

INFORME RELATIVO AL PROYECTO DE LEY DE COOPERATIVAS DE EUSKADI

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

La Ley por la que se regula las Cooperativas de Euskadi, sobre la que se solicita el informe, tiene por objeto regular el modelo jurídico de las Cooperativas de Euskadi, refundiendo e integrando, en un solo texto normativo, las modificaciones a la Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi, realizadas sucesivamente en el tiempo.

Se trata, por tanto, de una disposición de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 de la Directriz Primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de impacto en función del género, en los términos previstos en el anexo I, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 3 y 4 de la Directriz Primera.

En el **Informe de Impacto** remitido se hace una descripción general del proyecto de Ley. Entre los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres se afirma que

la estructura básica, material y formal del cooperativismo vasco se soporta en los valores y principios cooperativos aprobados por la ACI, Alianza Cooperativa Internacional, y en la Disposición Adicional Quinta se incorpora la obligación de procurar la presencia igualitaria de hombres y mujeres en todos los órganos de que disponga. No obstante, en la propuesta de la norma este concepto aparece “ *presencia equilibrada de personas socias en los órganos...* ”, redactado de forma poco clara y que no se corresponde con la igualdad de género “

Respecto a la **Evaluación Previa del Impacto en Función del Género**, nos gustaría destacar que **no se ha aportado ningún dato relativo a la presencia de mujeres y hombres en el ámbito regulado por la presente Ley, lo que impide hacer un diagnóstico de la situación de las mujeres en el sector.**

El informe de impacto prevé que la norma contribuirá a una disminución de las desigualdades, en la **presencia de mujeres y hombres** en los distintos órganos que conforman las cooperativas, y que esta disminución de la desigualdad tendrá diferente intensidad en función de la clase de cooperativa, actividad, sector económico y antigüedad. Volvemos a señalar que el informe no aporta datos ni cuantitativos ni cualitativos que sustenten dicha incidencia y que avalen la citada previsión.

A modo orientativo, para analizar la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de las cooperativas vascas podemos tener en cuenta el “El informe anual de las cooperativas vascas”¹, donde, entre otros aspectos, se realiza un análisis de la situación y la evolución de la presencia de las mujeres y los hombres en las sociedades cooperativas de la Comunidad Autónoma Vasca, tomando como variables el tamaño de la empresa, el sector de actividad y el territorio histórico entre otras.

¹ El Informe anual de las cooperativas vascas, realizado por Mondragon Unibertsitatea para el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, con información específica aportada por cooperativas y grupos de cooperativas, obtenidas a través de sus memorias anuales, analiza distintos aspectos de la actividad de las cooperativas del País Vasco entre 2000 y 2010.

Del análisis se deduce que la participación de las mujeres trabajadoras en las cooperativas vascas ha ido creciendo durante este periodo de tiempo, pasando de ser de un 39,4% en el 2004 a un 46,3% en el 2010 y que la presencia de las mujeres es mayor en las cooperativas de mayor tamaño, alcanzando el 49,5% de la plantilla en las cooperativas del tramo 51-200 trabajadores.

En función de la actividad, las mujeres continúan siendo minoría en aquellos sectores que han sido históricamente masculinos, sobre todo la construcción, donde las mujeres ocupan el 9,3% del total de empleo, la industria, con una presencia del 22,6% de mujeres y la agricultura, 15,8%. Asimismo, las mujeres siguen incorporándose en mayor medida a aquellas cooperativas que operan en el sector servicios. En este caso, de cada tres personas empleadas dos son mujeres, 67,8%.

El informe anual de las cooperativas vascas concluye señalando que en el empleo cooperativo se produce segregación horizontal, al concentrarse la participación de las mujeres en el sector servicios, siendo claramente minoritaria en la industria y la construcción.

Por otra parte, en el informe de evaluación de impacto se realiza una previsión positiva sobre la eliminación o disminución de las desigualdades en cuanto al **acceso a los recursos**, y se afirma que *“se halla expresamente prohibida toda discriminación de acceso a la condición de socio, históricamente, por razón de sexo”*, todo ello, de nuevo, sin realizar aportación de datos o análisis del sector, que sustenten dicha previsión y afirmación.

