

# Principio de igualdad y cooperativismo en el ámbito de la responsabilidad social corporativa

Carmen Boldó Roda  
Catedrática de Derecho Mercantil  
Universitat Jaume I

- I. LA LEY DE IGUALDAD Y LA EMPRESA
- II. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL
  - 1. Concepto y principios de la economía social
  - 2. Entidades de economía social
- III. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL
- IV. ESTUDIO ESPECÍFICO DE LA LEY DE IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS, CON ESPECIAL MENCIÓN A LA NUEVA LEY VALENCIANA DE COOPERATIVAS.
  - 1. Las Cooperativas Valencianas y la reciente actualización de su régimen por la Ley 4/2014.
  - 2. Ley de Igualdad, RSC y cooperativismo.

## I. La ley de igualdad y la empresa.

Mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo<sup>1</sup>, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante LOI) se aprobó la normativa tendente a alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en España mediante un enfoque transversal, gracias a una perspectiva integral e integrada

<sup>1</sup>. BOE 23 marzo 2007.

de la aplicación del principio de igualdad, que incide sobre múltiples esferas: políticas, sociales, económicas y culturales, con una abundante carga de materias y reformas de todo tipo. De la Exposición de Motivos de dicha norma, y al hilo de sus planteamientos, cabe destacar determinadas cuestiones de interés, sobre todo en lo que se refiere al ámbito empresarial.

En el párrafo tercero se realiza una proyección del principio de igualdad sobre los diferentes ámbitos de la sociedad en los que las mujeres sufren discriminación y se enumeran algunas políticas activas de acuerdo con la dogmática del derecho antidiscriminatorio, lo que se materializa, entre otras cosas, en la aplicación transversal de la igualdad y la inclusión de algunas medidas de carácter preventivo. También en esta norma se definen las acciones positivas, es decir, aquellas medidas específicas a favor de las mujeres destinadas a corregir situaciones de desigualdad de hecho con respecto a los hombres. Por consiguiente, puede afirmarse que la LOI obliga a los poderes públicos a adoptar acciones positivas y a materializar la transversalidad del principio de igualdad, asumiendo una estrategia dual a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres recomendada por las resoluciones de la Unión Europea.

En la LOI se incluyen un conjunto de acciones de promoción con el objetivo de alcanzar la igualdad real en las relaciones entre particulares, porque la consecución de la igualdad efectiva también requiere el compromiso de los sujetos que actúan en el ámbito privado. Concretamente se presta especial atención a las situaciones de desigualdad en las relaciones laborales, un terreno en el que se prevén medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares. Asimismo, se introducen medidas de promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva y se contempla también que las empresas asuman la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social en este tema.<sup>2</sup>

El art. 73 LOI señala que "Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social (...)", lo que hace necesario partir de un concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como "la integración

2. VENTURA FRANCH, A, en AAVV (dir, Garcia Ninet) Comentarios a la Ley de Igualdad, Ciss, 2007, pp. 25 y 26.

voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores"<sup>3</sup> y también "consiste en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas<sup>4</sup>.

Las acciones de responsabilidad social responden a las siguientes características:<sup>5</sup>

a) Naturaleza jurídica y transcendencia. Queda claro en la LOI el carácter puramente voluntario de las acciones de igualdad (art. 73) lo que no implica que en las mismas carezca de transcendencia jurídica su implantación y desarrollo. Y ello por dos razones. En primer lugar, porque el asumir voluntariamente acciones de RSC incide en determinados aspectos legales de la organización y funcionamiento de las sociedades mercantiles, pudiendo plantear, por ejemplo, cuestiones sobre la competencia en la adopción de acuerdos que no están conectados directamente con el objeto social ni con la obtención de beneficios económicos. Por ello, es conveniente que las acciones de igualdad en las empresas no se realicen únicamente para obtener beneficios como subvenciones públicas (art. 35 LOI), ser parte en contratos con la administración (art. 34 LOI), o mejor puntuación para la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (art. 50 LOI). La voluntariedad de que habla el art. 73 LOI ha quedado desdibujado para las "sociedades mercantiles estatales" pues están obligadas a presentar anualmente informes de gobierno corporativo y memorias de sostenibilidad "con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres" (art. 35.2.a LES). También están obligadas a favorecer la adopción de principios y prácticas de responsabilidad social empresarial por su proveedores, en particular relativas,

3. Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" Bruselas 18.7.2001 COM (2001) 366 final.

4. Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, Bruselas 02.07.2002 Com (2002) 347 final.

5. Estas características son desarrolladas por. PEREZ TROYA, A., "La incorporación de la perspectiva de género en el Derecho Mercantil", RDM, 2013, nº 288, pp. 68-73

**En la LOI se incluyen un conjunto de acciones de promoción con el objetivo de alcanzar la igualdad real en las relaciones entre particulares, porque la consecución de la igualdad efectiva también requiere el compromiso de los sujetos que actúan en el ámbito privado.**

**Es conveniente que las acciones de igualdad en las empresas no se realicen únicamente para obtener beneficios como subvenciones públicas (art. 35 LOI), ser parte en contratos con la administración (art. 34 LOI), o mejor puntuación para la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (art. 50 LOI).**

El carácter voluntario de las acciones de igualdad en el ámbito de la empresa podría cambiar si por su reiteración en la práctica llegara a conformarse como un uso de comercio que en consecuencia constituiría una fuente del derecho con eficacia obligatoria

entre otros ámbitos especificados, "a la promoción de la integración de la mujer " y "de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres". Para el resto de sociedades la puesta en marcha de esas acciones sigue teniendo carácter voluntario. Desde la doctrina, se ha llamado la atención sobre el hecho de que dicho carácter voluntario podría cambiar si por su reiteración en la práctica llegara a conformarse como un uso de comercio, que en consecuencia constituiría una fuente del derecho con eficacia obligatoria<sup>6</sup>. Por otro lado, el carácter voluntario de las acciones de RSC se vería también afectado por las obligaciones informativas que la LES (art. 39.3) ha impuesto a cierto tipo de sociedades mercantiles<sup>7</sup>.

