

LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO
PRINCIPIO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS
CANARIAS

*THE PROMOTION OF GENDER EQUALITY AS A PRINCIPLE OF SOCIAL
ECONOMY IN THE CANARY COOPERATIVES*

Revista Boliviana de Derecho N° 21, Enero 2016, ISSN: 2070-8157, pp. 376-395



María del Pino
DOMÍNGUEZ
CABRERA

ARTÍCULO RECIBIDO: 13 de septiembre de 2015

ARTÍCULO APROBADO: 21 de septiembre de 2015

RESUMEN: La situación económica actual dificulta las medidas garantistas de sectores sociales especialmente vulnerables; la igualdad de trato de la mujer en el trabajo no se priva de esto. Ahora bien, ello conforma la necesidad imperiosa de insistir en la aplicación de las normas que nuestro legislador ha adoptado. La Ley de Economía Social de 2011, la Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombre de 2010 y el Proyecto de Ley de Sociedades Cooperativas de Canarias de 2014, se manifiestan como instrumentos normativos que agrandan un marco jurídico de garantía ya existente y que persisten en uno de los objetivos de la Economía Social que es la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, en particular la promoción de políticas de integración de género.

PALABRAS CLAVE: Economía social, cooperativa y socios, igualdad de género, ley de economía social, ley de igualdad canaria, promoción a la igualdad de género.

ABSTRACT: The current economic situation makes the warranty measures vulnerable social sectors, equal treatment of women in the work does not deprive this. However, this forms the imperative to insist on the application of standards that our legislature has adopted. The Social Economy Act 2011, the Act Canary Equality between Women and Men 2010 and Bill Canary Cooperative Societies 2014 manifest as policy instruments that enlarge a legal framework existing warranty and persist in one of the objectives of the social economy is the primacy of the individual and the social objective over capital, including the promotion of gender mainstreaming policies.

KEY WORDS: Social economy and cooperative partners, gender equality, social economy law, equality law canary, promotion of gender equality.

SUMARIO.- I. Introducción.- II. La ONU y las políticas de igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente.- III. La ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.- IV. Relación de la ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres y la ley de economía social.- V. La futura ley de sociedades de cooperativas de canarias y la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres.- VI. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN.

Tiene por objeto Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La eliminación de las desigualdades y discriminaciones que han afectado históricamente a las mujeres y niñas, se encuentra en un proceso avanzado de superación, si bien es cierto que el ritmo y los riesgos de vuelta atrás son ciertos y obligan a las diferentes administraciones a tomar las riendas para que la igualdad sea una realidad.

Desde la segunda mitad del siglo XX, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, se han impulsado cambios importantes que han afectado sobre todo a la Igualdad en el empleo y en el salario de las mujeres con los hombres; ha sido fundamental el cambio operado en nuestro Estatuto de los Trabajadores relativo a «trabajo de igual valor; igual salario».

Ahora bien, dichos objetivos cuya implementación tienen su origen en el proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades.

Es el caso de Canarias y de su Comunidad Autónoma, que recoge en su Estatuto de Autonomía, dentro del título preliminar, en el art. 5 sobre Derechos y Deberes, de forma expresa en su punto 2.a) que los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política:

a. La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran.

• María del Pino Domínguez Cabrera

Doctora en Derecho y profesora de Derecho mercantil de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Ciencias Jurídicas Básicas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Especialmente estudiosa en ámbitos marítimos y concursales, es autora de diversos artículos de investigación de naturaleza mercantil, colaboradora de obras colectivas y autora de varios libros científico-jurídicos, entre ellos El Registro de Buques, Embarcaciones y Artefactos Navales. Correo electrónico: mariadelpino.dominguez@ulpgc.es.

b. Así mismo, el art. 30 del Estatuto de Autonomía, recoge en el punto 2, dentro de las competencias exclusivas, "régimen de sus organismos autónomos, de acuerdo con la legislación básica del Estado"; así en la creación del Instituto Canario de la Mujer se da cumplimiento a toda la materia de igualdad recogida como mandato en la Constitución española y en todos los tratados internacionales de los que participe España.

Así, la vinculación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias es directa, en relación a todo lo establecido en los diferentes tratados y normas constitucionales y estatutarias relacionadas con la igualdad, para su respeto y promoción para todas las mujeres en su relación con los hombres.