En este sentido, sería recomendable aportar datos, desagregados por sexo, relativos a la distribución de mujeres y hombres teniendo en cuenta los grupos de antigüedad en función del sexo, donde se observará la evolución que ha tenido el acceso a la admisión de socia en los últimos años (una mayor presencia de mujeres en los rangos de menor antigüedad puede demostrar un cambio en la política de admisión en cooperativas, hacia modelos más igualitarios; la edad (en ocasiones, en los procesos de selección se

penaliza a las mujeres jóvenes, sobre todo aquellas en edad de ser madres o tener hijos e hijas pequeñas); el nivel de estudios y ámbito educativos; la distribución de mujeres y hombres por departamentos; por niveles profesionales (nos permite analizar en qué niveles profesionales se distribuyen los hombres y las mujeres en la jerarquía cooperativa; podemos obtener la distribución de mujeres y hombres en la estructura vertical, para poder considerar si existe algún tipo de techo de cristal que impide a las mujeres promocionarse, o nos permite conocer si hay diferencia en las retribuciones, la brecha salarial); por tipo de contrato (laboral o societario), por tipo de jornada (completa o parcial), etc.

En cuanto a la **toma de decisiones**, el informe señala que es precisamente el aspecto que la modificación de la norma promueve: la igualdad de hombres y mujeres en la configuración, entre otros órganos, del órgano colegiado o plural de gestión y representación de la cooperativa. Se señala, igualmente, que hubiera sido de interés, que en el Informe de Impacto en Función de Género, se hubieran aportado y analizado datos sobre la presencia de mujeres y hombres en dichos órganos, y así poder constatar la necesidad de incorporar esta medida en el anteproyecto de Ley.

En este sentido, según “Cifras 2013 Mujeres y Hombres en Euskadi” documento elaborado por Emakunde, los ámbitos de decisión en las empresas de economía social de Euskadi se encuentran muy masculinizados. Así, sólo un 24,5% de los puestos en los Consejos Rectores y de Administración de estas empresas son ocupados por mujeres. Por otra parte, la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión varía en función del sector de actividad de la empresa, incrementándose el porcentaje de mujeres por encima del 30% en el caso del sector servicios.

Actualmente, la composición de los dos órganos principales de KONFEKOOP (Confederación de Cooperativas de Euskadi), el Consejo Rector y la Asamblea General, están formados por 1 mujer ocupando el cargo de Presidencia y 11 hombres repartidos en cargos de Vicepresidencia, Secretaría y Vocales, lo que supone un 8.3% de representación femenina.

Desde la óptica de la creación de empleo, las cooperativas ha sido consideradas como un instrumento interesante para la creación de nuevas empresas, así como una vía para sacar de la economía sumergida a sectores, que en muchas ocasiones están copados por mujeres, como el servicio doméstico. Muchas mujeres han considerado que la creación de una cooperativa les daba pie a ser propietarias y líderes de una empresa.

Sin embargo, para que la práctica cooperativa favorezca la situación de las mujeres y la igualdad sea una realidad, una condición indispensable es que los hombres y mujeres, ambos sean partícipes activos de la vida cooperativa. No sólo en la base, como trabajadores y trabajadoras de la organización, sino en todos los ámbitos y niveles, incluido los puestos de gobierno y ejecutivos. La cuestión es que a la luz de los datos estadísticos sobre el empleo en las cooperativas es evidente que la igualdad de género sigue siendo, hoy por hoy, un objetivo a conseguir más que una realidad.

Los datos dejan claro que las cooperativas están dirigidas por hombres. De hecho, la desigualdad de género en las cooperativas es una de las mayores contradicciones entre la teoría cooperativa y la práctica, debilitando la identidad cooperativa, credibilidad y la posibilidad de cumplir con el objetivo cooperativo.

Respecto a los objetivos y medidas planteadas en la futura norma para la **superación o modificación de las normas sociales y valores** de lo que se atribuye a las mujeres y a los hombres, en el Informe se señala que es propio de los valores y principios cooperativos favorecer la igualdad de género en la constitución y funcionamiento cooperativos. Efectivamente, el primer principio cooperativo de la ACI (Alianza Cooperativa Internacional) 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”*. A pesar de ello y como venimos señalando a lo largo del informe, los datos nos muestran claramente la existencia de una importante segregación vertical y horizontal en el sector

Asimismo, el informe de impacto apunta que en los artículos 145 y 146 del anteproyecto y art. 137 y 138 de la Ley 4/93 de cooperativas de Euskadi, en desarrollo de políticas de fomento del cooperativismo y para su implantación progresiva en la práctica, se reforzará la base social femenina en las cooperativas, se favorecerá su participación activa, se informará de los derechos que las asisten como socias, etc. Cabe señalar, que en el articulado del anteproyecto de Ley no se ha encontrado ninguna mención expresa al respecto, por lo que debe de tratarse de un error del informe que habrá de ser subsanado.

