

2026

INFORME DE EVALUACIÓN

ESTATUTO DE LAS MUJERES RURALES DE CASTILLA - LA MANCHA



Castilla-La Mancha

Informe de evaluación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. 2026

Elaboración

Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) de
Castilla - La Mancha.

Asistencia técnica y redacción

Ana Fernández de Vega de Miguel.

Coordinación:

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura,
Ganadería y Desarrollo Rural

Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

Secretaría General de la Consejería de Agricultura,
Ganadería y Desarrollo Rural.
Unidad de Igualdad de Género.

CONTENIDO

Introducción	4
Marco normativo	5
Hipótesis	10
Objetivo evaluativo	11
Metodología	12
Análisis de resultados	14
Arquitectura e intervención del EMMRR	15
Aplicación efectiva de los instrumentos	28
Valoración del EMMRR por los agentes	62
Balance final	82
Conclusiones de la evaluación	83
Recomendaciones para la reforma del EMMRR	88
Agradecimientos	100
Referencias	102
Anexo 1	105



1 INTRODUCCIÓN

Este informe tiene por objeto la evaluación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha (EMMRR), aprobado en 2019 por la Ley 6/2019, de 15 de noviembre, como norma de carácter estructural orientada a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el medio rural.

El EMMRR vincula la igualdad no solo con las oportunidades, el trato o el acceso a derechos y recursos, sino con la participación de las mujeres en los espacios de decisión y su posición en el ejercicio del poder. Este enfoque permite desplazar el análisis desde la lógica de cumplimiento formal del principio de igualdad hacia una evaluación cualitativa de los efectos del Estatuto sobre la gobernanza en el medio rural. Así, se sitúa la representación de las mujeres en los órganos de decisión como un eje clave de la intervención pública, incorporando la acción positiva como instrumento necesario en el empuje de las mujeres y la corrección del desequilibrio histórico en el ejercicio del poder.

Desde esta perspectiva, la evaluación aquí presentada adopta un enfoque centrado en el análisis de la participación de las mujeres en los espacios de poder del medio rural, entendiendo dicha participación no únicamente en términos de presencia numérica, sino como expresión de su grado de acceso a los recursos estratégicos disponibles, su capacidad real de influencia en los procesos de toma de decisiones y en la configuración de la agenda.

1.1 MARCO NORMATIVO

La evaluación del EMMRR se sitúa en un contexto normativo y estratégico más amplio al de sus propios mandatos. En él confluyen tanto la legislación autonómica en materia de igualdad como las políticas públicas de desarrollo rural y cohesión territorial, así como la reciente reforma en materia de participación y representación equilibrada.

Asimismo, el EMMRR se inscribe en el marco internacional de protección de los derechos humanos, particularmente en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), cuyo artículo 14 reconoce derechos específicos de las mujeres rurales en materia de acceso a recursos, participación en el desarrollo y condiciones de vida, constituyendo un estándar normativo de referencia para la interpretación de las políticas públicas en este ámbito (Lousada, 2024).

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

La ley de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha constituye el marco autonómico de referencia, con un alcance transversal sobre el conjunto de las políticas públicas. Su planteamiento se orienta explícitamente a la eliminación de los obstáculos estructurales que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mientras que utiliza la acción positiva como herramienta legítima para corregir las desigualdades.

Este enfoque se alinea con el marco internacional de igualdad sustantiva promovido por la CEDAW, que exige no solo la igualdad formal en el acceso a los recursos, sino la obtención de resultados efectivos en términos de autonomía de las mujeres.

La ley de igualdad de Castilla-La Mancha establece la transversalidad de género como principio rector de la acción pública, exigiendo su integración en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas y en la elaboración de los presupuestos. A ello, suma la obligación de disponer de estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género, con el fin de crear un marco de actuación pública evaluable.

En relación con este informe, la ley aporta un elemento clave al incidir en la posición de mujeres y hombres en las estructuras de poder y en su capacidad de influencia en la toma de decisiones. En este sentido, el principio de representación equilibrada no se concibe como un fin en sí mismo, sino como un instrumento al servicio de la igualdad efectiva integrado en una estrategia más amplia de redistribución de oportunidades, responsabilidades y, finalmente, poder.

Este planteamiento proporciona una base jurídica sólida para abordar evaluaciones que trasciendan el análisis cuantitativo de la representación y se orienten al estudio del ejercicio efectivo del poder, tal y como aquí se pretende.

Paralelamente, la ley de igualdad de Castilla-La Mancha reconoce de forma expresa la situación específica de las mujeres en el medio rural y la necesidad de adaptar la política de igualdad a las particularidades territoriales, legitimando la adopción de medidas diferenciadas para el ámbito rural y de acciones positivas. Del mismo modo, incorpora un enfoque sensible a la diversidad de situaciones de las mujeres en el medio rural, como el caso de las mujeres jóvenes o mayores, las mujeres con discapacidades o las mujeres migrantes, en coherencia con la evolución del marco internacional hacia enfoques interseccionales que atienden a la concurrencia de diferentes factores de discriminación.

Por todo ello, el EMMRR se interpreta como un marco sectorial coherente con los mandatos de la ley de igualdad en los contextos rurales.

II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2019 - 2024).

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (II PEIOMH) ha sido el principal instrumento de planificación de la política autonómica de igualdad durante el periodo 2019–2024, consolidando un modelo de gobernanza en igualdad orientado a resultados.

En relación con el ámbito rural, el II PEIOMH reconoce las especificidades territoriales de la desigualdad a través de un eje específico de actuaciones orientadas a abordar las condiciones estructurales que afectan a las mujeres rurales. En el eje se combinan actuaciones en el ámbito sociocultural, en el acceso a los recursos, en la adaptación de los servicios y, de forma especialmente relevante para este informe, en la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en las estructuras de poder del medio rural.

El desarrollo del II PEIOMH en interacción con el EMMRR pone de relieve la importancia de los instrumentos normativos y de gestión que, como los criterios de priorización de ayudas actúan como palancas clave para promover la igualdad efectiva. Ello resulta particularmente significativo en el ámbito rural, donde las medidas impulsadas apuntan explícitamente a avanzar desde la representación formal hacia la participación efectiva de las mujeres en los órganos directivos de entidades y organizaciones agrarias.

En definitiva, el II PEIOMH proporciona un marco programático coherente con el enfoque adoptado durante la evaluación del EMMRR, al legitimar una aproximación cualitativa centrada en los efectos reales y sostenidos de las políticas públicas en el medio rural, en particular en términos de acceso a recursos, liderazgo y capacidad real de influencia.

Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha.

La ley de lucha contra la despoblación constituye el marco autonómico de referencia en materia de desarrollo rural. Se orienta a garantizar la cohesión territorial, la sostenibilidad social y económica del medio rural y la igualdad de oportunidades con independencia del lugar de residencia.

La norma incorpora de forma expresa la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los fines del desarrollo rural, reconociendo la dimensión de género de los procesos de despoblación y situando a las mujeres como agentes clave para la sostenibilidad demográfica, económica y social del territorio. Este planteamiento es coherente con el enfoque internacional marcado por la CEDAW, que vincula la participación y el empoderamiento de las mujeres rurales con la sostenibilidad y el desarrollo del medio rural (Lousada, 2024, p. 4).

La ley de lucha contra la despoblación articula un enfoque de acción pública basado en la planificación estratégica, la gobernanza multinivel y el uso de instrumentos como la contratación pública, las ayudas y subvenciones o la creación de estructuras estables de participación para los agentes sociales y económicos de los territorios rurales. Este planteamiento refuerza la importancia de los espacios de representación e interlocución institucional como piezas clave en la configuración de la agenda del desarrollo rural.

Asimismo, la ley aporta un marco imprescindible que sitúa la igualdad como una condición necesaria para la sostenibilidad del medio rural. Ello legitima que la evaluación del EMMRR incorpore una mirada amplia que conecte los procesos de fijación de población, el relevo generacional o la consolidación de proyectos vitales y profesionales en los territorios rurales con la participación de las mujeres en los espacios de decisión y la configuración de la agenda en el medio rural.

