate de alcanzar la “presencia equilibrada” de mujeres y hombres.

Pero es que además, tampoco debería circunscribirse la aplicación del principio de presencia equilibrada al órgano de administración (sea éste colegiado o no²⁸). La mutualidad que caracteriza a la cooperativa, con la consiguiente obligatoriedad de participación en la actividad cooperativizada, se traduce en una multiplicidad de órganos sociales (intervención, control de la gestión, recursos, liquidadores, comité social, asambleas de sección, juntas preparatorias...) en los que las mujeres han de ver garantizada su presencia equilibrada. Y lo mismo cabría aducir en relación con la estructura técnica de la cooperativa (alta dirección, gerencia, consultoría...).

Para ello, una vez más, las normas de autoorganización de la cooperativa pueden jugar un papel protagonista. En la medida en que no quede garantizada la presencia equilibrada, el establecimiento de cuotas en la composición de los órganos podría ser la solución idónea; pero si la “cultura organizacional” todavía no está «madura» para ello, podría optarse por la inclusión en normas de *soft law* (planes de gestión, planes de igualdad, memorias de sostenibilidad, ...) de cláusulas tipo *comply or explain*, similares a la Recomendación 15 del Código Unificado de Buen Gobierno.

26 “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. ...”

27 “A los efectos de esta Ley, 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.

28 El principio de presencia equilibrada también puede reclamarse para las modalidades unipersonales de órganos de administración, puesto que la LOI lo reconoce explícitamente para órganos o cargos de derecho público. También se pronuncia en esa línea el Dictámen del Consejo de Estado (p. 19), de 22 de junio de 2006, sobre el entonces Anteproyecto de LOI.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de mujeres y hombres, como se pone de manifiesto en la Exposición de motivos en la LOI, es “una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”. En esa dirección la LOI presta especial atención a la conciliación en el ámbito específico de las relaciones laborales, mediante su reconocimiento expreso como derecho (art. 44 LOI) y con la incorporación de una serie de previsiones con las que se procura fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

El caso más publicitado es el del permiso de paternidad; pero también la adopción, obligatoria para algunas empresas y potestativa para otras²⁹, de planes de igualdad³⁰ va a abrir vías para la efectividad del derecho a la conciliación, ejemplo paradigmático, por lo demás, de cómo la adopción de la perspectiva de género favorece a ambos sexos. También contiene una norma al respecto el art. 31 LOI en la medida en que establece que los Ministerios de Agricultura y de Trabajo han de desarrollar “una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural”.

En el ámbito cooperativo, ya habíamos señalado con anterioridad (Senent, 2008) la relación entre el Séptimo principio cooperativo y el fomento de la conciliación. Como se ha dicho (Pousada, 2003: 26), el compromiso de las cooperativas con la comunidad y con su desarrollo sostenible ha de incluir “la transmisión de valores solidarios y participativos en las prácticas culturales y ello significa el reconocimiento y la promoción de la igualdad de género”. Pero además, el concepto de “comunidad” debe alcanzar también al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos, de manera que la influencia de la cooperativa en ellos potencie el desarrollo y la participación de

29 La LOI hace obligatorios los planes de igualdad para las “empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores”, “cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable”, o cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador. La naturaleza societaria de la relación socio/cooperativa y el pequeño tamaño de la inmensa mayoría de las cooperativas harán que no sea preceptivo para ellas su adopción, pero nada impide (todo lo contrario, “el Gobierno establecerá medidas de fomento”) su implantación voluntaria (arts. 45 y 49 LOI)

30 “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo [...] Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo ” (art. 46 LOI)

las cooperativistas.

Consideramos además que el derecho a la conciliación se relaciona también con el Cuarto principio cooperativo, “autonomía e independencia”. La perspectiva de género aplicada a este principio lleva a establecer una relación entre la autonomía e independencia de las cooperativas y la autonomía e independencia de las mujeres. Se trata de que, en definitiva, fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres³¹. Y una medida básica de para esto último es, qué duda cabe, favorecer la conciliación. En esa línea, el “Manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal” elaborado en el ámbito del mencionado Proyecto RSE COOP indica toda una serie de medidas que pueden adoptarse en el ámbito de las cooperativas³².