El Gobierno de Canarias tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello debe formular y desarrollar políticas integrales de protección de los derechos de las mujeres. Tiene que incluir en esas políticas integrales de género, la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos, dignos por tanto, de la máxima protección. Todos los esfuerzos deben ir encaminados a la consecución de la igualdad de forma real y efectiva, concienciando y conminando a todos los poderes públicos con competencias en Canarias y a toda la sociedad, de forma general e individual, para que hagan el esfuerzo necesario con resultados eficaces de protección, impulso y consolidación de la igualdad como principio fundamental en el desarrollo integral de cada persona y también de las mujeres. Todo esto dentro del marco jurídico que nos determina dentro de un Estado social y democrático de derecho.

La Comunidad Autónoma de Canarias, desde su aprobación y dentro de sus responsabilidades, con la creación del Instituto Canario de la Mujer sobre todo, ha venido desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida familiar, educativa, social, asociativa, cultural, laboral, económica, religiosa y política, con el fin de favorecer e impulsar la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

Ahora bien, la situación económica actual ha revelado lo escaso de cualquier política legislativa integradora, como dice el poeta García Montero "La crisis acentúa la desigualdad. Sin amparos públicos, sin ayudas sociales, sin políticas de igualdad, la economía es otra forma de violencia para las mujeres que intentan trabajar, criar a los hijos y cuidar a los mayores"¹.

1 GARCÍA MONTERO, L.: "Drama de mujeres", *Infolibre*, 9 marzo 2014, dirección URL: http://www.infolibre.es/noticias/opinion/2014/03/09/drama_mujeres_14358_1023.html.

II. LA ONU Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE ACCESO DE LA MUJER AL PLENO EMPLEO Y A UN TRABAJO DECENTE.

La Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer² mantiene sus políticas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los Protocolos Facultativos correspondientes, así como otros convenios, convenciones y tratados, como los instrumentos pertinentes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, constituyen un marco jurídico y un conjunto amplio de medidas para promover la igualdad entre los géneros en la educación y el empleo. Es de resaltar como mantiene la necesidad de promocionar el acceso y la participación plenos y equitativos de las mujeres y las niñas en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología. La educación es un derecho humano, y que el acceso en condiciones de igualdad a la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología empodera a las mujeres y las niñas en un contexto de cambios económicos y tecnológicos a nivel mundial, y promueve el desarrollo, todos los derechos humanos, la educación en la esfera de los derechos humanos y el aprendizaje a todos los niveles, así como la igualdad entre los géneros, la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, y la erradicación de la pobreza.

Es más, observar que la educación de calidad y el acceso y la participación plenos y en condiciones de igualdad en la ciencia y la tecnología para las mujeres de todas las edades son imprescindibles para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer; son además una necesidad económica y dotan a la mujer de conocimientos, capacidades, aptitudes y recursos técnicos, además de los valores éticos y la comprensión necesarios para que pueda aprender, obtener empleo y mejorar su salud física y mental durante toda la vida.

Como no puede ser de otra manera, se expresa su constante preocupación por los efectos negativos de las crisis mundiales como la crisis financiera y económica, la crisis alimentaria y la inseguridad alimentaria continua y la crisis energética, así como los problemas que plantean la pobreza, los desastres naturales y el cambio climático para el empoderamiento de las mujeres y las niñas, incluso en su acceso y participación en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología.

2 La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se trata de una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social, creado en virtud de la resolución 11 (II) del Consejo, de 21 de junio de 1946. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Dirección URL: <http://www.unwomen.org/es/csw>.

Ciertamente se insiste en que los persistentes obstáculos que entorpecen todavía el adelanto de la mujer y socavan aún más su participación en la adopción de decisiones, en particular la persistente feminización de la pobreza, la falta de acceso a los servicios de salud, educación, capacitación y al empleo, en condiciones de igualdad, así como los conflictos armados, la falta de seguridad y los desastres naturales. Los hombres y las mujeres siguen haciendo frente a estereotipos de género, así como a desafíos y obstáculos a cambiantes actitudes discriminatorias, y destaca que persisten dificultades y problemas en la aplicación de las normas y directrices internacionales para eliminar la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