En este sentido, la ley identifica una serie de condicionantes, como el acceso a servicios públicos, la conciliación, la movilidad, la conectividad, el empleo o la vivienda, que inciden directamente en la capacidad de las mujeres para participar en la vida económica y en los espacios de decisión. Como todos ellos operan como aceleradores o frenos al ejercicio efectivo del poder, han sido específicamente atendidos en la evaluación del EMMRR. Así, se responde a una lectura estructural de la igualdad, en la que la participación no puede analizarse de forma aislada, sino en relación con las condiciones materiales que la hacen posible (Lousada, 2024).

En último término, la ley de lucha contra la despoblación plantea el análisis de la igualdad en el medio rural desde una perspectiva en la que la representación y la gobernanza se encuentran estrechamente vinculadas a las condiciones materiales de vida, y en la que los instrumentos de la política pública (como las ayudas y subvenciones) actúan como palancas clave para impulsar transformaciones.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Esta ley vincula la paridad con la calidad democrática y la legitimidad institucional mientras refuerza el marco estatal en materia de representación de mujeres y hombres en un amplio conjunto de ámbitos, tanto públicos como privados, con capacidad de influencia social y económica.

La ley consolida el umbral del 40% – 60%, ya definido en la disposición adicional primera de la ley orgánica de igualdad 3/2007, de 22 de marzo, como estándar de referencia para la presencia de mujeres y hombres en la composición de los órganos de decisión, planteándolo como una exigencia mínima de cumplimiento desde una concepción fundamentalmente cuantitativa de la paridad. Sin embargo, el estándar no garantiza por sí mismo una transformación efectiva de las dinámicas de poder ya que, incluso en contextos donde se alcanza el equilibrio formal, persiste una menor presencia de mujeres en posiciones de máxima responsabilidad, como presidencias o cargos unipersonales con capacidad decisoria.

Por esta razón, la ley de paridad plantea indirectamente la necesidad de analizar la representación más allá de su dimensión cuantitativa, aplicando enfoques evaluativos que analicen la calidad de la participación, la jerarquía de los cargos ocupados y la capacidad real de influencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Ley 3/2025, de 6 de junio, de determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en Castilla-La Mancha.

Esta ley establece el marco jurídico autonómico para la determinación de las entidades más representativas del sector agrario en Castilla-La Mancha, dotando de mayor precisión y seguridad jurídica a un concepto muy relevante en la representatividad de los intereses del sector agroalimentario.

El texto define un procedimiento administrativo reglado, objetivo y verificable para el reconocimiento de dicha condición, vinculando la representatividad a la capacidad efectiva de interlocución institucional, la participación en órganos de gobernanza y el acceso a financiación pública. Asimismo, refuerza la relación entre representatividad, poder institucional y acceso a recursos, situando a las Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAs) como actores centrales en la configuración de la gobernanza del medio rural. De este modo, se introduce un elemento clave para el análisis del EMMRR, al concretar un sujeto colectivo importante sobre el que inciden las medidas de participación y representación.

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, la ley exige, como requisito para el reconocimiento de la representatividad, una presencia mínima del 40% de mujeres en los órganos de dirección, reforzando la apuesta que ya había realizado el EMMRR a través de los criterios establecidos en su artículo 8.

Por consiguiente, con esta norma se consolida en el marco jurídico autonómico la presencia de mujeres en los órganos de decisión como factor de legitimidad institucional de las OPAs.

1.2 HIPÓTESIS

En este contexto normativo, la evaluación del EMMRR parte de una hipótesis central: la participación de las mujeres en los espacios de gobernanza del medio rural constituye una condición necesaria para avanzar hacia un mayor grado de igualdad efectiva. Esto no se produce tanto por la mera presencia numérica, sino porque su incorporación a los espacios de decisión contribuye a introducir en la agenda pública enfoques, problemáticas, necesidades y soluciones históricamente invisibilizadas.

Desde esta perspectiva, el EMMRR ya vincula la participación en los espacios de decisión y el ejercicio del poder en el ámbito rural con la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos. A través de los artículos 8 y 11, el Estatuto establece condiciones y criterios de acción positiva que determinan el acceso a ayudas públicas y promueven la representación de mujeres en las organizaciones agrarias, entendiendo la presencia como una palanca de transformación de las agendas organizativas.

No obstante, la evidencia disponible apunta a que los criterios actualmente vigentes pueden resultar insuficientes para garantizar una presencia efectiva de mujeres en los espacios de decisión, en la medida en que permiten mantener situaciones de infrarrepresentación estructural vinculadas a la composición de la base social, especialmente en el caso de determinadas personas jurídicas, como cooperativas. Adicionalmente, entidades de tipo asociativo distinto de las cooperativas quedan al margen de los criterios mencionados, al no recogerse de ninguna manera su sujeción a las priorizaciones del artículo 11.

En este sentido, la evaluación del EMMRR se orienta a analizar en qué medida el diseño actual de los criterios de priorización y representación contribuye a promover la participación efectiva de las mujeres en el conjunto de entidades que operan en el medio rural o si, por el contrario, resulta necesario avanzar hacia estándares más homogéneos y exigentes que refuercen su presencia en los órganos de gobierno, con independencia de la estructura previa de dichas organizaciones.

Junto a esta hipótesis principal, se plantea una segunda hipótesis de carácter complementario: la participación de las mujeres en los espacios de decisión, aun siendo una condición necesaria, no resulta suficiente por sí misma para transformar las dinámicas de desigualdad si no se acompaña de un conjunto de condiciones habilitadoras. Factores como la organización social de los cuidados, la disponibilidad de servicios, las dinámicas culturales, las trayectorias profesionales o el autoconcepto de las propias mujeres en relación con el ejercicio del poder en el ámbito público operan como condicionantes que limitan su acceso, permanencia y capacidad de influencia en dichos espacios.

A partir de estas hipótesis, el informe se orienta a analizar en qué grado las medidas impulsadas por el EMMRR han contribuido a modificar la posición de las mujeres en el sistema de gobernanza del medio rural, tanto en términos de acceso a los órganos de decisión como de capacidad real de incidencia, identificando los avances producidos, los límites existentes y los posibles márgenes de mejora del marco normativo.

1.3 OBJETO EVALUATIVO

Evaluar en qué medida el EMMRR ha contribuido a promover la participación efectiva de las mujeres en los espacios de decisión de las organizaciones agrarias y entidades vinculadas al ámbito rural beneficiarias de financiación pública.

Complementariamente, se persigue conocer cómo el EMMRR ha contribuido a avanzar hacia la igualdad efectiva en los territorios rurales de Castilla-La Mancha mediante la aplicación de sus criterios de representación y priorización de ayudas.



2 METODOLOGÍA

El proceso de evaluación del EMMRR es una iniciativa de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, llevado a cabo a través de su Unidad de Igualdad de Género.

El enfoque metodológico aplicado durante el proceso ha combinado técnicas de análisis documental, cuantitativo y cualitativo, integrando distintas fuentes de evidencia con el objetivo de ofrecer una lectura enriquecida de los efectos del Estatuto durante los últimos años de aplicación. Este enfoque ha permitido analizar tanto su diseño normativo como su aplicación práctica mediante las percepciones de las principales partes implicadas en su implantación.

En primer lugar, se ha realizado una revisión documental de la normativa aplicable, de la documentación técnica existente en la Consejería, incluyendo informes de seguimiento del EMMRR e informes jurídicos y de estudios específicos sobre la situación de las mujeres en el medio rural.

En segundo lugar, se ha llevado a cabo un análisis cuantitativo sobre aspectos como la presencia de mujeres y hombres en diferentes espacios de las organizaciones agrarias y entidades vinculadas al ámbito rural, las líneas de ayudas de la Consejería que incorporan criterios de priorización en favor de la titularidad de mujeres y datos relativos a las titularidades compartidas en la región y su evolución en el tiempo. También se refieren datos sobre el grado de ejecución de las medidas impulsadas en el marco del EMMRR.

Finalmente, el análisis se ha complementado con una aproximación cualitativa al impacto del Estatuto a través de entrevistas realizadas a representantes de las organizaciones del ámbito agrario y rural, así como mediante una sesión de trabajo con agentes clave de la Consejería y otras partes interesadas.

La combinación de estas técnicas ha permitido profundizar en el análisis del ejercicio real del poder por medio de las organizaciones que operan en el medio rural, en la influencia de las mujeres en la reconfiguración de la agenda de las organizaciones y en los factores que condicionan su acceso, influencia y permanencia.