Por lo demás, la conciliación es plenamente reclamable también para los varones cooperativistas, y no solamente porque ello redundará en favor de las mujeres que con ellos compartan la vida familiar, sino por derecho propio. En ese sentido, se han de destacar los movimientos sociales y académicos en favor de lo que se viene denominando “nuevas masculinidades”³³. En dichos movimientos se propone iniciar un proceso de reflexión y

31 Como se ha indicado, “la autonomía de las cooperativas es también autonomía de valores frente a la influencia de prácticas heredadas de una cultura patriarcal que contradigan principios solidarios basados en la ayuda mutua y la democracia participativa. Conservar esa autonomía implica el compromiso de no reproducir acríticamente en sus organizaciones la inequidad de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres y su plena participación” (Pousada, 2003:24-25)

32 Fomento de la flexibilidad en la gestión del tiempo (flexibilidad de horarios, reordenación del tiempo de trabajo, posibilidad de acumular horas, evitar reuniones y actividades formativas fuera del horario normalizado de trabajo, consideración del calendario escolar...) y del espacio (fomento del teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, trabajo compartido...) y en la facilitación de excedencias, permisos, reducciones de jornada... etc, evitando a un tiempo que tales medidas perjudiquen el desarrollo profesional. También se incluyen en este ámbito las políticas de facilitación de recursos para el cuidado de niños y niñas y otras personas dependientes (servicios de atención a domicilio, guarderías, campamentos o escuelas de verano...), para el transporte, ... etc

33 “Aun siendo relativamente pocos y poco divulgados, es fundamental hablar sobre el estudio de las Masculinidades (Men’s Studies), es decir, las corrientes teóricas que estudian la masculinidad, y que se han dedicado a *“la visibilización y crítica de la existencia de una masculinidad hegemónica y dominante, excluyente y agresiva, modelo genérico para la dominación del varón sobre las mujeres y sobre otros varones”*.” (García, Carlos y Gómez, Freddy. La Masculinidad como campo de estudio y de acción social. Universidad de Antioquia, 2000). Surgieron en la década de los 80, Estados Unidos, Canadá, Inglaterra y Suecia y van ganando cada vez más investigadores e investigadoras”, SURT, Fundació de Dones, <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=9&tex=16#borde-op> , 09/05/11, 16:50.

“Algunos investigadores –entre ellos Bly–, hablan de una nueva masculinidad en que se busca lo “profundo masculino”; es decir, el hombre firme, más no duro, que acepte sus emociones, sentimientos y sufrimientos, que descubra esa riqueza emocional y esa intensidad espiritual que posee pero que no muestra, porque no se lo permite ni se le permite, por no corresponder al modelo masculino predominante. Esta imagen de la masculinidad, unida a cualidades positivas que propone Bly y las propuestas por H. Kaje, en que invitaba a

práctica para lograr “el cambio personal de los hombres hacia posiciones más igualitarias. Como una estrategia complementaria y paralela al empoderamiento de las mujeres, se propone el «desarme moral» de los hombres o, lo que es lo mismo, el análisis crítico de la propia identidad de los hombres”. Se reconoce explícitamente que “el patriarcado, como origen de una sociedad marcada por las injusticias y las desigualdades, sitúa a los hombres en una situación de ventaja por el mero hecho de serlo”, por lo que plantean y reivindican “estar dispuestos a perder privilegios para ganar en igualdad, desde el convencimiento de que con el cambio ganamos” todos y todas³⁴.

Finalmente, cabe destacar el papel que en el empoderamiento de las mujeres cooperativistas viene jugando el movimiento cooperativo, papel que todavía está llamado a acrecentar. Con base en el Sexto principio cooperativo, “cooperación entre cooperativas”, el fortalecimiento del movimiento cooperativo pasa también por favorecer la creación y consolidación de “puntos de encuentro”, de “redes de intercambio” de las mujeres cooperativistas.