Como consecuencia de lo anterior, se insta a los gobiernos, en todas sus instancias, entre ellas las autoridades locales y los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer o, cuando proceda, las entidades competentes del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales e internacionales, dentro de sus respectivos mandatos y teniendo presente las prioridades nacionales, e invita a las instituciones nacionales de derechos humanos, donde existan, y a la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, los medios académicos, las instituciones de enseñanza, las instituciones de investigación y financiación en el campo científico, el sector privado, las organizaciones de empleadores, los sindicatos, las asociaciones de profesionales, los medios de comunicación y otros agentes competentes, a la adopción de medidas que fortalezcan las leyes, las políticas y los programas nacionales que permitan entre otros:

i) Incorporar una perspectiva de género en la legislación, las políticas y los programas de todos los sectores del gobierno, incluidos la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, los medios académicos, las instituciones de investigación y los organismos de financiación de investigaciones, a fin de eliminar la desigualdad de acceso y participación de las mujeres en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología, en particular para promover la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y al trabajo decente;

ii) Fortalecer las capacidades para asegurar que las políticas y los planes de estudio en el campo de la ciencia respondan a las necesidades de las mujeres, de manera que los adelantos científicos y tecnológicos puedan beneficiarlas directamente;

iii) Mejorar y sistematizar la reunión, el análisis y la divulgación de datos desglosados por sexo, edad, y discapacidad; mejorar el desarrollo de la capacidad a este respecto; y crear los indicadores pertinentes que tengan en cuenta las cuestiones de género a fin de facilitar la formulación de leyes y la adopción de decisiones normativas en materia de educación, capacitación y ciencia y tecnología;

iv) Alentar la prestación de apoyo institucional y financiero a los estudios académicos que puedan generar conocimientos concretos en materia de género y servir de base a la totalidad de políticas y programas de educación, capacitación e investigación, y apoyar asimismo la investigación, incluso la investigación longitudinal en el ámbito normativo, a fin de determinar las deficiencias específicas en la educación y las carreras profesionales, de manera de promover la retención de las mujeres en diversos campos de la ciencia y la tecnología, y en otras disciplinas pertinentes;

v) Fortalecer la supervisión y evaluación y, cuando proceda, la revisión, de las políticas y los programas existentes para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, y el acceso al pleno empleo y el trabajo decente, a fin de evaluar su eficacia y sus repercusiones, asegurar una perspectiva de género en la totalidad de políticas y programas e imponer una mayor rendición de cuentas;

vi) Alentar y, cuando proceda, aumentar las inversiones públicas y privadas en la educación y la capacitación a fin de ampliar el acceso de las mujeres a la educación y la capacitación de calidad en todo su ciclo de vida, entre otras cosas mediante el otorgamiento de becas de estudio en ciencia y tecnología en instituciones de enseñanza secundaria y universitaria, y asegurar que la investigación y el desarrollo en el campo de la ciencia y la tecnología arrojen beneficios directos para las mujeres;

vii) Incorporar sistemáticamente una perspectiva de género en las políticas presupuestarias a todos los niveles para asegurar que los recursos públicos destinados a la educación, la capacitación, la ciencia, la tecnología y la investigación beneficien de igual manera a las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, y contribuyan al empoderamiento de las mujeres;

viii) Instar a los países desarrollados que aún no lo hayan hecho a que, de conformidad con los compromisos que han contraído, hagan esfuerzos concretos para cumplir la meta de destinar el 0,7% del producto nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países en desarrollo, y la meta de destinar entre el 0,15% y el 0,20% del producto nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países menos adelantados, y alentar a los países en desarrollo a consolidar los avances logrados en asegurar que la asistencia oficial para el desarrollo se utilice eficazmente para contribuir a alcanzar las metas y los objetivos en materia de desarrollo y para ayudarlos, entre otras cosas a lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer;

ix) Fortalecer la cooperación internacional en lo que respecta al acceso y a la participación de las mujeres en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, incluso para promover la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y al trabajo decente y promover la participación de la mujer en el intercambio de conocimientos

científicos, y acoger con agrado y alentar a este respecto la cooperación Sur-Sur, Norte-Sur y triangular, y reconocer que el compromiso de buscar oportunidades de profundizar la cooperación Sur-Sur supone no buscar una forma de sustituir sino de complementar la cooperación Norte-Sur;

x) Priorizar y alentar iniciativas más efectivas de desarrollo de la capacidad y de financiación dirigidas a satisfacer las necesidades de educación y capacitación de las niñas y las mujeres en los programas de asistencia para el desarrollo;