3 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este apartado reúne los principales resultados de la evaluación del EMMRR, atendiendo tanto a su diseño normativo como a su aplicación efectiva y a la valoración realizada por el conjunto de agentes implicados en su implantación. El análisis se organiza en tres niveles complementarios.

En primer lugar, se analiza la arquitectura e intervención del Estatuto, valorando su capacidad para configurar un marco sectorial de igualdad en el ámbito rural, reforzar la transversalidad del principio de igualdad y ordenar la actuación pública en torno a problemas estructurales.

En segundo lugar, se examina la aplicación efectiva de sus principales instrumentos, especialmente el sistema de ayudas, la participación de mujeres en entidades del ámbito rural y la titularidad compartida. Este análisis permite identificar avances en el acceso a derechos, recursos y espacios de decisión, pero también límites vinculados a la complejidad administrativa, la heterogeneidad en la aplicación de los criterios y la persistencia de desigualdades en el ejercicio efectivo del poder.

Finalmente, se incorpora la valoración del conjunto de agentes, que permite interpretar los efectos del EMMRR desde la experiencia de quienes participan en su implementación. Esta dimensión cualitativa resulta clave para comprender no solo los avances producidos, sino también los factores institucionales, organizativos, culturales y territoriales que condicionan la participación y el liderazgo de las mujeres en el medio rural.

3.1 ARQUITECTURA E INTERVENCIÓN DEL EMMRR

En los últimos años, se han articulado dos niveles de intervención complementarios en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural. Por un lado, el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024 (II PEIOMH) y, por el otro, el propio Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha (EMMRR).

El análisis conjunto del Informe de Evaluación Final del II PEIOMH (Instituto de la Mujer, 2026) y de los dos informes de evaluación del EMMRR para los periodos de ejecución 2019-2021 y 2021-2022 (Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural, 2021 y 2022) permite identificar un modelo de política pública en igualdad robusto que se consolida en el medio rural de Castilla-La Mancha.

La conexión entre estos dos instrumentos ha permitido avanzar en cuatro planos significativos según la lógica organizativa del EMMRR:

- En primer lugar, en relación con los instrumentos de la transversalidad del principio de igualdad, particularmente referidos en los artículos 2 y 4.
- En segundo lugar, en la aplicación de la acción positiva como herramienta fundamental de las políticas específicas de igualdad, en vinculación directa con los artículos 8 y 11.
- En tercer lugar, en el desarrollo de capacidades institucionales para la igualdad, según se contempla en los artículos 5 y 6.
- En cuarto y último lugar, en la mejora de las condiciones estructurales para la igualdad, tal y como se plantea en los artículos 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.

A continuación, se aborda cómo la evidencia disponible permite sostener que el EMMRR ha funcionado como instrumento de legitimación de la igualdad en el medio rural, como refuerzo sectorial y como concreción operativa del marco estratégico planteado en el II PEIOMH.

Su principal aportación radica en haber trasladado el principio de igualdad entre mujeres y hombres al núcleo de la gestión agraria y del desarrollo rural mediante medidas de acción positiva, el paulatino fortalecimiento de capacidades y la atención progresiva a las condiciones estructurales que sostienen la desigualdad de género.

Desde esta óptica, el EMMRR funciona como un instrumento estratégico para el sostenimiento y eficacia de la política general de igualdad de la Junta de Comunidades en el medio rural, planteando su refuerzo como una decisión vinculada a la mejora de la eficacia pública en los territorios rurales.



Avances en la institucionalización de la transversalidad de género

La estrategia de la transversalidad del principio de igualdad implica la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de las políticas públicas, desde su diseño hasta su evaluación, integrando de forma activa el principio de igualdad en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública, colocando el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un eje central de la acción pública (Espinosa, 2018).

La institucionalización de esta estrategia en la actuación de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural debe entenderse en el marco de los mandatos establecidos tanto por la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, como por el propio Estatuto de las Mujeres Rurales. Mientras que en la ley de igualdad se configura la transversalidad como principio rector de la actuación pública (artículo 8) en coherencia con los principios generales de actuación de los poderes públicos recogidos (artículo 4), el EMMRR refuerza la transversalidad como eje estructurante de la acción pública autonómica (arts. 2 y 4), trasladando este principio a mandatos sectoriales en el ámbito rural y dotándolo de mayor operatividad en la política agraria.

Este mandato se articula operativamente mediante instrumentos concretos previstos en la propia ley, como la aplicación de la perspectiva de género en la elaboración normativa y los informes de impacto de género (artículo 6), la inclusión sistemática de la variable sexo en estadísticas y registros públicos (artículo 7), la orientación del presupuesto público a la consecución de la igualdad (artículo 9) o el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación institucional (artículo 10). Asimismo, la ley hace referencia a estructuras institucionales específicas, como las Unidades de Igualdad de Género (artículo 14), encargadas de impulsar esta integración en cada Consejería, reforzando su carácter organizativo y no solo instrumental.

La acción pública desarrollada en el ámbito rural durante el periodo de vigencia del II PEIOMH ha permitido avanzar en la incorporación progresiva de estos instrumentos. Concretamente, la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural ha conseguido traducir los mandatos de la ley y las líneas estratégicas del II PEIOMH en acciones operativas que integran el principio de igualdad en los procedimientos ordinarios de la acción administrativa, consolidando una lógica de incorporación sistemática de la perspectiva de género en la gestión sectorial. Por ejemplo, se constatan los siguientes avances en la aplicación operativa de la transversalidad:

- La aprobación de la Instrucción de la Secretaría General de 20 de noviembre de 2020 relativa a la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Consejería, así como su actualización de 6 de noviembre de 2025.
- La emisión sistemática de informes de evaluación previa del impacto de género sobre disposiciones sectoriales.
- La revisión progresiva del lenguaje administrativo conforme al principio de comunicación no sexista anteriormente mencionado.
- El desarrollo de acciones de sensibilización y difusión del EMMRR dirigidas a personal público y a agentes del ámbito rural.
- La elaboración de herramientas de apoyo técnico, como la checklist para la integración de la perspectiva de género en la normativa.

Este conjunto de instrumentos ha contribuido a generar una base técnica común en la Consejería y a homogeneizar los criterios de actuación, facilitando la incorporación de la perspectiva de género en la práctica rutinaria.

De esta manera, los avances en la institucionalización de la transversalidad en la Consejería han permitido consolidar la igualdad entre mujeres y hombres como criterio de funcionamiento de la acción pública, generando las condiciones necesarias para la implementación de instrumentos con mayor capacidad de incidencia directa.

Sin embargo, aun en este contexto de avances, la literatura especializada advierte que el proceso de aplicación de la transversalidad suele enfrentarse a resistencias, tanto explícitas como implícitas, vinculadas a dinámicas organizativas, culturas institucionales y prácticas informales que pueden limitar el alcance transformador de las políticas de igualdad si no se abordan de forma deliberada (Espinosa, 2018). Por esta razón, se plantea el reto de seguir indagando en la capacidad real de incidencia de estrategia de la transversalidad de género en la planificación de la política pública.

En este sentido, el principal desafío reside en avanzar hacia un enfoque orientado a resultados que permita evaluar en qué medida la transversalidad está contribuyendo efectivamente a modificar la identificación de problemas, la asignación de recursos y, en última instancia, la distribución del poder en el ámbito rural, tal y como plantea el propio objetivo de la ley de igualdad cuando se orienta a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad real (artículo 1).

Avances en la incorporación de la acción positiva en la política agraria

En la aplicación de los mandatos de igualdad, el principal salto cualitativo en el ámbito rural de Castilla-La Mancha se produce en el terreno de la acción positiva, gracias a que el EMMRR traslada su capacidad directa de incidencia sobre los recursos públicos y los espacios de poder. Este avance se expresa a través de una doble lógica de intervención: por un lado, mediante la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión. Por el otro, a través de la introducción de criterios de priorización en el acceso a recursos públicos.

La doble lógica responde a un contexto histórico en el que, pese a la elevada participación de mujeres en el trabajo agrario, han persistido a lo largo del tiempo brechas significativas en el acceso a la titularidad, la dirección de explotaciones y el reconocimiento institucional de su actividad (Guadalajara et al., 2009), evidenciando la desconexión entre contribución económica y acceso al poder.