b) Posibilidad de concertación con distintos sujetos. La LOI (art. 73) establece la posibilidad de concertar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como con los Organismos de Igualdad, acciones de responsabilidad social en igualdad. En este sentido y como se ha destacado<sup>8</sup>, legalmente la empresa queda obligada a informar a los representantes de los trabajadores las acciones que no concierte con ellos, lo que supone una obligación informativa para la sociedad que también vendría a destacar la trascendencia jurídica que pueden alcanzar las mencionadas acciones pretendidamente voluntarias. Por último cabe señalar que la normativa laboral es aplicable a las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales, lo que viene a suponer que las acciones a las que hemos hecho referencia no pueden contravenir ni sustituir obligaciones o exigencias legales que afecten a las empresas o a otros sujetos como personas asalariadas, representantes de trabajadores y trabajadoras, etc.<sup>9</sup>

6. EMBID IRUJO, J. M., "Los aspectos mercantiles de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres", en AAVV, *Comentarios a la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Coord. SALA FRANCO, T., et al., La Ley, Las Rozas (Madrid), 2008, p. 281.

7. Sociedades anónimas con más de 1000 personas asalariadas.

8. PEREZ TROYA, A., op. cit. p. 70.

9. Ello viene a confirmar lo dispuesto en el Libro Verde ... (p. 22), de que "la responsabilidad social de las empresas no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas

c) Régimen de transparencia. Según señala el art. 39.3 LES, las normas de transparencia afectan también a otras empresas que asuman acciones de responsabilidad empresarial. De este modo por un lado, las sociedades anónimas pueden hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de RSC a través de un informe específico, en el que deberá constar si el mismo ha sido o no verificado por terceras partes. Dicho informe, en el supuesto de sociedades anónimas de más de 1000 asalariados debe ser objeto de comunicación al Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE), órgano interministerial de carácter consultivo creado y regulado por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero<sup>10</sup> con la finalidad de permitir un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de RSC en las grandes empresas españolas.

d) Carácter publicitable de las acciones en igualdad. La LOI reconoce que las empresas puedan hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, con sujeción, en todo caso, a las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad (art. 74 LOI)<sup>11</sup>. En este sentido, la Ley 34/1988 de 11 de noviembre, General de Publicidad, ha sido modificada por la Ley 26/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios. Por lo que respecta a la legitimación activa para ejercitar la acción de cesación en los supuestos de publicidad engañosa sobre RSC en igualdad, a los sujetos mencionados en el art. 74 de la LOI (Instituto de la Mujer y órganos autonómicos equivalentes) y en la medida en la que tal publicidad es engañosa (art. 3 LGP) y por otro lado desleal (art. 18 LCD), se añaden los legitimados por estas normas, es decir, cualquier persona física o jurídica que resulte afectada y, en general, quienes tengan un derecho subjetivo o un in-

medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas".

10. BOE, núm. 52, de 29 de febrero de 2008.

11. EMBID IRUJO "Derecho, Mercado y Responsabilidad Social Corporativa" *Papeles de Economía, Responsabilidad Social Corporativa* nº 108, 2009, p. 65 reconoce la trascendencia de las declaraciones y anuncios públicos de las empresas de sus acciones de RSC, advirtiendo de su carácter vinculante al integrarse en el "discurso comercial". El mismo autor considera ("Los aspectos mercantiles...", op. cit, p. 316) innecesario el contenido del art. 74 LOI.

terés legítimo (art. 33.1 LCD) además de por otras entidades y organismos reconocidos (art. 33.2 y 33.3 LDC), quedando abierta asimismo el posible ejercicio de acciones por el Ministerio Fiscal en defensa de los intereses generales, colectivos o difusos de los consumidores y usuarios (art. 33.4 LCD). A la acción de cesación se suman las distintas acciones que a tenor de lo dispuesto en la LGP y LCD pueden ejercitarse contra los actos de competencia desleal.

e) Reconocimiento como empresa socialmente responsable. La LES también establece que cualquier empresa puede solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determine el CERSE (art. 39.3 LES). Supone por tanto la creación de un distintivo en RSC y un refuerzo de las competencias atribuidas a esta institución para la que se prevé que el Gobierno facilite los recursos necesarios para que pueda llevar a cabo plenamente sus funciones (art. 39.4 LES). Aun cuando dicho extremo deberá desarrollarse reglamentariamente, hay que advertir que se reputa una práctica comercial engañosa la exhibición de sellos de confianza o de calidad o distintivos equivalentes sin haber obtenido la necesaria autorización (art. 21.1 LCD).<sup>12</sup> De ahí que se aconseje a las empresas la obtención de dicho distintivo como "reconocimiento formal" para publicitar su condición de empresas socialmente responsables<sup>13</sup>.

Por otro lado, en el ámbito del Derecho Mercantil, parece que las propuestas de RSE en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres van siempre enfocadas a la presencia equilibrada en los consejos de administración de las grandes sociedades capitalistas.<sup>14</sup> Sin embargo, como

12. Un completo desarrollo de esta cuestión en EMBID, J.M., "Derecho, mercado y Responsabilidad Social Corporativa", op. cit. pp. 71-72.; ID., "Los aspectos mercantiles" op. cit. pp. 322-324.