En este sentido, la Alianza Cooperativa Internacional cuenta con un Comité temático, el Gender Equality Committee (ICA-GEC); y lo mismo sucede en algunas de sus organizaciones regionales, como el Comité Regional Americano de Mujeres Cooperativistas (CRAMC) de ACI-Américas. En el Estado español han ido adquiriendo especial significación diversas asociaciones y comités creados en torno a las Organizaciones socias de COCETA

los hombres a acudir a cosas distintas a su trabajo o actividad para apoyar su identidad personal y valorarse mejor a sí mismos, están apoyando ahora a grupos que buscan una nueva identidad que los lleve al reencuentro de sí mismos.”, Alfonso HERNÁNDEZ, “¿Masculinidad o masculinidades”, <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/hernandez8.htm> , 09/05/11, 16:51.

34 Algunos de los ejes que distintos grupos del movimiento de hombres por la igualdad tienen en común son los siguientes:

- El compromiso de los hombres con el cambio personal (expresión de afectos, gestión de la frustración, vivencia de la sexualidad, compromiso contra la homofobia...).
- La lucha activa contra la violencia hacia las mujeres y la discriminación por razones de género.
- Asumir de forma igualitaria nuestra responsabilidad en el cuidado de las personas.
- El apoyo, impulso y visibilización de modelos positivos de masculinidad (hombres cuidadores, pacíficos, sensibles...).
- El compromiso de los hombres con el cambio en el ámbito público (generar una masa crítica de hombres a favor de la igualdad, defender estrategias de conciliación, renunciar a espacios de poder para que sean ocupados por mujeres, propuesta de cambios legislativos...).

Ander BERGARA, Josetxu RIVIERE, Ritxar BACETE (2008), Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades, EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz1/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf , 09/05/11, 16:52.

(Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado): la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP, relacionada con la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado); la Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía (AMECOOP Andalucía). En todos ellos se realizan acciones de coordinación de las mujeres cooperativistas y de sus organizaciones, la realización y publicación de estudios e investigaciones en la materia y difusión de experiencias destacables.

CONCLUSIONES

Como se ha indicado (Server y Capó, 2009:29) es precisamente en un contexto de crisis como el actual “el momento en que las empresas deben recapacitar para llevar adelante lo que se denomina la «gestión del talento»” como fórmula para la innovación y la diferenciación en la oferta. En esa línea se sitúan las políticas de responsabilidad social empresarial en general y la inclusión en ellas de medidas tendentes a superar la ineficiencia que se deriva de “desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población — las mujeres—” (Código Unificado de Buen Gobierno, 2006:19).

Aunque la escasez, fragmentación y relativa antigüedad de los datos desagregados por género no nos deje más que una «foto borrosa y desenfocada» de la situación de las mujeres en las cooperativas, no cabe sino concluir que las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en el sector cooperativo, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación. Las causas radican en que las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de su realidad social, por lo que se ven influenciadas por tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres y, en definitiva, por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran.

Sin embargo, las cooperativas cuentan con unos valores empresariales distintos a los de las empresas de capital y con unos principios que las hacen especialmente idóneas para la realización de acciones de RSE en general y de medidas para la igualdad real de mujeres y hombres en particular. Dicho potencial puede y viene siendo aprovechado por el movimiento cooperativo internacional y español, pero también puede ser objeto de notable mejora.

En nuestro trabajo apuntamos diferentes medidas concretas para para procurar alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en las cooperativas.