De modo general, nos gustaría señalar que para poder evaluar el impacto de género resulta indispensable realizar el análisis de situación requerido por las directrices mediante la recogida, de forma diferenciada, de información sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito en que la norma desplegará sus efectos. Todo ello, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir y poder iniciar el desarrollo de medidas y acciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Finalmente, entre las **medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad** de mujeres y hombres se afirma que en el texto del anteproyecto de Ley se ha incluido, la igualdad en la valoración de la condición de socio y socia y por otro lado, la Disposición Adicional Quinta recoge que las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan.

Respecto a la Igualdad en la valoración de la condición de socio y socia señalar que realmente no es una medida específica para eliminar las desigualdades de género, sino la constatación de una obligación constitucional que impide la discriminación por razón de sexo.

Igualmente, se prevé la adopción de otras medidas más allá del contenido del proyecto de norma, dirigidas a evaluar el género en las cuentas de la economía social, a promover

actividades de formación y difusión de las políticas de igualdad y dar ayudas para emprender o acceder a la condición de socio, en que el género tiene una consideración específica

Por otro lado, y con relación al **contenido del anteproyecto de Ley y a su futuro desarrollo o aplicación**, se realizan las siguientes recomendaciones y observaciones:

- Se recomienda **incorporar formalmente**, en el Capítulo 1. Disposiciones Generales, los principios generales que informan la constitución y funcionamiento de la sociedad cooperativa de Euskadi, constituyendo uno de estos principios **“la igualdad de mujeres y hombres, con carácter transversal al resto de principios”**.
- De conformidad con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, al igual que en el resto de empresas, las cooperativas han de **elaborar y aplicar planes de igualdad**: *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.
Como norma general, e independientemente del número de personas trabajadoras, todas las organizaciones deben implantar acciones concretas a favor de la igualdad. A las empresas con más de 250 trabajadores, sin embargo, se les exige, además, realizar un diagnóstico de la situación, del que derivarán acciones concretas a favor de la igualdad, y que éstas queden incluidas en un Plan de Igualdad.”
- Por otro lado, de conformidad con el artículo 48 de la Ley 3/2007 consideramos conveniente que en los estatutos o en el reglamento de régimen interno de las

cooperativas incorporen medidas específicas para prevenir **el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo.

- El artículo 20, donde se regula la admisión a socio y socia, debería aclarar cuáles pueden ser las causas que supongan una discriminación arbitraria o ilícita a la hora de aceptar o denegar la admisión, puesto que podría entrar en contradicción o limitar el primer principio cooperativo de la Alianza Cooperativa Internacional, a la cual se ajustan las cooperativas de Euskadi, y que dice así: *“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”*.
- Las Cooperativas de Trabajo Asociado tienen la facultad de autorregular el régimen laboral de las personas socias trabajadoras, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley de Cooperativas de Euskadi y, en su caso, del texto constitucional. Siendo esto así, estas cooperativas pueden llegar a ser pioneras a la hora de regular tanto los derechos como las obligaciones de las personas socias trabajadoras. Por todo ello, se propone incluir en el **artículo 105** alguna recomendación en cuanto al **régimen de trabajo** en el sentido de promover la inclusión en los estatutos y reglamento de régimen interno medidas para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la distribución de las cargas familiares.
- El Fondo de Reserva Obligatorio refleja aspectos tan importantes para las cooperativas como la formación de las personas que lo integran, por ello el art. 72 debería de incluir un apartado que recoja la **formación y educación de las personas socias** y trabajadoras en el fomento de una política efectiva de igualdad de género, materia transversal de suma importancia para poder materializar el principio de igualdad de mujeres y hombres

- Según el art.145, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco asumen como función de interés social la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades cooperativas y sus estructuras de integración empresarial y representativa. En este sentido, sería conveniente que la administración reconozca como objeto de especial **promoción aquellas sociedades cooperativas que desarrollen su labor con arreglo a principios de igualdad de mujeres y hombres** y aquellas que establezcan mecanismos que aseguren efectivamente la presencia equilibrada de socios y socias en sus órganos de dirección.
- En cuanto a la Disposición Adicional Quinta, como ya hemos referido al comienzo de este informe, creemos conveniente modificar el texto puesto que lleva a confusión por otro como: *“Las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de que dispongan. Asimismo, se reforzará su base social femenina, se favorecerá su participación activa y se informará de los derechos que las asisten como socias, también se podrá adoptar cualquier otra medida que garantice el desarrollo de políticas de igualdad de género en las Cooperativas de Euskadi”*

Finalmente, consideramos necesario hacer una completa revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino a lo largo de todo el texto del anteproyecto de Ley, tales como “socio”, “socios”, “promotor”, “delegados”, “administradores”, etc., de conformidad con la obligación de hacer un **uso no sexista del lenguaje** como señala el artículo 18.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En Vitoria-Gasteiz a 27 de marzo de 2018