13. PEREZ TROYA, A. op. cit., p. 73.

14. Al respecto y, entre otros, SALDANA M., "Alcance del principio de "presencia equilibrada" en la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres" en AAVV, GILES, R./MORA, M., (Coord.) *El derecho antidiscriminatorio de género. Estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. @ becedario, Badajoz 2008, p. 37 y ss.; SENENT, M.J., "El principio de presencia equilibrada en el ámbito del Derecho Privado", *El levantamiento del velo: Las mujeres en el Derecho Privado*, Dirs. GARCÍA RUBIO, M./VALPUESTA, M.R.,

se ha puesto de manifiesto<sup>15</sup> aunque este es un aspecto importante no es el único, y esta cuestión debe incluir otras perspectivas de estudio, tanto desde su dimensión interna, en la que se sitúan los aspectos más directamente relacionados con la gestión empresarial, como externa, en relación con otros temas como el desarrollo sostenible e incluso los Derechos Humanos.

Y por último, hay que destacar respecto al dato de la voluntariedad de estas acciones que ciertamente es la empresa la que toma la decisión de actuar de manera socialmente responsable, pero, una vez explícitos los compromisos, esa concreta responsabilidad que asume libremente la empresa, deja de ser voluntaria y pasa a ser obligatoria para ella.<sup>16</sup> Una excluyente voluntariedad en la adopción de medidas de RSC comportaría el riesgo de sustitución de la normativa vigente en derechos sociales. Lo que ha de apuntarse es a constituir un complemento y mejorar el cumplimiento de las normas, aportando un valor añadido. De este modo, una buena parte de las normas que se adoptan voluntariamente por las empresas siguen un verdadero proceso de "juridificación" en la medida que son recogidas en normas jurídicas obligatorias. Esto, como acertadamente se ha señalado, no es nuevo sino que forma parte de un fenómeno general de reconocimiento de rango de norma jurídica a los usos y costumbres, cuando su práctica continuada cuenta con la convicción social de la obligatoriedad.<sup>17</sup>

Tirant lo Blanch, Valencia 2011 p. 62 y ss.; CAMPUZANO, A.B., "La presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles", en *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, MERCADER (Coord), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, p. 435 y ss.; y ampliamente HUERTA, M. I., *Las mujeres en la nueva regulación de los consejos de administración de las sociedades mercantiles españolas. Artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*, Aranzadi, Cizur Menor, 2009.

15. SENENT VIDAL, M.J., "El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones positivas de un buen gobierno corporativo", *RDS*, nº 38 p.155.

16. MERINO SEGOVIA, A., *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 10.

17. EMBID IRUJO, J.M., "Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa" *Papeles de Economía Española*, nº 108, pp.64 y 65.

**Es la empresa la que toma la decisión de actuar de manera socialmente responsable, pero, una vez explícitos los compromisos, esa concreta responsabilidad que asume libremente la empresa deja de ser voluntaria y pasa a ser obligatoria para ella.**

**En el ámbito del Derecho Mercantil, parece que las propuestas de RSE en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres van siempre enfocadas a la presencia equilibrada en los consejos de administración de las grandes sociedades capitalistas**

## 2. Las empresas de economía social.

### 1. Concepto y principios de economía social

La configuración actual de la Economía Social española viene marcada por la aprobación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que sin duda alguna supone un punto de inflexión son precedentes para el reconocimiento, visibilidad y desarrollo del Sector, tanto dentro del propio Estado como de la Unión Europea.

El propio texto de la Ley define a la Economía Social como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que e el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.<sup>18</sup>

Los principios que orientan a la Economía Social en España son:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

18. Fuente: CEPES, *Anuario de Economía Social*, 2007-2008, Madrid 2009, p. 1-148.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

### 2. Entidades de economía social

Asimismo, según establece la Ley, forman parte de este conjunto empresarial y diverso que es la Economía Social las siguientes entidades:

a) Las cooperativas: La cooperativa es una forma de organización empresarial basada en la estructura y funcionamiento democráticos. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, estatal e internacional: la adhesión voluntaria y abierta de los socios, la gestión democrática, la participación económica de los socios, la educación, formación e información y el interés por la comunidad.

b) Las sociedades Laborales: Las sociedades laborales han mostrado un alto potencial de generación de empresas. En este tipo de empresas, el capital social pertenece mayoritariamente a los trabajadores. El hecho de que los trabajadores sean socios, favorece la automotivación a la hora de afrontar los proyectos. El mínimo requerido es de tres y, los trámites de constitución son similares a los de cualquier otra sociedad mercantil.

c) Las mutualidades: Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social.

d) Los Centros Especiales de Empleo: son empresas que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su plantilla está constituida por el mayor número de personas con discapacidad (cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores). Desarrollan una capacidad productiva y competitiva que les permite introducir sus productos en el mercado.

f) Las empresas de inserción: Las empresas de inserción se definen como "estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es la de posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una acti-

**Economía Social es el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.**

vidad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional". En su plantilla deben tener un porcentaje de trabajadores en inserción, que dependiendo de cada Comunidad Autónoma, oscilará entre el 30% y el 60%. El 80% de los resultados se reinvierte en la empresa.

g) Las Cofradías de Pescadores: son corporaciones de Derecho Público sectoriales, sin ánimo de lucro, representativa de intereses económicos de armadores de buques de pesca y de trabajadores del sector extractivo, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero, cuya gestión se desarrolla con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de sus socios, con el compromiso de contribuir al desarrollo local, la cohesión social y la sostenibilidad.

h) Las asociaciones: sobre todo las vinculadas al movimiento de la discapacidad y de la inserción de personas en exclusión. Las principales características de este movimiento asociativo se centra en prestar servicios allí donde el sector lucrativo falla en su provisión, que además suele coincidir con aquellos sectores en los que se satisfacen derechos fundamentales, sobre todo en su acceso a colectivos especialmente vulnerables, como las personas con discapacidad. Son también señas de identidad la capacidad de innovación para satisfacer los problemas que surgen en la sociedad, y la defensa de cambios sociales, legales, administrativos, o de otro tipo, siempre en defensa de los derechos y las libertades de las personas con discapacidad, con base en el respeto a la diversidad, la pluralidad y la tolerancia.

i) Las fundaciones: son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de un fin de interés general. Las fundaciones de Economía Social deben cumplir taxativamente los principios de la Economía Social citados, y que recoge la Ley 5/2011.