BIBLIOGRAFÍA

- ACCION RSE (2006), “Guía para impulsar la equidad de género en las empresas” (2006), <http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/documentos/GuiaEquidadGenero.pdf>, 09/05/11, 17:08
- AMECOOP-ANDALUCÍA, “Igualdad y RSE: Guía para las cooperativas”, <http://www.amecoop-andalucia.org/guia-rse/#top>, 09/05/11, 17:09
- ARCHEL DOMENECH, Pablo; HUSILLOS CARQUÉS, Javier (2009), “Últimos desarrollos sobre RSE en España: ¿un avance hacia la sostenibilidad?”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 65, 2009, pp. 59-84
- BERGARA, Ander; RIVIERE, Josetxu; BACETE, Ritxar (2008), *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*, EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz1/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf, 09/05/11, 17:06
- CARANTOÑA, Elena (2006), “El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas”, (Dirección: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM), Madrid, <http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/Informe%20Responsab.%201.pdf>, 09/05/11, 17:05
- COCETA (2004), *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, <http://www.coceta.coop/Publicaciones/Estudio-Mujer.pdf>, 09/05/11, 17:05.
- CHAVES, Rafael y SOLER, Francisco (2004): *El gobierno de las cooperativas de crédito en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y CIRIEC-España, Valencia
- DELISO, Ana Isabel (2001), “Más allá de la igualdad: género y cooperativismo”, *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 3, <http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Tercero/textos/articulo02.htm> 09/05/11, 17:05
- DELISO ATALAYA, Ana; GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, Helena (2004), “El balance de género en las empresas de economía social: una propuesta”, *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 42, septiembre 2004, pp. 61-69
- DOMINGO PÉREZ, Concepción (1993), “El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano”, *Cuadernos de Geografía*, núm. 53, pp. 85-109
- EGIERA-RED PAREKATUZ, “Cuestionario de autodiagnóstico de responsabilidad social (rs) e igualdad de género (ig): Parekatuz”, http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/archivos/castellano/Egiera_Cuestionario%20de%20Autodiagn%F3stico%20RS%20e%20IG_v2.pdf, 09/05/11, 17:05
- EMBID IRUJO, José Miguel, (2006), “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, núm. 108, pp. 63-74.
- ESTEBAN VELASCO, Gaudencio (2005), “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico- societaria)”, en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico- económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, pp. 13-62
- ESTEBAN SALVADOR, M^a Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana; PÉREZ SANZ, Francisco Javier (2010), “Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses”,
-
- REVESCO N° 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género -
ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

- Revesco, núm. 101, primer cuatrimestre 2010, pp. 7-27
- FEVECTA (1999), “Las mujeres directivas en las cooperativas de FVECTA”, Cuadernos Mujer y Cooperativismo, núm. 1, Noviembre 1999,
http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Primero/primero/OrgaCoopera/MUJE_DIREC.htm, 09/05/11, 17:04
- GONZÁLEZ, Elena (2000), “Género, agricultura y representación de las mujeres en las cooperativas agrarias. La experiencia de las cooperativas agrarias del Valle del Jerte”, Cuadernos Mujer y Cooperativismo, núm. 2, 2000,
<http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Segundo/textos/articulo11.htm>, 09/05/11, 17:03
- GRUPO ESPECIAL DE TRABAJO SOBRE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS, “Código Unificado de Buen Gobierno”, Anexo I del Informe de 19 de mayo de 2006, <http://www.cnmv.es/Portal/~/verDoc.axd?t={2be0eeae-1ed9-4c71-a075-3aab0b6a1d6f}>, 09/05/11, 17:39
- INTERNATIONAL COOPERATIVE ALLIANCE (1995), *The International Co-operative Alliance statement on the co-operative identity. The co-operative principles.*- Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa. Los principios cooperativos, 3ª ed., Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
- MOZAS MORAL, Adoración; PUENTES POYATOS, Raquel (2010), “La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas”, REVESCO, núm. 103, tercer cuatrimestre 2010, pp. 75-100.
- NACIONES UNIDAS, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2009), “Participación de las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles”, 53º período de sesiones, 2 a 13 de marzo de 2009, Tema 3 a) ii) del programa, E/CN.6/2009/CRP.8, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw53/crps/E-CN.6-2009-CRP.8%20Sp.pdf>, 09/05/11, 17:39
- OLIVENCIA, Manuel (1998), “El buen gobierno de las sociedades”, Conferencia de clausura de la VIIIª edición del Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial, Fundación ÉTNOR, 02/12/1998, publicada en Economía 3, núm. 93, dic. 1999, pp. 7-14, http://www.etnor.org/html/pdf/pub_olivencia.pdf, 09/05/11, 17:40
- PÉREZ SANZ, Francisco José; ESTEBAN SALVADOR, Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana (2009), “Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 65, 2009, p. 163-190
- POUSADA, Teresa H. (2003), “Género y cooperativas. La participación femenina desde un enfoque de género” Partes 1 y 2, Cuadernos de trabajo núms. 18 y 19, Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, Buenos Aires, Argentina,
<http://www.centrocultural.coop/modules/wfdownloads/singlefile.php?cid=3&lid=49>, 09/05/11, 17:40
- PUENTES POYATOS, Raquel; VELASCO GÁMEZ, M^a del Mar; VILAR HERNÁNDEZ, Juan (2009), “El Buen gobierno corporativo en las sociedades cooperativas”, REVESCO, núm. 98, 2º cuatrimestre 2009, pp. 118-140).
- PUERTAS, Susana (2008), “Diseño de propuestas de acción afirmativa: «Guía de medidas para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el entorno empresarial», DIVERSIDAD ACTIVA, Iniciativa Comunitaria Equal,
<http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/acciones%20afirmativas.pdf>, 09/05/11, 17:49
- REVESCO N° 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género -
 ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