El enfoque del EMMRR no puede entenderse de forma aislada, sino como el despliegue en el ámbito agrario y rural de un mandato jurídico consolidado en el ordenamiento de igualdad a todos los niveles. Así, la acción positiva despliega plenamente su razón de ser en el contexto agrario: corrige desigualdades históricas mientras que interviene sobre las estructuras que han limitado a lo largo del tiempo la autonomía económica y la visibilidad de las mujeres.

En el plano autonómico, es la Ley 12/2010 la que establece la obligación de los poderes públicos de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres corrigiendo las desigualdades estructurales mediante instrumentos como la acción positiva (artículo 1.1). Este mandato se alinea con el marco normativo superior a nivel europeo y estatal, en concreto, con el artículo 11 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, que configura la acción positiva como un instrumento legítimo. Para mayor abundancia, el preámbulo de la Ley Orgánica de Representación Paritaria 2/2024 sitúa la acción positiva como expresión del principio de igualdad, vinculando directamente la calidad democrática con la participación de las mujeres en los espacios de decisión, tal y como se adelantaba en páginas iniciales de este informe.

Por su parte, la Ley 2/2021 de medidas contra la despoblación incorpora también la acción positiva como criterio operativo de política pública (artículo 4.b), mientras que la Ley 3/2025 de representatividad de las OPAs introduce exigencias concretas de equilibrio de género en los órganos de dirección (artículo 1.d), vinculando de forma explícita el acceso a la interlocución institucional con la presencia de mujeres en los órganos de dirección.

Este marco normativo refuerza el sentido de la acción positiva como una medida correctora de la ausencia histórica de las mujeres en el ámbito público y en los espacios de decisión, pero también como un instrumento de redistribución del poder.

Es, pues evidente, que el EMMRR actúa como traductor operativo de la acción positiva en la política sectorial, trasladando este instrumento a los espacios de decisión, el diseño de ayudas y la configuración de incentivos. Es decir, el EMMRR introduce en la política pública una lógica de condicionalidad que vincula el acceso a financiación con determinados estándares de igualdad, reforzando su capacidad transformadora sobre el tejido organizativo del sector agrario y rural. No es de extrañar, por tanto, que se ponga en valor cómo el EMMRR incentiva comportamientos adaptativos por parte de las entidades y personas beneficiarias, orientando sus prácticas organizativas hacia el cumplimiento de los criterios de igualdad actuales.

Como adelanto de los datos que son mostrados más adelante, es importante destacar que el Informe de evaluación final del II PEIOMH (Instituto de la Mujer de Castilla-La MANCHA, 2026) muestra la progresiva incorporación de mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones agrarias, identificando el EMMRR como el promotor de esta evolución gracias a lo dispuesto en su artículo 8.



De manera complementaria, la aplicación de los criterios de priorización del artículo 11 demuestra efectos positivos en el acceso a recursos de las mujeres agrarias. Este hecho, resulta especialmente relevante en un contexto en el que las mujeres han tendido a concentrarse en explotaciones de menor dimensión y con menor capacidad de acumulación de recursos, lo que a lo largo de las décadas ha limitado su posición en las estructuras económicas del sector (Guadalajara et al., 2009). Asimismo, la existencia de criterios de priorización a mujeres está reforzando también el potencial de las ayudas como palanca de transformación económica y social del medio rural, contribuyendo a su diversificación, en tanto que los datos muestran una creciente involucración de mujeres en proyectos innovadores o vinculados a nuevas demandas del mercado (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024),

Por consiguiente, la combinación de requisitos de acceso y criterios de priorización que amplía el alcance de la acción positiva es, probablemente, el ámbito en el que el EMMRR muestra con mayor claridad su valor añadido respecto del II PEIOMH. Todo ello plantea el reto de evaluar en qué medida la acción positiva ampliada está contribuyendo realmente a modificar las dinámicas en las estructuras de poder, en particular en relación con la ruptura de la división sexual del trabajo, la ausencia de la corresponsabilidad de los hombres en un contexto de grandes dificultades de conciliación o la vinculación jurídica formal de las mujeres a las explotaciones familiares.

Avances en el desarrollo de capacidades institucionales y territoriales

A través del EMMRR se han desplegado también acciones de capacitación para sostener la política de igualdad en el medio rural, entendiendo que el desarrollo de capacidades es un elemento clave para operativizar la estrategia de la transversalidad de género, al permitir que la igualdad se integre de manera efectiva en los distintos niveles y ámbitos de intervención pública. El fundamento de estas acciones es el mandato de coordinación y colaboración institucional recogido en el artículo 11 de la Ley 12/2010, que establece la necesidad de articular la acción pública mediante la cooperación entre la Administración autonómica, el resto de las administraciones públicas y el conjunto de agentes económicos y sociales.

El II PEIOMH reconoce la relevancia de estos avances al incorporar la formación y la sensibilización como elementos clave del proceso de institucionalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes territorios de Castilla-La Mancha.

En este marco, las actuaciones no se limitan a la adquisición de conocimiento técnico, sino que también se orientan a la modificación de marcos interpretativos y prácticas profesionales, facilitando la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión ordinaria a todos los niveles.

En el caso de la Consejería, las acciones en esta área presentan un desarrollo significativo. Por una parte, en cuanto a la formación y sensibilización dirigida al personal funcionario, se constatan las siguientes actuaciones:

- La realización de cuestionarios de diagnóstico sobre las necesidades de igualdad en las Oficinas Comarcales Agrarias (OCAs) y Unidades de Trabajo Agrario (UTAs).
- La puesta en marcha seminarios dirigidos al personal territorial, como el de “Función pública e igualdad en el medio rural”.
- La formación de altos cargos y personal de la Consejería en materia de igualdad.
- La capacitación técnica especializada en diagnóstico, planificación, evaluación, presupuestos y contratación con perspectiva de género.
- La consolidación, con al menos una edición anual desde 2022, del curso sobre el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha, con alta demanda y valoración.

Por otra parte, también se han realizado numerosas actuaciones dirigidas al sector agroalimentario y al Medio Rural, entre las que destacan:

- La realización de talleres provinciales sobre políticas de igualdad en el medio rural y el EMMRR.
- Las acciones de capacitación con Grupos de Acción Local (GAL).
- La incorporación de un módulo de igualdad en la formación para el acceso a la empresa agraria.
- La organización de jornadas y ponencias con participación conjunta de la Administración y del sector.

Este conjunto de actuaciones evidencia una estrategia orientada a intervenir tanto en el nivel central como en los territorios, reconociendo el papel clave de estructuras como los GAL en la implementación de la política de igualdad en el medio rural y en su capacidad de proximidad a la población destinataria.

La conjunción de todas estas actuaciones ha contribuido a expandir la capilaridad de la política de igualdad en el territorio, si bien su impacto efectivo depende de su traducción en cambios en las prácticas profesionales, en la incorporación de la igualdad en la toma de decisiones y en la asignación de recursos, así como en el reconocimiento de su relevancia estratégica para el desarrollo sostenible del medio rural y en la superación de resistencias culturales, especialmente en relación con la legitimidad de las acciones positivas.

En este sentido, el principal reto reside en consolidar estos aprendizajes en los procedimientos y dinámicas organizativas, evitando que queden circunscritos a acciones formativas puntuales sin continuidad operativa, ya que la adquisición de capacidades no garantiza por sí misma la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Avances en la mejora de las condiciones estructurales para la igualdad en el medio rural

Como avance final en el contexto de la arquitectura e intervención del EMMRR, se aprecian mejoras en las condiciones estructurales que hacen posible la igualdad efectiva en el medio rural, aunque con un grado de desarrollo desigual. Este plano remite no solo a factores generales de los territorios, sino también a cómo estas condiciones operan de forma diferenciada sobre distintos perfiles de mujeres, generando brechas agravadas entre ellas.

Las actuaciones en este plano encuentran su fundamento en el Título I de la Ley 12/2010, que establece las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en ámbitos clave como el empleo, la actividad económica, la conciliación, la salud o la participación social, configurando así un enfoque integral orientado a eliminar los obstáculos que limitan la igualdad real. Todas estas condiciones operan como factores habilitadores del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres en el medio rural, en la medida en que determinan su capacidad para acceder a recursos, desarrollar proyectos económicos propios y participar en los espacios de decisión. La ley también incorpora la necesidad de atender a situaciones de discriminación múltiple, reforzando la pertinencia de un análisis diferenciado dentro de este eje.