En definitiva, la empresa de Economía Social es un claro ejemplo de como la racionalidad y el progreso social son compatibles, de cómo la eficiencia empresarial puede convivir con la responsabilidad social.

### 3. El principio de igualdad en las empresas de economía social.

La cuestión del género en el ámbito social, económico y laboral ha sido objeto de análisis por sociólogos y juristas desde hace bastantes años. La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha revolucionado las estructuras familiares y sociales y ha supuesto que el tema de las desigualdades de género en el ámbito laboral haya alcanzado un enorme interés y preocupación desde el punto de vista del análisis por sociólogos y juristas. Desde el punto de vista político, la situación de discriminación de la mujer ha sido también el eje central de numerosas y diversas actuaciones encaminadas a una mayor igualdad de género y una mayor equidad en las condiciones laborales y sociales de los miembros de uno y otro sexo. Sin embargo, a realidad es que siguen produciéndose situaciones de discriminación de la mujer en el ámbito laboral que tienen directa conexión con su situación de desventaja en otros terrenos como el ámbito familiar y privado, o la desigualdad a nivel social y político a la hora de participar en la toma de decisiones o asumir cargos de responsabilidad.

En el mercado de trabajo, el colectivo femenino presenta tasas de actividad inferiores a las registradas entre los hombres, mientras que las tasas de paro de las mujeres son sistemáticamente más elevadas que las de los varones, como demuestran las estadísticas. Asimismo, siguen existiendo importantes diferencias salariales entre ambos y se observa que la contratación temporal, y por tanto el empleo precario, afecta en mayor medida a las mujeres.

Del mismo modo aparecen profundas diferencias en relación a la distribución por sexo de los trabajadores/as en los diferentes sectores y ramas de actividad, ya que las mujeres se concentran especialmente en las actividades relacionadas con todo tipo de servicios personales o empresariales poniendo de manifiesto la existencia de segregación horizontal.<sup>19</sup>

19. "Hablamos de segregación horizontal en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personal en acceder a determinadas profesiones. Se verifica

Desde el punto de vista político, la situación de discriminación de la mujer ha sido también el eje central de numerosas y diversas actuaciones encaminadas a una mayor igualdad de género y una mayor equidad en las condiciones laborales y sociales de los miembros de uno y otro sexo. Sin embargo, a realidad es que siguen produciéndose situaciones de discriminación de la mujer en el ámbito laboral que tienen directa conexión con su situación de desventaja en otros terrenos como el ámbito familiar y privado, o la desigualdad a nivel social y político a la hora de participar en la toma de decisiones o asumir cargos de responsabilidad.

Cabe subrayar por último, la escasa proporción de mujeres en puestos directivos y cargos de responsabilidad, hecho que delata la existencia de segregación vertical<sup>20</sup> realidad definida también con la conocida expresión de techo de cristal haciendo referencia a la barrera, invisible aunque existente, que impide a las mujeres escalar posiciones en el terreno laboral.

Como antes hemos puesto de manifiesto, el segundo obstáculo al que se enfrenta el colectivo femenino tiene su objeto en el ámbito privado y familiar. Las mujeres asumen, una vez realizada su jornada laboral, la mayor parte de las tareas y responsabilidades del hogar. Esta circunstancia se ha mantenido en el tiempo a través de la reproducción y repetición de costumbres y estereotipos culturales fuertemente arraigados a lo largo de generaciones. El cambio cultural hacia un nuevo modelo que integre la figura del hombre en el ámbito familiar jugando un papel activo, asumiendo responsabilidades y compartiendo tareas en igualdad de condiciones, es uno de los mayores retos a los que se enfrenta nuestra sociedad del siglo XXI. Se trata de sustituir un esquema estereotipado que sitúa la mayor parte de la carga material y emocional del ámbito privado en manos de la mujer, lo cual impide, por otro lado, un mayor y más pleno desarrollo de su faceta laboral y profesional mientras que, por el contrario, esta esfera sí es asumida por el hombre con amplia libertad y capacidad de dedicación. El cuidado de los niños, ancianos, personas discapacitadas o enfermas es habitualmente asumido por las mujeres, aún a costa de sacrificar su carrera profesional, mientras que en muy pocas ocasiones es el hombre quien sitúa su desarrollo laboral en un segundo plano para dar preferencia a las necesidades familiares y personales. Culturalmente se presupone que es a la mujer a quien le corresponde encargar-

en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres de acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Aunque sea poco frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos o ocupaciones considerados como típicamente "femeninos", como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos amos de casa." <http://www.surt.org>

20. "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 más trabajan a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continua y el salario femenino para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino." <http://www.surt.org>

se de solucionar los problemas y cubrir las necesidades en la esfera privada.

En un contexto social y cultural, profundamente marcado por la desigualdad de género, resulta interesante conocer si los rasgos de discriminación se evidencian por igual en todos los ámbitos o si, por el contrario, existen núcleos, sectores, empresas o instituciones en las que se observa una situación distinta, es decir, más igualitaria y equitativa. Se trata, por tanto, de analizar si en todas las empresas y contextos laborales se observan rasgos de desigualdad en un grado similar, o, si por el contrario, existen determinadas empresas o entidades en las que se observa un mayor grado de participación e integración laboral de las mujeres. En concreto nos referimos a las empresas que integran el sector de la Economía Social. Las entidades enmarcadas en el sector de la Economía Social presentan unas características y unos valores específicos proclives a crear un entorno de mayor igualdad y equidad y solidaridad entre todas las personas vinculadas a ellas. La cuestión de fondo reside, en este caso, en contrastar si la participación laboral de las mujeres en el sector de la Economía Social es similar a la observada en el resto de empresas de la economía española, o bien presenta diferencias sustanciales que pueden ser motivadas por su peculiar conformación.