- RIBAS, M^a Antonia; SAJARDO, Antonia (2004), “La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, noviembre 2004, p. 77-103.
- RSE COOP (2007), “Definició i implantació d'un Pla d'igualtat d'oportunitats”, <http://www.rsecoop.coop/cat/ElPrograma/ProductesRSECOOP.php>, 09/05/11, 17:49
- SEGUÍ MAS, Elies; GARCÍA MARTÍNEZ, Gabriel; ROMERO CIVERA, Agustín y VILLALONGA GRAÑANA, Inmaculada (2008), “La innovación en el gobierno de las cajas rurales españolas: evaluación de su e-gobierno corporativo”, Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 60, pp. 155-178
- SENENT VIDAL, María José (2007a), “Comentarios al Título VII”, en VV. AA., *Comentarios a la Ley de igualdad*, (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), CISS, 2007, pp. 525-556.
- SENENT VIDAL, María José (2007b), «Perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial cooperativa», en VV. AA., *La economía social como polo de utilidad social*, VI Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social, Córdoba, 20 a 21/09/07, [cd-rom], ISBN 978-84-95003-64-5 84-95003-64-3
- SENENT VIDAL, María José (2007c), «Equidad de género en la responsabilidad social empresarial», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 67, Serie Derecho Social Internacional y Comunitario, 2007, pp. 203-211, http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est08.pdf, 09/05/11, 17:50
- SENENT VIDAL, María José (2008), “Principios cooperativos, equidad de género y gobierno corporativo”, en VV. AA., *Actas del 27 Congreso Internacional CIRIEC*, Sevilla, Septiembre de 2008; i en Coceta, *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo*, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, Madrid, 2009, pp. 30 i 31, <http://www.coceta.coop/Publicaciones/GuiaIgualdadCOCETA.pdf>, 09/05/11, 17:50.
- SENENT VIDAL, María José (2009), “La regulación jurídica de las cooperativas desde una perspectiva de género”, en *La economía social. Desarrollo humano y económico. III Congreso de la Red RULESCOOP*, Universidad del País Vasco, 2009, pp. 315-333
- SENENT VIDAL, María José (2010), “Los derechos y deberes de las socias”, en *V Congreso de RULESCOOP*, Universidad de Granada, 15 al 17/09/10, ISBN 978-84-693-6093-4.
- SENENT VIDAL, María José (2011), “El principio de presencia equilibrada en el ámbito del Derecho privado”, en VV. AA., *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*, (dirs. M. P. García y M. Del R. Valpuesta; coords. L. López y M. Otero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- SERVER IZQUIERDO, Rafael; CAPÓ VICEDO, Jordi (2009), “La responsabilidad social empresarial en un contexto de crisis. Repercusión en las sociedades cooperativas”, Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 65, Agosto 2009, pp. 7-31.
- ULSHOEFER, Petra (1992), “Recomendaciones de la OIT con respecto a la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en el sector cooperativo y de empresas asociativas”, en VV. AA., *Generación de empleo a través de cooperativas y/o pequeñas empresas asociativas de mujeres en el Perú*, II Conferencia Nacional sobre ‘La mujer y el movimiento cooperativo’, Lima, 1991, Instituto de Cooperativismo-IDECOOP, <http://www.neticoop.org.uy/article399.html>, 09/05/11, 17:50
- VENTURA FRANCH, Asunción (2007), “Comentario al art. 11”, en VV. AA. (2007),
- REVESCO N° 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género -
ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

Comentarios a la Ley de igualdad (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), CISS, pp. 163-175.