En este marco, el II PEIOMH ha recogido actuaciones ligadas al reconocimiento social de las mujeres rurales, la formación digital para mujeres desempleadas del medio rural, el apoyo al transporte para mujeres rurales en tratamiento oncológico y proyectos de prevención de la violencia de género orientados a mujeres mayores, migrantes y otras mujeres en situación de vulnerabilidad.

Por su parte, el EMMRR ha contribuido a nombrar, ordenar y legitimar estas condiciones como parte del problema público de la igualdad rural, alineándose con los mandatos normativos y programáticos mencionados. En particular, el Estatuto ha dado consistencia normativa a la conexión entre las desigualdades de género y las dinámicas actuales del medio rural, como la despoblación, la masculinización del territorio o la falta de servicios, que inciden directamente en la permanencia y autonomía de las mujeres.

En esta línea, las fuentes técnicas confirman que el medio rural presenta un marcado desequilibrio demográfico caracterizado por la masculinización de las edades activas y el envejecimiento poblacional, fenómenos asociados al éxodo rural femenino y a la falta de oportunidades, limitando, a su vez, la sostenibilidad social del territorio (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021).

No obstante, la mejora de las condiciones estructurales no responde únicamente a las posibilidades de actuación derivadas del EMMRR, al depender en mayor medida de la articulación de políticas sectoriales (empleo, servicios sociales, transporte, conectividad, sanidad) y de la implicación de múltiples actores.



Así, los informes de evaluación del EMMRR para los periodos de ejecución 2019-2021 y 2021-2022 (Unidad de Igualdad de Género, 2021 y 2022) ya mostraban que este plano es el más dependiente de la coordinación interinstitucional y el que presenta mayores márgenes de mejora. Mientras que se valora positivamente el impulso a la titularidad femenina y compartida, la afiliación a la Seguridad Social o la mejora de la salud laboral, se señalan también obstáculos persistentes en burocracia, coordinación administrativa, rentabilidad de las explotaciones, conciliación y acceso efectivo a determinados derechos y recursos.

La evidencia empírica muestra que estas limitaciones tienen una traducción directa en la posición socioeconómica de las mujeres; por ejemplo, la tasa de actividad femenina en el medio rural (69%) se sitúa muy por debajo de la masculina (86%), y casi el 30% de las mujeres se encuentra en situación de inactividad, fundamentalmente vinculada al trabajo doméstico no remunerado (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021).

En este sentido, los datos apuntan a que las mujeres rurales continúan enfrentando limitaciones específicas en el acceso a servicios, en la disponibilidad de tiempo y en la organización de los cuidados, factores que condicionan de manera directa su participación económica y social. De hecho, el 86% de las mujeres que conviven con personas en situación de dependencia asumen el rol de cuidadoras principales, frente a solo el 27% de los hombres, lo que evidencia una fuerte feminización de los cuidados que restringe su autonomía y disponibilidad para el empleo o la participación pública (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021). Asimismo, la desigual distribución de los usos del tiempo refuerza estas dinámicas: las mujeres dedican más de cinco veces más tiempo que los hombres a las tareas domésticas, consolidando un “suelo pegajoso” que limita sus trayectorias profesionales y su presencia en espacios de decisión del medio rural (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021).

Sobre esta base estructural común, determinadas mujeres enfrentan una intensificación de las barreras de género, derivadas de la intersección con otros ejes de desigualdad, como la discapacidad o el origen. Las mujeres que enfrentan una situación de género agravada se encuentran en una posición particularmente vulnerable frente a dichos obstáculos, lo que introduce el incremento de las brechas existentes o la aparición de adicionales en aspectos como el acceso a los recursos, al empleo de calidad y a los espacios de participación y decisión.

Las personas con discapacidad tienen una presencia significativa en comunidades como Castilla-La Mancha y, dentro de este grupo, las mujeres son mayoría (62%) (CERMI, 2025), poniendo de manifiesto la necesidad de reforzar el enfoque específico hacia las mujeres con discapacidad en la política de igualdad del medio rural.

La población con discapacidad está especialmente envejecida, con una concentración del 47% en el grupo de 80 y más años, lo que intensifica la relevancia de la intersección entre sexo/género, discapacidad y edad como realidad con desigualdad agravada. Esta combinación tiene efectos directos sobre la autonomía personal, el acceso a los servicios y la participación social. En particular la prevalencia de la soledad no deseada alcanza el 50,6% entre las personas con discapacidad, situándose 30 puntos por encima de la población sin discapacidades (19%) y siendo, además, un fenómeno más acusado entre las mujeres (54%) que entre los hombres (47%).

Los datos evidencian que, más allá de las barreras económicas o laborales, existen limitaciones vinculadas al aislamiento, la dependencia y la falta de servicios accesibles que afectan de manera diferencial a las mujeres con discapacidad en el medio rural, restringiendo su participación en la vida comunitaria, económica y en los espacios de decisión. La menor disponibilidad y calidad de servicios públicos en el medio rural (especialmente en transporte, atención a la dependencia o cuidados) intensifica estas desigualdades, siendo su déficit generalmente compensado por el trabajo no remunerado o precario de otras mujeres, tanto nativas como extranjeras.

Así, en el caso de las mujeres extranjeras, los datos ofrecidos por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2024) evidencian una inserción laboral marcada por la segmentación: la población extranjera y la población con doble nacionalidad tiene un peso especialmente elevado en el total de ocupados agrarios (27,6%), alcanzando una presencia significativa entre la juventud agraria (35,7%), concentrándose especialmente en los tramos de menos de 25 años edad, lo que empieza a dibujar una creciente segmentación generacional y de origen en el acceso al empleo agrario. Dentro de este grupo, las mujeres jóvenes extranjeras o con doble nacionalidad presenta un peso relativo incluso superior al de sus homólogos masculinos en los tramos más jóvenes, evidenciando su creciente relevancia en la base del sector agrario y haciendo más compleja la intersección de factores con la suma del sexo/género.

El incremento paulatino de su presencia no se ha ido acompañando, sin embargo, de igualdad de oportunidades o el acceso equilibrado a posiciones de mayor cualificación o capacidad de decisión. La brecha se amplía especialmente entre los 25 y los 40 años, tramo en el que las mujeres nativas representan el 62% del empleo agrario femenino frente al 30% de las mujeres extranjeras, lo que puede estar apuntando a trayectorias laborales más precarias y discontinuas para estas últimas. Asimismo, la distribución ocupacional refleja una segregación clara: mientras la población masculina extranjera se concentra mayoritariamente en puestos de peonaje agrario, las mujeres - extranjeras y nativas - se ubican en mayor medida en posiciones administrativas o de apoyo agrario, lo que debilita su presencia en roles vinculados al control de los recursos y la toma de decisiones.

En conjunto, este escenario pone de manifiesto que las condiciones estructurales del medio rural no afectan de manera homogénea a todas las personas, sino que interactúan con factores como la discapacidad, la edad o el origen, generando desigualdades interseccionales que afectan de manera específica a las mujeres. En el marco de la evaluación del EMMRR, en particular en lo relativo al artículo 2.d sobre interseccionalidad y a los arts. 28 y 29 sobre mujeres con diferentes capacidades y mujeres inmigrantes de la ley 12/2010, este enfoque resulta especialmente relevante en la medida en que plantea la necesidad de reforzar medidas específicas, incluida la acción positiva, que aborden estas brechas diferenciadas y eviten el mantenimiento de las brechas estructurales entre las propias mujeres.

Por todo lo apuntado, este cuarto plano de avances del EMMRR resulta especialmente relevante para la fase evaluativa actual, ya que conecta el marco normativo con los factores materiales derivados de otros ejes de desigualdad y discriminación social que siguen condicionando la permanencia, la autonomía económica y la participación efectiva de todas las mujeres en el medio rural, permitiendo una lectura integrada entre condiciones estructurales para la igualdad y desigualdades interseccionales específicas.