En los últimos años han sido numerosas las propuestas e iniciativas adoptadas desde el sector de la Economía Social para facilitar y promover una mayor igualdad de género en su seno. En distintas federaciones y confederaciones de cooperativas se han creado departamentos específicos de la mujer, se han elaborado publicaciones y se han desarrollado algunos estudios, aunque éstos son todavía escasos. Asimismo, en tiempos recientes, se han venido organizando jornadas, conferencias, talleres, etc. en relación al tema del género, lo cual denota la preocupación y el interés de las propias organizaciones de la Economía Social hacia este problema. Por otro lado, comentar que si bien los estudios sobre el género a nivel general abundan, los estudios científicos sobre el tema de la igualdad de género en el ámbito de la Economía Social escasean todavía, aunque aparece un creciente interés por profundizar en dicha línea de investigación. Desde la administración competente se están elaborando, desde hace ya algunos años, estadísticas sobre las empresas de la Economía Social que incluyen la variable género y permiten evidenciar cuál es la situación del

**Las entidades enmarcadas en el sector de la Economía Social presentan unas características y unos valores específicos proclives a crear un entorno de mayor igualdad y equidad y solidaridad entre todas las personas vinculadas a ellas.**

**Las Entidades de la Economía Social (EES) serían el campo de cultivo perfecto para que en todos sus ámbitos prevaleciera la igualdad de género mostrándose especialmente relevante en lo relativo a la toma de decisiones, debido a que este tipo de sociedades funcionan bajo los principios, de democracia, igualdad, equidad, solidaridad y, por tanto son contrarias a toda clase de discriminación.**

sector en relación a esta cuestión. En definitiva, el tema suscita interés y preocupación y se está abordando desde diferentes ámbitos (científico, político, sectorial, empresarial, etc.) pero se puede decir que existe aún mucho camino por recorrer hasta llegar a la plena igualdad de hombres y mujeres.<sup>21</sup>

Como se ha puesto de manifiesto, parece que las Entidades de la Economía Social (EES) serían el campo de cultivo perfecto para que en todos sus ámbitos prevaleciera la igualdad de género mostrándose especialmente relevante en lo relativo a la toma de decisiones, debido a que este tipo de sociedades funcionan bajo los principios, de democracia, igualdad, equidad, solidaridad y, por tanto, son contrarias a toda clase de discriminación. Pero en realidad, como demuestran algunos estudios, estas organizaciones no son ajenas a los efectos de la segregación vertical<sup>22</sup>.

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral no ha conseguido su presencia paritaria en las empresas, tanto públicas como privadas. La participación de las mujeres en los órganos de decisión es mucho más reducida que la de los hombres en cualquier empresa en general, y en las EES en particular. Este fenómeno, conocido como segregación vertical, supone la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad y poder. Además, está provocando el desaprovechamiento del particular estilo directivo femenino, fundamental para la buena gestión de cualquier organización, entre ellas las de Economía Social<sup>23</sup>.

Por otra parte, la sociedad exige cada vez más a las empresas compromisos sociales y medioambientales que superan el ámbito estrictamente económico. Por esa razón, a las empresas, y en particular las de la Economía Social,

21. Vid. los estudios presentados al respecto en *REVESCO* nº 105, Monográfico, *La economía social y la igualdad de género*, ISSN 1885-8031.

22. MARTINEZ LEÓN, I.M, ARCAS LARIO, N., GARCÍA HERNÁNDEZ, M., "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social", *REVESCO*, Monográfico "La economía social y la igualdad de género", op. cit., pp. 143-172.

23. Un buen análisis de las acciones positivas en el ámbito del género en SENENT VIDAL, M.J., "El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones positivas de buen gobierno corporativo" *RDS*, nº38, p. 206-208.

se les pide que adopten prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) dirigidas a satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés, máxime cuando las mismas pueden explicar, en buena medida, el logro de ventajas competitivas.<sup>24</sup>

Si, como se acaba de indicar, los valores de las EES hacen a estas organizaciones muy sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, también es cierto que el paralelismo existente entre estos mismos valores y aquellos en los que se apoya la RSC justifican que las EES estén especialmente inclinadas a adoptar comportamientos socialmente responsables<sup>25</sup>. Sin embargo, la evidencia de estas conexiones entre los conceptos de Igualdad de Género, Economía Social, y RSC contrasta con los escasos trabajos, sobre todo empíricos, que han centrado su interés en estudiar la relación que existe entre la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las EES y los comportamientos socialmente responsables de estas organizaciones.

En este contexto, un trabajo publicado recientemente ha intentado<sup>26</sup> analizar en qué medida la Igualdad de Género influye en la gestión de la RSC de este tipo de organizaciones de la economía social. Los resultados obtenidos confirman que: a) las empresas de economía social analizadas presentan valoraciones elevadas (superiores a 5 puntos sobre 10) tanto para la RSC como para cada una de sus tres dimensiones, siendo la más valorada la social, seguida de la económica y la medioambiental; b) las mujeres suponen el 42,9% del total de los trabajadores de las cooperativas y sociedades laborales, cumpliéndose por tanto la paridad mínima de sexos establecida por la Ley Orgánica 3/2007 (alrededor del 40%), en cambio su participación en la toma de decisiones es muy inferior. En concreto, se observa que las mujeres socias sólo suponen el

24. MARTINEZ LEÓN, I.M, ARCAS LARIO, N., GARCÍA HERNÁNDEZ, M., op. cit., p. 144.

25. ARCAS LARIO, N. y BRIONES PEÑALVER, A.J., "Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones e la Economía Social", CIRIEC- España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 65, 2009, pp. 143-161.