xi) Continuar fortaleciendo las políticas que pueden favorecer el empoderamiento económico de la mujer y están orientadas a eliminar la desigualdad que afecta a las mujeres y las niñas, en el acceso y la obtención de logros en la educación en todos los niveles, incluso en la ciencia y la tecnología, en particular para eliminar las desigualdades relacionadas con la edad, la pobreza, la ubicación geográfica, el idioma, el origen étnico, la discapacidad y la raza, o porque son integrantes de pueblos indígenas;

xii) Redoblar los esfuerzos nacionales, incluso recurriendo a la cooperación internacional, a fin de satisfacer los derechos y las necesidades de las mujeres afectadas por desastres naturales, los conflictos armados, otras emergencias humanitarias complejas, la trata de personas y el terrorismo, en el contexto del acceso y la participación de las mujeres y las niñas en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología, en particular para promover la igualdad del acceso de la mujer al pleno empleo y al trabajo decente. Subrayar, además, la necesidad de adoptar medidas concertadas de conformidad con el derecho internacional para eliminar los obstáculos a la plena realización de los derechos de las mujeres que viven bajo ocupación extranjera, a fin de asegurar el logro de los objetivos mencionados;

xiii) Condenar todas las formas de violencia contra las mujeres y proceder según corresponda para fortalecer y poner en práctica las medidas jurídicas, normativas, administrativas y de otra índole destinadas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia a fin de, entre otras cosas, asegurar el acceso y la participación en la educación, la capacitación, el pleno empleo y el trabajo decente;

xiv) Adoptar políticas y mecanismos para reconocer el aprendizaje previo y los conocimientos de gestión de las mujeres, incluso los obtenidos con su trabajo en el sector no estructurado o no remunerado, o en ambos casos, especialmente cuando se trate de las mujeres que han abandonado sus estudios o dejado su empleo por varias razones, de manera de facilitar su acceso a la educación, la capacitación y las oportunidades de empleo;

xv) Mejorar el acceso a servicios de asesoramiento sobre perspectivas de carrera que tengan en cuenta las cuestiones de género y a servicios de apoyo a

la búsqueda de empleo e incluir la preparación para el empleo y las técnicas de búsqueda de empleo en los planes de estudio de enseñanza secundaria y superior y en la formación profesional, a fin de facilitar la transición de la escuela al trabajo y el reingreso al mercado de trabajo para las mujeres de todas las edades;

xvi) Adoptar medidas para eliminar la segregación por sectores y ocupaciones y las diferencias salariales por motivos de género reconociendo el valor de los sectores en que trabajan grandes cantidades de mujeres, como el sector de prestación de cuidados y otros servicios, mejorando las oportunidades de carrera y las condiciones de trabajo, y creando, evaluando y, de ser necesario, revisando leyes, políticas y programas, campañas de concienciación del público en general y otras medidas, como la gestión de carreras, a fin de promover el ingreso de la mujer en sectores no tradicionales;

xvii) Promover la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares para las mujeres y los hombres, así como la distribución equitativa de las responsabilidades de empleo y familiares entre las mujeres y los hombres, en particular: redactando, aplicando y promoviendo leyes, políticas y servicios propicios a las familias, como por ejemplo servicios de atención de los hijos y otras personas a cargo que sean asequibles, accesibles y de calidad; planes de licencia para padres y de otra índole; emprendiendo campañas para concienciar a la opinión pública y a otros actores pertinentes respecto de estas cuestiones; y promoviendo medidas para conciliar la atención de la familia y la vida profesional haciendo hincapié en la igualdad de responsabilidades del hombre respecto del trabajo en el hogar;

xviii) Alentar a los empleadores y los organismos que financian actividades de investigación a que establezcan políticas y disposiciones de trabajo flexibles y no discriminatorias tanto para las mujeres como para los hombres, como la concesión de prórrogas de los subsidios de investigación para investigadoras embarazadas, planes de licencia, servicios de atención de calidad, y políticas de protección social, a fin de aumentar la retención y el adelanto de la mujer en el campo de la ciencia y la tecnología;

xix) Alentar entornos laborales y prácticas institucionales que valoren a todos sus miembros y les ofrezcan las mismas oportunidades para alcanzar su pleno potencial, asegurando que la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género sean consideradas una dimensión necesaria de la gestión de los recursos humanos, en particular para la modernización de las organizaciones e instituciones científicas y tecnológicas, tanto en el sector público como en el privado;

xx) Alentar el uso de criterios claros y transparentes en la contratación, el otorgamiento de ascensos y el reconocimiento en el campo de la ciencia y la tecnología, tanto en el sector público como en el privado, y promover en todo ello

el logro del equilibrio de género; capacitar y concienciar a los funcionarios superiores y al personal, en todos los niveles, en la incorporación de la perspectiva de género y las cuestiones de igualdad entre los géneros y prevenir la discriminación directa e indirecta contra las mujeres; y apoyar el desarrollo de la capacidad de liderazgo en las mujeres;