3.2 APLICACIÓN EFECTIVA DE LOS INSTRUMENTOS

Una vez analizada la arquitectura normativa e institucional del EMMRR, este apartado examina su aplicación efectiva a través de tres instrumentos centrales: la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, el sistema de ayudas y la participación de las mujeres en las entidades del ámbito rural. El objetivo es valorar en qué medida los mandatos del Estatuto se han traducido en prácticas administrativas, incentivos y cambios organizativos concretos.

El análisis atiende tanto a los avances producidos como a los límites observados en su implementación. En particular, permite identificar hasta qué punto estos instrumentos han favorecido el acceso de las mujeres a derechos, recursos económicos y espacios de decisión, y en qué medida siguen condicionados por barreras administrativas, institucionales, culturales y organizativas que limitan su capacidad para transformar de forma sostenida la estructura de desigualdad en el medio rural.

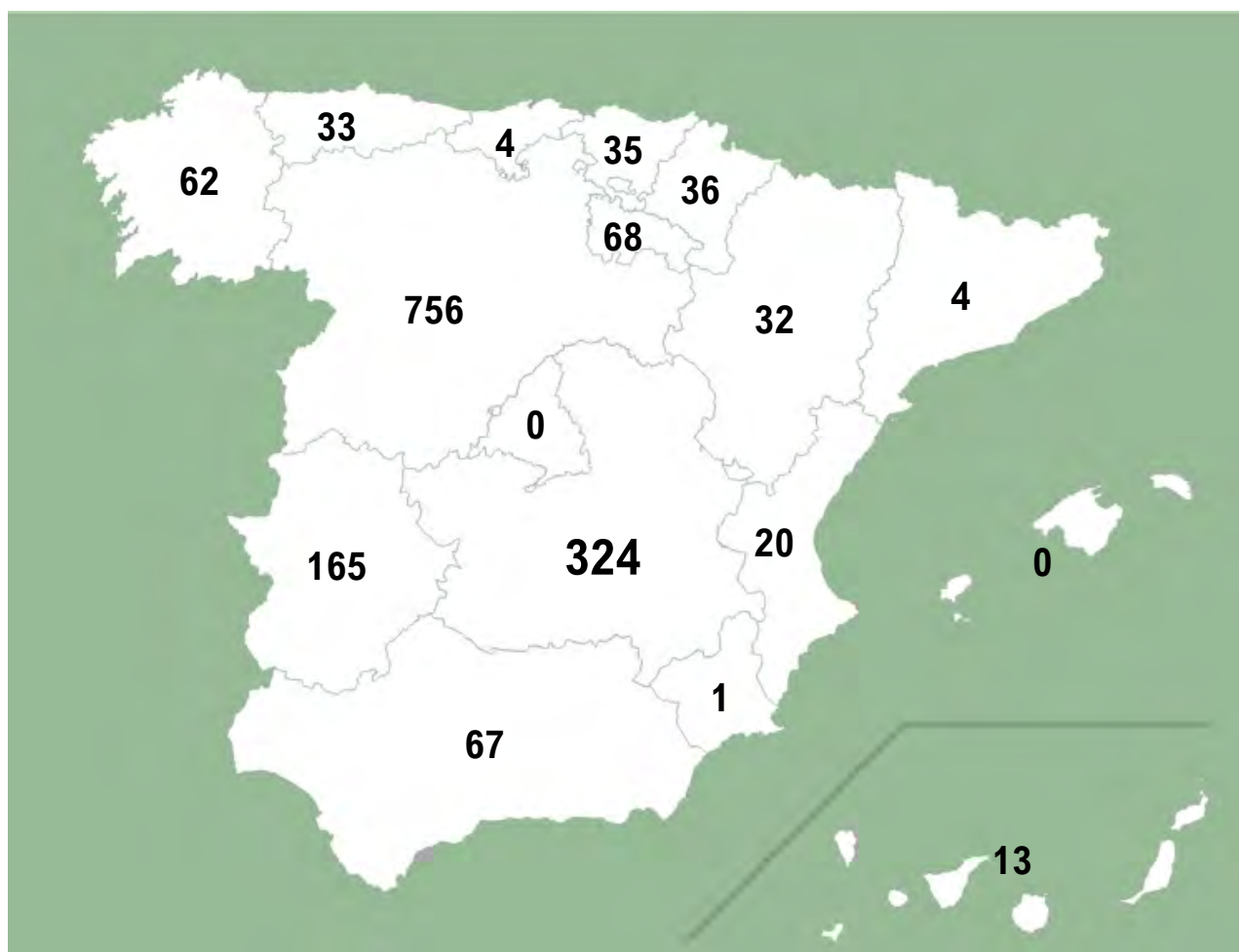
Titularidad compartida de las explotaciones agrarias

La titularidad compartida de las explotaciones agrarias constituye uno de los instrumentos disponibles más relevantes para favorecer la igualdad en el medio rural, al incidir directamente en el reconocimiento jurídico, económico y social del trabajo de las mujeres en las explotaciones familiares. Regulada por la Ley 35/2011, de 4 de octubre, esta figura permite que dos personas compartan la titularidad de la explotación en condiciones de igualdad, garantizando derechos económicos y el acceso a ayudas al cincuenta por ciento, representación y responsabilidad solidaria y cotización individual a la Seguridad Social de ambas personas.

Así, en el marco del EMMRR, la titularidad compartida (TC) se configura como un instrumento estratégico de política pública. Por un lado, el artículo 13 reconoce el derecho de las mujeres a acceder a la titularidad de las explotaciones en igualdad de condiciones; el artículo 15 recoge la regulación específica de esta figura siguiendo lo establecido en el marco regulador superior, mientras que el artículo 16 establece su promoción activa mediante medidas de difusión, coordinación institucional y mejora de su aplicación.

Asimismo, y tal y como se reitera en este informe, el artículo 11 incorpora la titularidad compartida como criterio de priorización en el acceso a ayudas públicas, reforzando su papel como instrumento de acción positiva vinculado al acceso a recursos económicos.

En Castilla-La Mancha, la implantación de la TC muestra un posicionamiento especialmente destacado a nivel estatal, fruto de un trabajo de fomento sostenido en el tiempo, aunque todavía con un alcance limitado en términos relativos respecto al conjunto de explotaciones agrarias existentes. A marzo de 2026, el número de titularidades compartidas en vigor asciende a 321, situando a la Comunidad Autónoma en la segunda posición del ranking estatal, por detrás de Castilla y León, que cuenta con 734 (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2026).



El limitado alcance relativo de la TC en Castilla-La Mancha debe interpretarse en el contexto de una realidad observada a nivel estatal, donde la participación de las mujeres en las explotaciones agrarias ha estado históricamente marcada por la falta de reconocimiento jurídico y económico, siendo frecuentemente conceptualizada como “ayuda familiar” y no como trabajo con derechos propios (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2025), lo que ayuda a explicar tanto la necesidad de este instrumento como las resistencias a su extensión.

En el marco del EMMRR, su función se orienta no solo a visibilizar el trabajo de las mujeres sino, sobre todo, a garantizar su acceso efectivo a derechos, recursos y capacidad de decisión dentro de las explotaciones agrarias. En este sentido, su potencial transformador radica en su capacidad de incidir directamente sobre la estructura económica del medio rural, formalizando la participación de las mujeres en la actividad agraria, asegurando su acceso a derechos económicos y reforzando su posición en el sistema productivo. El trabajo de campo confirma que la TC es percibida como una herramienta fundamental en el avance hacia un mayor grado de igualdad en el medio rural:

“Se identifica como uno de los principales factores... estas herramientas han permitido mejorar el reconocimiento del trabajo de las mujeres y facilitar su acceso a determinados derechos y beneficios”.