26. Trabajo realizado por MARTINEZ, ARCAS y GARCÍA "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en la entidades de economía social", op. cit. pp. 143-172., Estos autores analizar de forma exploratoria, a partir de la información obtenida de una muestra formada por 134 cooperativas y sociedades.

**Sin embargo, la evidencia de estas conexiones entre los conceptos de Igualdad de Género, Economía Social, y RSC contrasta con los escasos trabajos, sobre todo empíricos, que han centrado su interés en estudiar la relación que existe entre la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las EES y los comportamientos socialmente responsables de estas organizaciones.**

29,5%, siendo todavía inferior el porcentaje de mujeres que acceden a la gerencia (23%), valores ambos muy alejados de la paridad mínima de sexos; y c) la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de las EES no afecta ni a la RSC de estas organizaciones ni a cada una de sus dimensiones (económica, social y medioambiental).

Estos resultados son coincidentes con otros anteriores, de manera que las EES parece que no han superado la segregación vertical. Esta conclusión, opuesta a lo esperado atendiendo a los valores que guían a este tipo de organizaciones, contrarios a toda clase de discriminación, confirma la existencia de factores que dificultan la necesaria igualdad de género. De forma similar, de los resultados se desprende la idea de que la cultura empresarial y los estereotipos de género impiden la diferenciación efectiva de los estilos directivos femenino y masculino, al menos en cuanto a la forma de gestionar la RSC.

## 4. Estudio específico de la Ley de Igualdad en las Cooperativas, con especial mención a la ley Valenciana de Cooperativas.

Una de las características destacadas de la legislación cooperativa de la Comunitat Valenciana es la de su frecuente actualización para adaptarse a las variables circunstancias económicas y societarias en que han de desarrollar su actividad las cooperativas valencianas.

### 3. Las Cooperativas Valencianas y la reciente actualización de su régimen por la Ley 4/2014.

Como señala en su Exposición de Motivos la reciente Ley 4/2014, de 11 de julio, de modificación de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de la Generalitat, de Cooperativas de la Comunitat Valenciana, una de las características destacadas de la legislación cooperativa de la Comunitat Valenciana es la de su frecuente actualización para adaptarse a las variables circunstancias económicas y societarias en que han de desarrollar su actividad las cooperativas valencianas. Esa actualización es,

sin duda, una expresión del deseo del legislador valenciano, en el ejercicio de la competencia exclusiva que en materia de cooperativas reconoce a la Generalitat el artículo 49.1.21ª del Estatuto de Autonomía, por facilitar el pleno desarrollo del cooperativismo en nuestra Comunitat y por dotar a las cooperativas valencianas de los instrumentos y régimen jurídico que les permitan avanzar en la consecución del logro cooperativo para sus socios y la sociedad en su conjunto, en las mejores condiciones posibles sin abandonar ni renunciar a la filosofía y modelo específicos de este tipo de empresa.

Esa frecuente actualización es, también, expresión del cumplimiento del mandato constitucional de fomentar las cooperativas mediante una legislación adecuada, y por tanto, conforme a los valores y principios cooperativos adaptados al tiempo y al lugar en que han de desarrollar sus efectos y, por otra parte, es cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 80.4 del Estatuto de Autonomía que ordena a la Generalitat fomentar la creación de cooperativas, cuyo mandato no podría cumplirse adecuadamente sujetándolas a normas obsoletas o carentes de operatividad en esta segunda década del siglo XXI.

Además de dar adecuada respuesta legal a los retos y exigencias que el momento presente plantea a las cooperativas valencianas, con la nueva regulación se trata de avanzar en la armonización con el resto de la legislación cooperativa española en algunas de sus regulaciones esenciales, como en el caso de la configuración del objeto de las cooperativas agrarias o en el de las cooperativas de viviendas y, en la medida en que las tendencias actuales del fenómeno cooperativo lo aconsejan, introducir en la regulación legal los preceptos necesarios y convenientes para permitir a las cooperativas valencianas la puesta en práctica de desarrollos innovadores y actualizados de la idea cooperativa. Entre esos nuevos retos a los que se enfrentan las cooperativas valencianas está el de la adecuación de su funcionamiento a ese principio de igualdad consagrado en la LOI, que como hemos visto tanta trascendencia tiene en las empresas de economía social. Ese será un nuevo reto de los cooperativistas, operadores jurídicos y legislador valenciano de cara a dar cumplimiento a ese principio en la redacción de un nuevo texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana, al que se incorporarán las disposiciones vigentes sobre la materia y las contenidas en la Ley de Cooperativas, lo que sin duda se tra-

Entre esos nuevos retos a los que se enfrentan las cooperativas valencianas está el de la adecuación de su funcionamiento a ese principio de igualdad consagrado en la LOI, que como hemos visto tanta

ta de una gran oportunidad para acercar el cooperativismo valenciano a los nuevos retos de la legislación del siglo XXI.

#### 4. Ley de Igualdad, RSC y cooperativismo.

La existencia de paralelismos entre la filosofía que promueve la RSC y la identidad cooperativa ha sido en muchas ocasiones puesta de relieve.<sup>27</sup> En esa línea, el Libro Verde de la Comisión Europea sobre Responsabilidad Social de las empresas, tras definir la RSC, reconoce que las cooperativas "integran estructuralmente los intereses de otros interlocutores y asumen espontáneamente responsabilidades sociales y civiles". De los valores cooperativos reconocidos por la Alianza Cooperativa Internacional en su declaración de 1995 (autoayuda, auto responsabilidad, democracia, igualdad, solidaridad, honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social), y que se concretan en los siete principios cooperativos, los tres últimos están ligados íntimamente con la RSC y sus tres principales ámbitos (responsabilidad económica, socio-cultural y ambiental).<sup>28</sup> Esto significa que en las cooperativas las acciones socialmente responsables no vienen determinadas por motivos comerciales, sino que tienen un entronque fundamental con ese tipo de empresa, por lo que pasar de la comunicación de la RSC a la gestión de la misma es fácil de conseguir, porque forma parte de su cultura organizativa.