Luego, se reconoce la necesidad de compilar y compartir los ejemplos de buenas prácticas y la experiencia adquirida en la incorporación de una perspectiva de género en las políticas y los programas relacionados con la ciencia, la tecnología y las innovaciones, con miras a repetir y ampliar el alcance de las experiencias exitosas, y a este respecto aguarda con interés cualquier medida o disposición que puedan adoptar los órganos competentes de las Naciones Unidas, especialmente la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo.

III. LA LEY 1/2010, DE 26 DE FEBRERO, CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un derecho fundamental en una sociedad democrática moderna que, desde todos los niveles normativos, se intenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria, en nuestra Constitución y en la normativa legal y reglamentaria interna.

Como no debe ser de otra manera, la Comunidad Autónoma de Canarias (en adelante CAC) se ha comprometido en esta lucha, incluyendo la Igualdad en el Estatuto de Autonomía³, y desarrollándola en la Ley de creación del Instituto Canario de la Mujer⁴ y en otras normativas sectoriales.

Es fundamental destacar que el principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implantación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género, lo que comporta que el concepto de igualdad haya sido matizado de tal manera que se haga una diferenciación entre i.-la igualdad de oportunidades y ii.-la igualdad de resultados que es la que permite en última instancia exigir la responsabilidad de las administraciones en garantizar la efectividad en las políticas

3 Es el caso de Canarias y de su Comunidad Autónoma, que recoge en su Estatuto de Autonomía, dentro del título preliminar, en el art. 5 sobre Derechos y Deberes, de forma expresa en su punto 2.a), que «Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política: a) La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran». Así mismo, el art. 30 del Estatuto de Autonomía, recoge en el punto 2, dentro de las competencias exclusivas, «régimen de sus organismos autónomos, de acuerdo con la legislación básica del Estado»; así en la creación del Instituto Canario de la Mujer se da cumplimiento a toda la materia de igualdad recogida como mandato en la Constitución española y en todos los tratados internacionales de los que participa España.

4 El Instituto Canario de la Mujer que con la LCIMH pasó a denominarse Instituto Canario de la Igualdad (en adelante ICI) es el organismo encargado de impulsar las políticas de igualdad de oportunidades del Gobierno

que se diseñan para conseguir que la igualdad sea real y efectiva. La igualdad es un concepto que afecta a toda la vida de las personas y, por ende, también de las mujeres, aunque para conseguirla se debe aplicar teniendo en cuenta las diferencias individuales, ya que, de otra manera, el resultado no sería la igualdad real y efectiva. De ahí que a la igualdad de oportunidades se le añade la igualdad de resultados de esas oportunidades como sistema de mayor justicia.

La LCIMH tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así se puede diferenciar:

1º) En el ámbito internacional, figura de forma expresa y contundente, con los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres⁵.

Para Europa ha sido fundamental, partiendo de la influencia de todas las actuaciones en el seno de la ONU, el trabajo realizado desde la creación de la entonces llamada Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea, relacionadas temporalmente con los efectos posteriores a la Segunda Guerra Mundial. En este ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones,

de Canarias, con el objeto de promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Con esta finalidad reequilibradora y al objeto de impulsar medidas de acción positiva ante situaciones de discriminación específica por razón de sexo, en el ámbito de la CAC, se crea el organismo de igualdad, mediante Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer, norma que se desarrolla en el Decreto 1/1995, de 13 de enero.

En su ley de creación se le atribuyen, entre otras, las siguientes funciones:

Elaborar directrices e impulsar programas y actuaciones destinadas a conseguir la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos canarios.

Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión, a fin de informar a los ciudadanos sobre la problemática de la mujer

Realizar y fomentar estudios, así como recopilar información y documentación sobre la situación de la mujer en la Comunidad Autónoma orientados a servir de base a la elaboración y adopción de las medidas concretas

Realizar el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como elaborar las propuestas de reforma legislativa encaminadas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Al mismo tiempo que estudiar y difundir aquellas disposiciones legales que puedan contribuir al desarrollo efectivo de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a las mujeres.