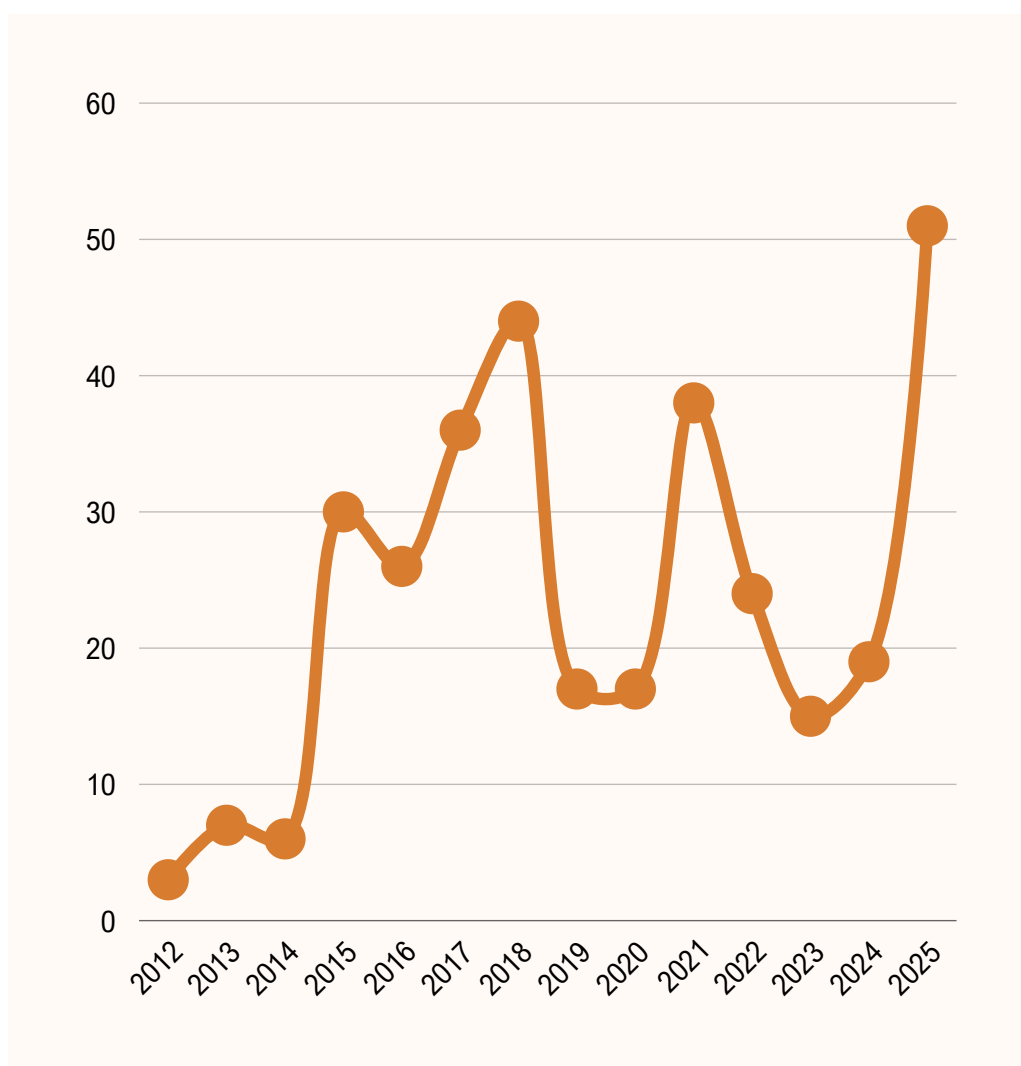
No obstante, desde una perspectiva analítica, **la titularidad compartida presenta una paradoja remarcable: mientras se configura como uno de los instrumentos con mayor potencial transformador en términos de igualdad en el ámbito agrario, su grado de implantación sigue siendo reducido.** La brecha entre potencial y adopción efectiva responde a la concurrencia de barreras estructurales que operan de forma acumulativa, entre las que destacan el acceso a la tierra y a la financiación, así como la complejidad administrativa.

Aunque estas limitaciones afectan al conjunto de nuevas incorporaciones al sector, inciden con mayor intensidad en las mujeres al interactuar con desigualdades previas en la titularidad, el acceso a recursos y la posición en la explotación, restringiendo su capacidad para convertirse en titulares (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024).

Esta realidad se materializa en la evolución de las altas en titularidades compartidas, que muestra una tendencia irregular con incremento en los últimos años, pero sin síntomas claros de aceleración asociados a la entrada en vigor del EMMRR en 2019, lo que sugiere la existencia de límites en la capacidad de las normas para activar cambios por sí solas en comportamientos tan profundamente arraigados.

De hecho, los datos no permiten identificar, al menos por el momento, un impacto claro del EMMRR en la evolución de las titularidades compartidas, por lo que no parece estar actuando como un factor decisivo en su expansión (Unidad de Igualdad de Género, 2026 b). Esta constatación pone de relieve la persistencia de barreras estructurales que el EMMRR no logra superar plenamente, entre las que pueden identificarse factores administrativos, institucionales y socioculturales.

Evolución del alta de Titularidades Compartidas en CLM (2012 - 2025)



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

Entre las barreras estructurales mencionadas, las fuentes cualitativas permiten identificar con especial claridad las de carácter administrativo, que afectan directamente a la operatividad del instrumento. La complejidad de los trámites, derivada de la intervención de múltiples administraciones y de la carga burocrática asociada, actúa como un elemento desincentivador tanto para las personas interesadas como para los equipos técnicos implicados:

“La complicación administrativa de hacer una titularidad compartida... es muy gorda”.

“Si te viene alguien a hacer una incorporación con una titularidad compartida, se quiere suicidar”.

Esta complejidad contrasta con el mandato del artículo 16 del EMMRR, que prevé la mejora de la figura mediante la coordinación entre administraciones, evidenciando una brecha entre el diseño normativo y su implementación efectiva. En este sentido, también se identifican déficits en la información y capacitación del personal público implicado en estos procedimientos, generando itinerarios administrativos poco claros o incluso contradictorios:

“De alguna manera hay que dar formación e información al funcionariado de otras administraciones involucradas. Lo que no puede ser es que nosotras derivamos a una mujer o un hombre para hacer una TC y que en Hacienda les digan que no, que primero tienen que ir a otro lado o que les digan que no saben, que [hagan] una comunidad de bienes mejor”.

En este contexto, las personas consultadas plantean la necesidad de avanzar en la simplificación administrativa y en la creación de mecanismos que faciliten su tramitación, en línea con el propio mandato del artículo 16 del EMMRR:

“Si hubiera alguna forma de reflejar en el estatuto cómo se tiene que realizar algún trámite burocrático, sería lo ideal”.

Junto a estas dificultades administrativas, las aportaciones recibidas apuntan también a la persistencia de un problema de información y comprensión de la figura dentro del propio sector agrario. En particular, se señala que **todavía existe una asociación errónea entre TC y nuevas incorporaciones o explotaciones de nueva creación, cuando su utilidad específica reside precisamente en reconocer el trabajo, los derechos y la posición económica de las mujeres en explotaciones familiares ya existentes.**

Este elemento refuerza la importancia de las actuaciones de información, difusión y sensibilización previstas en el artículo 16 del EMMRR, dirigidas tanto a las familias agrarias como al personal técnico y administrativo implicado en su tramitación.

En el plano institucional, destaca la limitada capacidad del instrumento para activarse dentro del sistema de políticas agrarias, dada su fuerte dependencia del sistema de ayudas. La creación de la TC está estrechamente vinculada a las convocatorias de ayudas, especialmente aquellas dirigidas a la incorporación de jóvenes (Unidad de Igualdad de Género, 2026 b), por lo que las altas pueden interpretarse en muchos casos como respuesta a incentivos económicos más que como el resultado de una transformación estructural en la organización de las explotaciones.

A ello se asocia la persistencia de factores socioculturales que limitan la extensión de la TC, en un contexto donde la titularidad formal de las explotaciones continúa mayoritariamente en manos de hombres:

“Te voy a contar otras cosas que hay que se han conseguido y lo que queda por conseguir: la titularidad compartida en las explotaciones y el conservadurismo que aún persiste”.

En esta misma línea, el diagnóstico sobre la juventud agraria evidencia que las mujeres acceden a la titularidad de las explotaciones a edades más avanzadas que los hombres, lo que apunta a trayectorias más tardías y condicionadas por factores estructurales y familiares (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024).

Estos factores socioculturales conectan con patrones estructurales identificados también a nivel estatal: la inserción de muchas mujeres en trayectorias laborales agrarias caracterizadas por la parcialidad, la informalidad y la precariedad, lo que limita su acceso a figuras jurídicas como la titularidad y reduce los incentivos para formalizar su posición en la explotación (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2025).