Un primer acercamiento al mundo cooperativo revela enseña el paralelismo existente entre cooperativismo y procesos de desarrollo. Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. La cooperación basada en un modelo de desarrollo humano contempla elementos como la equidad, igualdad, la mejora de la calidad de vida, el respeto a los derechos humanos, la democracia. La coincidencia de elementos entre estas dos propuestas hace pensar claramente en el cooperativismo como una opción para el desarrollo de los pueblos. Es decir, la creación de cooperativas, respetando los valores y principios que sustentan el movimiento, constituye en sí mis-

27. GADEA SOLER, E., "Delimitación del concepto de cooperativa: de los principios cooperativos a la responsabilidad social corporativa", *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, CIRIEC diciembre 2012, p. 52.

28. CARRASCO, I., "La ética como eficiencia. La responsabilidad social de las cooperativas de crédito en España", *CIRIEC-España*, nº 53, pp. 351-367.

ma una propuesta que contribuye a la mejora de la calidad de vida y el desarrollo de los colectivos y de las personas.

Por esta razón, los procesos de intercooperación entre cooperativas de diferentes partes del planeta no son otra cosa que la promoción de procesos de desarrollo en aquellas zonas más desfavorecidas por las desiguales relaciones políticas y económicas entre el norte y el sur, agravadas en los últimos años por la globalización económica y las exigencias del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. La fórmula cooperativa tiene un elevado grado de implantación en algunas zonas del planeta, como por ejemplo Asia o Centroamérica. El apoyo a estas cooperativas no sólo fortalece al movimiento sino que, sobre todo, contribuye a generar alternativas al modelo económico imperante, generador de profundas desigualdades entre distintas regiones del mundo y al interior mismo de los países.

Las subvenciones que con este objetivo están planteando las diferentes entidades públicas -estatales, regionales y locales- tienen como fin facilitar la creación de herramientas de cooperación al desarrollo desde distintos agentes sociales. El cooperativismo, como propuesta que busca el desarrollo y que contempla entre sus principios la intercooperación, no puede permanecer ajeno a este proceso y tiene que comprometerse, en la medida de sus posibilidades, con la mejora de las condiciones de vida en otras zonas y regiones, promoviendo la fórmula cooperativa como alternativa de desarrollo<sup>29</sup>.

Los proyectos de cooperación son sobre todo, o al menos lo deben ser, herramientas para el fortalecimiento de los procesos de organización de la sociedad civil. Así, podemos destacar la experiencia desde la que algunas entidades están trabajando en este aspecto. Un buen ejemplo es AMECOOP que trabaja en la cuestión de la cooperación al desarrollo con

29. Acorde con este planteamiento de trabajo, AMECOOP está apoyando dos proyectos de desarrollo con cooperativas de mujeres en Centroamérica: uno en Guatemala, con la Federación de cooperativas artesanales, ARTEXCO, y otro en Honduras, con la Alianza de Mujeres de Cooperativas. Ambos proyectos basan en la capacitación la estrategia para mejorar la situación de las cooperativas y la situación de las mujeres dentro de las mismas. Las cooperativas integradas en ARTEXCO tienen entre sus asociados a más de un 50% de mujeres. Sin embargo, en los consejos rectores y órganos de representación las mujeres son minoría, así como en los puestos de gerencia de la cooperativa. La apuesta del proyecto es mejorar la capacidad gerencial de las mujeres y apoyar su participación en los órganos de toma de decisiones.

**En las cooperativas las acciones socialmente responsables no vienen determinadas por motivos comerciales, sino que tienen un entronque fundamental con ese tipo de empresa, por lo que pasar de la comunicación de la RSC a la gestión de la misma es fácil de conseguir, porque forma parte de su cultura organizativa.**

**Los proyectos de cooperación son sobre todo, o al menos lo deben ser, herramientas para el fortalecimiento de los procesos de organización de la sociedad civil.**

el objetivo de construir una red de mujeres cooperativistas capaces de generar propuestas alternativas que exploren las posibilidades del tercer sector incorporando la visión de las mujeres.

La Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AME-COOP) está formada por mujeres, socias y trabajadoras de cooperativas y persigue promover la participación y la promoción de las mujeres en el ámbito de las cooperativas de trabajo. Entre sus objetivos destacan la promoción de las cooperativas de trabajo entre las mujeres, favoreciendo la autogestión de empleo; la creación de espacios de encuentro y reflexión; favorecer la participación de las mujeres en el ámbito económico; desarrollar programas y proyectos de formación dirigidos a mujeres interesadas en el autoempleo; establecer canales de colaboración con otras entidades de mujeres; incorporar la perspectiva de género en el seno del movimiento cooperativo y cooperar con otras mujeres cooperativas fuera de España.<sup>30</sup> La finalidad de dicha asociación es facilitar y crear espacios, procesos y herramientas a nuestras socias que nos permitan hacer aprendizajes colectivos e individuales, para conseguir protagonismo y presencia en el ámbito empresarial y público desde una conciencia de género grupal. Dicha finalidad se concreta en los siguientes objetivos:

- a) Promover la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de la actividad cooperativista.
- b) Incorporar la perspectiva de género en el seno del movimiento cooperativo.
- c) Trabajar para aumentar el número de mujeres cooperativistas, a todos los niveles de formación y ejercicio profesional.
- d) Reclamar la paridad en los órganos sociales, tanto en las cooperativas como en otras entidades en las que esté presente representado el movimiento cooperativo.