Fomentar la participación de la mujer en el ámbito laboral, promoviendo la formación y promoción profesional en condiciones que contrarresten la desigualdad con los trabajadores varones.

Promover medidas que contribuyan a procurar un tratamiento de la mujer en los medios de comunicación acomodado a los principios constitucionales.

Recibir y encauzar denuncias formuladas por mujeres en casos concretos de discriminación por razón de sexo. Fomentar la prestación de servicios a favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan una especial necesidad de ayuda.

Establecer relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto, así como con instituciones y organismos análogos de otras Comunidades Autónomas, del Estado y de la Comunidad Internacional.

- 5 En el marco de la Organización de las Naciones Unidas, que viene conformado por la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades⁶.

2º) En el ámbito nacional la CE, proclama en sus arts. 1 y 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, el art. 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, siendo básico la inclusión en este artículo, no solo de la obligación de promover, sino también la de "remover los obstáculos". A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el art. 10.2, las previsiones del art. 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el art. 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una Ley Orgánica.

Es de resaltar como mecanismo e instrumento renovador e impulsor de la igualdad de oportunidades y de resultado entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituyendo el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, ya que incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres, y que comporta, sin género de dudas, una obligación para que las administraciones asuman de una vez la protección, acompañamiento e impulso de las mujeres en todos sus ámbitos de desarrollo, en todas las relaciones y en todas las etapas de su vida.

6 El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su art. 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del art. 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los arts. 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

3º) En el ámbito autonómico y gracias al proceso de descentralización, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades⁷.

Luego, dicha obligación de adopción de medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, deben ser *formuladas y desarrolladas* por medio de políticas integrales de protección de los derechos de las mujeres. Tiene que incluir en esas políticas integrales de género, la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos, dignos por tanto, de la máxima protección. Todos los esfuerzos deben ir encaminados a la consecución de la igualdad de forma real y efectiva, concienciando y conminando a todos los poderes públicos con competencias en Canarias y a toda la sociedad, de forma general e individual, para que hagan el esfuerzo necesario con resultados eficaces de protección, impulso y consolidación de la igualdad como principio fundamental en el desarrollo integral de cada persona y también de las mujeres. Todo esto dentro del marco jurídico que nos determina dentro de un Estado social y democrático de derecho.

IV. RELACIÓN DE LA LEY 1/2010, DE 26 DE FEBRERO, CANARIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA LEY DE ECONOMÍA SOCIAL.

El objetivo básico de la Ley de Economía Social⁸ tal y como se establece en su Preámbulo “es configurar un marco jurídico que, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que conforma el sector; suponga el reconocimiento y mejor visibilidad de la economía social, otorgándole una mayor seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman. Partiendo de estos principios se recoge el conjunto de las diversas entidades y empresas que contempla la economía social. Asimismo, se reconoce como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas. Además, se contempla la importancia de la interlocución de los poderes públicos con las organizaciones que representan a las distintas entidades que componen la economía social, propias por su figura

7 Es el caso de Canarias y de su Comunidad Autónoma, que recoge en su Estatuto de Autonomía, dentro del título preliminar, en el art. 5 sobre Derechos y Deberes, de forma expresa en su punto 2.a, que Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política: a. La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran. Así mismo, el art. 30 del Estatuto de Autonomía, recoge en el punto 2, dentro de las competencias exclusivas, régimen de sus organismos autónomos, de acuerdo con la legislación básica del Estado; así en la creación del Instituto Canario de la Mujer se da cumplimiento a toda la materia de igualdad recogida como mandato en la Constitución española y en todos los tratados internacionales de los que participe España. De esta forma, la vinculación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias es directa, en relación a todo lo establecido en los diferentes tratados y normas constitucionales y estatutarias relacionadas con la igualdad, para su respeto y promoción para todas las mujeres en su relación con los hombres.

8 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

jurídica y actividad, subrayando el papel a desempeñar por las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas del sector y restaurando con el encaje jurídico más acertado, el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano asesor y consultivo vinculado al Ministerio de Trabajo e Inmigración, vinculándolo al sector mediante esta Ley, ya que anteriormente estaba incardinado en la legislación estatal de sociedades *cooperativas*⁹.

Aunque la LCIMH es anterior a la Ley de Economía Social, no es obstáculo que permita reseñar las medidas que la norma canaria adopta como mecanismo que fomenta la participación en grado de igualdad de la mujer en la diversidad de los tipos sociales integrantes de dicha normal¹⁰.

Así, las administraciones públicas canarias vienen obligadas¹¹ a aplicar el criterio, principio de actuación o directriz de *mainstreaming* de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Esta aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente: i.- el fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación; ii.-la consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin que se permitan diferencias salariales por razón de sexo.

Ello, en tanto en cuanto, el objetivo de la LCIMH es la de garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

9 Preámbulo III Ley de Economía Social

10 Señala el art. 5 Ley de Economía Social; "1. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

2. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el art. 6 de esta Ley.

3. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas".

11 Vid. art. 5 LCIMH.

Y con este objetivo y en relación directa con los tipos de entidades de economía social en la contratación pública, en las ayudas y subvenciones¹² y en la promoción empresarial¹³ en el sector privado, por parte del Gobierno de Canarias, la promoción de la igualdad de género, queda configurada por medio de sus características:

1º) Carácter especial de las medidas que se adopten en la ejecución de un contrato, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2º) Carácter potestativo en tanto en cuanto, a través de sus órganos de contratación, se podrá establecer esas condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

3º) Carácter gratificador condicionado puesto que los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad¹⁴ o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que a.-dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y b.-las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

4º) Carácter sine qua non puesto que para las ayudas y subvenciones, la Administración canaria incorporará en las normas reguladoras indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y

12 Vid. arts. 13 y 14 LCIMH.

13 Vid. art. 28 LCIMH en el sector privado.

14 Establece el art. 39 LCIMH: "1. El Gobierno de Canarias establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. A estos efectos, se valorará:

- a. La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b. Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- c. Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d. La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral.
- e. La publicidad no sexista.
- f. La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- g. La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente".

objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

5º) Carácter penalizador en tanto en cuanto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Ciertamente, ello permite hacer las siguientes puntualizaciones:

- a) el elemento subjetivo afecta a cualquier tipo de empresa;
- b) el elemento objetivo está referido a la obtención de ayudas o subvenciones públicas;
- c) el elemento temporal de penalización se corresponde al momento inicial previo a la formalización del contrato;
- d) concurrencia de una sanción o condena *previa* a la formalización del contrato con la empresa objeto de ayuda o subvención, no necesariamente a la presentación de la solicitud;
- e) su ámbito jurisdiccional puede ser tanto administrativo como judicial;
- f) deben corresponderse a resoluciones o sentencias que hayan obtenido firmeza;
- g) que la sanción o condena tenga causa en la conducta empresarial que ha alentado o tolerado prácticas laborales discriminatorias;
- h) carácter excluyente beneficioso, en tanto en cuanto, los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, deben contemplar ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo.
- i) carácter protector, pues la Administración canaria, debe establecer medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

En definitiva, la LCIHM, queda configurada, en lo referente a la promoción de la igualdad de género, como mecanismo complementario de aplicación por las entidades objeto de la Ley de Economía Social, garantizándose como un plus añadido la determinación de los planes de igualdad que deben ser adoptadas por las empresas, tanto públicas o privadas, y dirigidas: 1º) a promover condiciones y

relaciones laborales de igualdad entre mujeres y hombres; 2º) deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, (condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los períodos de lactancia en el horario laboral).

V. LA FUTURA LEY DE SOCIEDADES DE COOPERATIVAS DE CANARIAS Y LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El cooperativismo ha resultado ser el más claro exponente de la economía social. El modelo cooperativo tiene una importante función económica, fundamentalmente como factor de progreso de las zonas rurales, ya que es creador de riqueza y empleo, determinando el mantenimiento de los modos de vida y cultura locales, al tiempo que constituye un tipo de sociedad de especial relevancia social que se caracteriza por la solidaridad y la participación de los socios en la toma de decisiones.

Es conocido que el tratamiento de las cooperativas en la legislación española, parte de su reconocimiento en la Constitución de 1978 (art. 129.2) que establece como los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas.

Junto a dicha máxima, la Comunidad Autónoma Canaria¹⁵, tiene atribuida la competencia en materia de cooperativas. Con el objeto de fomentar la creación de sociedades cooperativas en Canarias, se encuentra en fase de tramitación parlamentaria el proyecto de Ley de Sociedades Cooperativas de Canarias¹⁶.