30. Según estimaciones de la Alianza Cooperativa Internacional, 800 millones de personas en todo el mundo son miembros de cooperativas. Es decir, un 12% de la población mundial es cooperativista. Las cooperativas crean y mantienen empleos en todo el planeta y dan empleo a más de 100 millones de personas, lo que representa un 20% de lo que aportan las empresas multinacionales en esta materia. Sólo en el Estado existen del orden de 18.000 cooperativas de trabajo asociado, que dan empleo a unas 266.000 personas.

e) Promover el concepto de que mujeres y hombres son igualmente capaces de contribuir a la excelencia cooperativa.

f) Proporcionar formación y promocionar a la mujer cooperativista y desempleada.

g) Constituir redes de apoyo y espacios de encuentro, colaboración y reflexión entre las socias.

h) Establecer canales de colaboración y coordinación con otras entidades e instituciones, en especial del ámbito socioeconómico.

i) Realizar actividades y proyectos de cooperación al desarrollo con mujeres cooperativistas y empresarias de otros lugares.

j) Colaborar con la Administración y otras organizaciones e instituciones públicas y/o privadas para la defensa de los derechos de las mujeres.

Para ello estas asociaciones ofrecen los siguientes servicios:

- a) Asesoramiento para el autoempleo cooperativo y desarrollo
- b) Programas de cooperativismo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Facilitar herramientas a las empresarias cooperativistas para liderar sus empresas y participar en el movimiento cooperativo.
- d) Información a las asociadas sobre subvenciones, ayudas, subvenciones, ferias y encuentros, premios y otras convocatorias que puedan resultarles de interés.
- e) Programas formativos de sensibilización social en el seno de la economía social y de capacitación empresarial.

Para concluir, iniciativas como la descrita demuestran que, como se ha puesto de manifiesto<sup>31</sup> las mujeres pueden encon-

31. SENENT VIDAL, M.J., "¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e igualdad real", en *REVESCO*, nº 105, op. cit., p. 57 y ss.

Las mujeres pueden encontrar en las cooperativas un instrumento idóneo para satisfacer sus intereses y necesidades. Pero es que además también las cooperativas pueden mejorar si incorporan el talento de las mujeres a su actividad, lo cual no sólo es un objetivo de responsabilidad social corporativa, sino incluso de eficiencia.

trar en las cooperativas un instrumento idóneo para satisfacer sus intereses y necesidades. Pero es que además también las cooperativas pueden mejorar si incorporan el talento de las mujeres a su actividad, lo cual no sólo es un objetivo de responsabilidad social corporativa, sino incluso de eficiencia. Por ello y siguiendo el mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional<sup>32</sup> "se necesita hacer mucho más por 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".

32. 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 ACL y 16º Día internacional de las cooperativas de Naciones Unidas titulado "Las empresas cooperativas valoran la participación de las mujeres".

## Bibliografía.

- ARCAS LARIO, N. y BRIONES PEÑALVER, A.J., "Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones e la Economía Social", CIRIEC- España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 65, 2009, pp. 143-161.
- CAMPUZANO, A.B., "La presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles", en *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*, MERCADER (Coord) , Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007, p. 435 y ss.
- CARRASCO, I., "La ética como eficiencia. La responsabilidad social de las cooperativas de crédito en España", *CIRIEC-España*, nº 53, pp. 351-367.
- CEPES, *Anuario de Economía Social, 2007-2008*, Madrid 2009, p. 1-148.
- EMBID IRUJO "Derecho, Mercado y Responsabilidad Social Corporativa" *Papeles de Economía, Responsabilidad Social Corporativa* nº 108, 2009, p. 65.
- "Los aspectos mercantiles de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres", en AAVV, *Comentarios a la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Coord. SALA FRANCO, T., ed. al., la Ley, Las Rozas (Madrid), 2008, p. 281.
- "Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa" *Papeles de Economía Española*, nº 108, pp.64 y 65.
- GADEA SOLER, E., "Delimitación del concepto de cooperativa: de los principios cooperativos a la responsabilidad social corporativa", *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, CIRIEC diciembre 2012, p. 52.
- HUERTA, M. I., *Las mujeres en la nueva regulación de los consejos de administración de las sociedades mercantiles españolas. Artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*, Aranzadi, Cizur Menor, 2009.

- MARTINEZ LEÓN, I.M, ARCAS LARIO, N., GARCÍA HERNÁNDEZ, M., "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social", *REVESCO*, Monográfico "La economía social y la igualdad de género", op. cit., pp. 143-172.
- MERINO SEGOVIA, A., *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 10.
- PEREZ TROYA, A., "La incorporación de la perspectiva de género en el Derecho Mercantil", *RDM*, 2013, nº 288, pp. 68-73
- SALDAÑA M., "Alcance del principio de "presencia equilibrada" en la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres" en AAV, GILES, R./MORA, M., (Coord.) *El derecho antidiscriminatorio de género. Estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. @becedario, Badajoz, 2008, p. 37 y ss.
- SENENT VIDAL, M.J., "¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e igualdad real", en *REVESCO*, nº 105, op. cit., p. 57 y ss.
- "El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones positivas de un buen gobierno corporativo", *RDS* nº 38 p.155.
- "El principio de presencia equilibrada en el ámbito del Derecho Privado", *El levantamiento del velo: Las mujeres en el Derecho Privado*, Dirs. GARCÍA RUBIO, M./VALPUESTA, M.R., Tirant lo Blanch, Valencia 2011 p. 62 y ss.
- VENTURA FRANCH, A, en AAV (dir, Garcia Ninet) Comentarios a la Ley de Igualdad, Ciss, 2007, pp. 25 y 26.