15 Vid. el art. 30.24 de la Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, de estatuto de autonomía de canarias, modificada por la Ley Orgánica 4/1996, de 30 de diciembre.

16 Dirección URL: <https://sede.gobcan.es>.

Ciertamente, es con la Ley de Economía Social 5/2011 que se marca un punto de inflexión para las políticas de fomento de cooperativas y de la economía social en España y en Europa en dos ámbitos claves: i.- con el reconocimiento de este sector socioeconómico como un interlocutor social en los procesos de elaboración de las políticas públicas, y ii.- en la concepción de toda una batería de políticas de fomento de la economía social.

La fórmula societaria más representativa de la economía social es la sociedad cooperativa, que estadísticamente, desempeña un importante papel como instrumento de desarrollo social equilibrado que aprovecha al máximo los potenciales recursos locales, y con presencia en la práctica totalidad de los ámbitos de actividad humana.

Pero sin duda, las estadísticas así lo conforman, las cooperativas también se han convertido en el medio adecuado, para garantizar la exigencia necesaria del mayor grado de igualdad entre mujeres y hombre en el plano estrictamente económico. Ciertamente, las cooperativas canarias no recogen en su legislación esta máxima en sentido expreso, pero sí en sentido presunto. El legislador canario es consciente de que el cooperativismo ha conocido de profundas transformaciones, que no deben provocar un distanciamiento respecto de los valores y principios cooperativos tradicionalmente considerados, como consecuencia y exigencia de eficacia en la gestión mediante criterios empresariales, lo que, unido a la incorporación de España a la Unión Europea, exige un importante cambio normativo que permita afrontar la nueva situación del mercado europeo. El reto es el mantenimiento de los principios cooperativos, a la vez que se mejora la eficacia en la gestión de las cooperativas.

Es de resaltar que el mejor mecanismo para garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres, es atender a las peculiaridades de nuestra comunidad autónoma. Es así, que el legislador canario, partiendo de dicha premisa, atiende a los mecanismos necesarios que garanticen, con un plus, las medidas tendentes a convertir el plano de igualdad en el ejercicio del cooperativismo.

El modelo de gestión, representativo de las cooperativas, asentado en la democracia, la participación y la igualdad, permite a este modelo de empresa social corregir las desviaciones salariales. En este sentido, es fundamental el hecho de que en las cooperativas se cumplan los convenios colectivos, de vital importancia haber apostado por crear medidas y modificaciones legales, tantas como sean necesarias, que permitan lograr la igualdad salarial como preámbulo de la igualdad real entre mujeres y hombres, el compromiso prioritario radica en garantizar el trabajo de las mujeres empresarias y empoderar a las cooperativas, al ser el arquetipo empresarial que mejor integra la apuesta por la igualdad de oportunidades.

VI. CONCLUSIONES.

El marco normativo nacional e internacional en materia protectora de la igualdad de género en las empresas es amplio. Ciertamente, en las sociedades cooperativas por sus características, dicha máxima igualitaria siempre ha sido ejemplo de tratamiento puntero.

El tratamiento comunitario incide sin duda en la necesidad de no bajar la guardia en el empeño y la búsqueda de la igualdad de género en las empresas. Nuestro marco normativo interno se ha hecho eco de esa búsqueda, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ahora bien, el legislador canario consciente de que prestar especial atención a las especificidades de nuestra tierra, permiten conformar una defensa más amplia, se ha mostrado particularmente sensible con la igualdad, por medio de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres y el Proyecto de Ley de Sociedades Cooperativas de Canarias de 2014.

La legislación existente y la canaria en particular, entiende que fórmulas promotoras del cooperativismo son mecanismos que potencian la igualdad, en atención a sus valores básicos y en sus estructuras democráticas, en la propia idiosincrasia cooperativa, ayudando a mejorar las condiciones sociales y económicas en muchos lugares del mundo y aún tienen un rol importante que jugar en ese sentido. La promoción de la igualdad de género parte de reconocimiento de que existen una serie de barreras con las que se encuentran las mujeres, por el simple hecho de ser mujer, en el desarrollo de su carrera profesional. Así, la futura Ley de Cooperativas de Canarias, pretende garantizar la igualdad de oportunidades en los órganos de dirección. Su aplicación práctica nos dirá el grado de efectividad.