En el contexto descrito, la titularidad compartida mantiene su potencial como instrumento de transformación, pero su desarrollo efectivo depende de la superación simultánea de diferentes barreras. Por ello, las personas consultadas coinciden en la necesidad de mantener y reforzar las medidas de acción positiva como palanca de empuje para el incremento y visibilización de la actividad económica de las mujeres en el medio rural y los avances hacia un mayor grado de igualdad:

“Tenemos que seguir peleando con la discriminación positiva”.



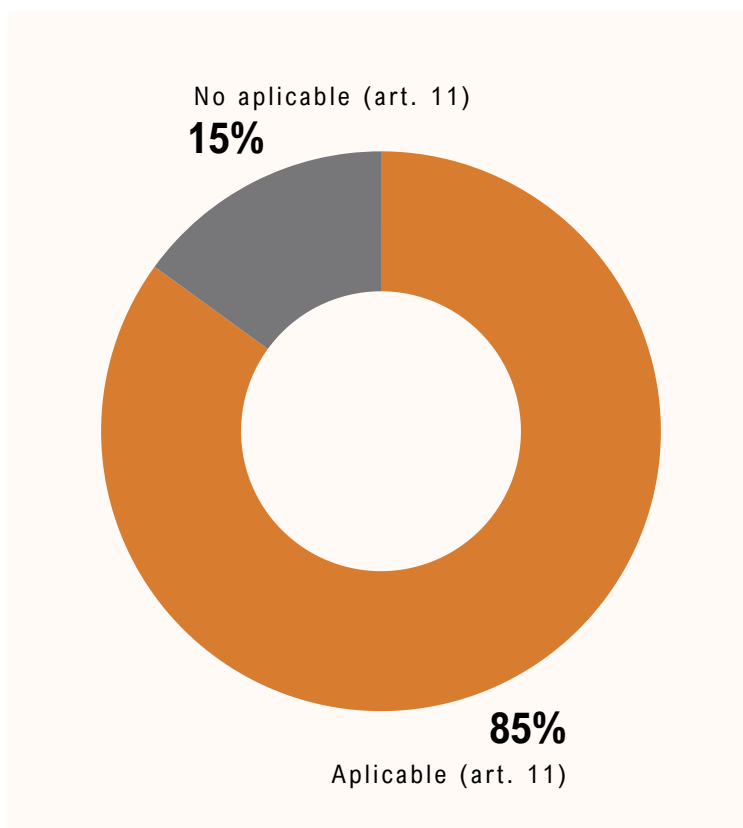
Sistema de ayudas

Para interpretar el alcance real del artículo 11 del EMMRR en el sistema de ayudas de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural hay que atender en primer lugar a la propia configuración del marco de ayudas agrarias, todas ellas bajo el paraguas de la Política Agraria Común (PAC).

Si bien es cierto que las ayudas vienen definidas a nivel europeo y estatal, existen algunas en cuya configuración sí puede intervenir de manera más activa la Comunidad Autónoma. Este mayor o menor grado de intervención condiciona de forma directa la capacidad de aplicación del propio EMMRR, lo que en la práctica implica que, en ocasiones, el personal que gestiona las ayudas se encuentre con obstáculos en la aplicación y cumplimiento de los criterios del art 11, limitando su alcance como instrumento de transformación en clave de igualdad en el medio rural.

Para este estudio se han analizado las 48 líneas de ayuda más relevantes de la Consejería, entre las cuales en siete (equivale al 15%) las negociaciones a nivel nacional están cerradas y ya no hay margen de intervención para la Comunidad Autónoma.

Líneas de ayuda más relevantes de la Consejería (48 totales)

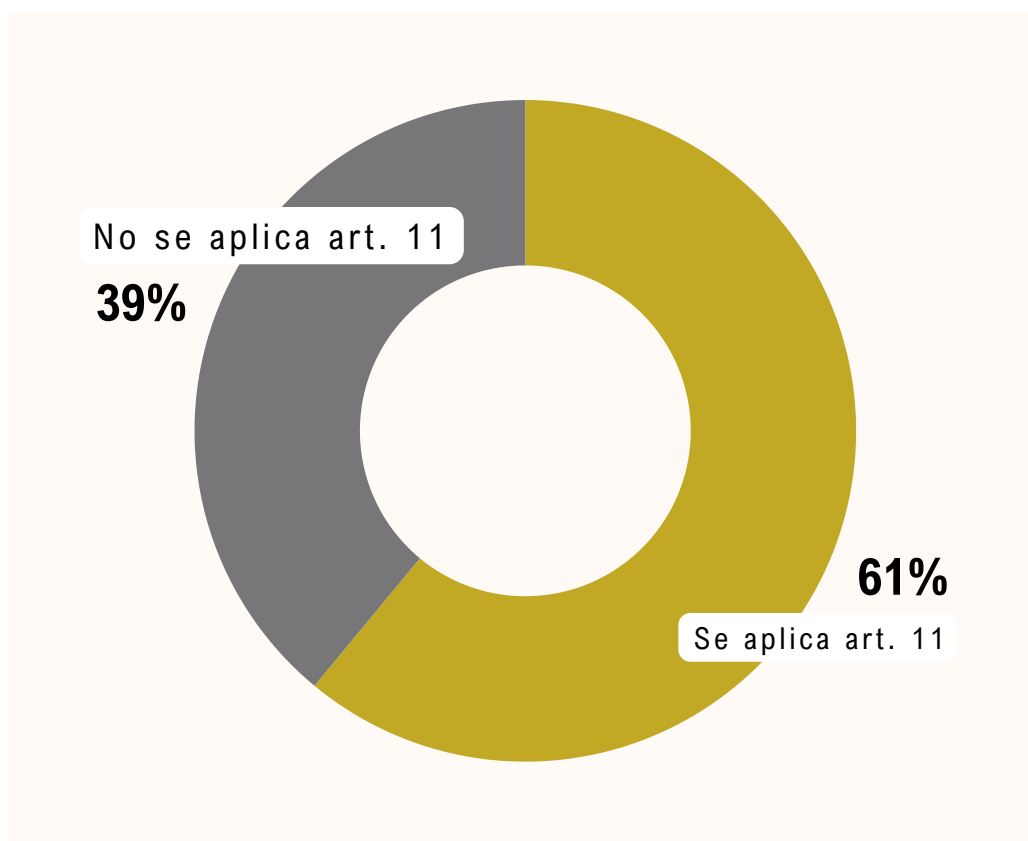


Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

En relación con las 41 líneas de ayudas en las que pueden aplicarse estos criterios (equivale al 85% del total), la información recabada permite constatar que el artículo 11 del EMMRR se está incorporado de forma efectiva por la mayoría de las áreas de la Consejería, consolidando la acción positiva como un criterio operativo en la asignación de recursos públicos. En concreto, se aplica en 25 líneas de ayuda (61%).

No obstante, esta incorporación no se produce de manera homogénea, observándose diferencias entre órganos gestores, con áreas que presentan avances significativos y otras en las que persisten limitaciones en su implementación y resultando en 16 líneas de ayuda en las que no se aplican los criterios del artículo 11 (39%).

Líneas de ayuda más relevantes de la Consejería (48 totales)



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

En la Dirección General de Desarrollo Rural se observa una aplicación sistemática en la priorización de mujeres, integrada de forma transversal en las ayudas. En todos los casos se incorpora la priorización mediante una mayor puntuación en concurrencia competitiva aplicable a todas las figuras de titularidad contempladas en el artículo 11 del EMMRR. No obstante, se identifican limitaciones en su aplicación en determinadas tipologías de ayudas, como las dirigidas a comunidades de regantes, en las que la configuración jurídica de estas entidades impide la aplicación efectiva de los criterios previstos en dicho artículo. Esta situación pone de manifiesto el desajuste entre el diseño normativo de algunos postulados del EMMRR y la realidad organizativa de determinadas entidades asociativas del sector, limitando en última instancia la operatividad de la acción positiva en este ámbito concreto.

Por otro lado, teniendo en cuenta que las ayudas gestionadas por esta Dirección General afectan a temas clave para el mantenimiento y modernización del sector, como la incorporación de jóvenes, la inversión en explotaciones o programas vinculados a innovación, sostenibilidad o digitalización, la incorporación de la igualdad como criterio estable en su gestión está contribuyendo a mejorar la posición económica de las mujeres en el medio rural, favoreciendo la viabilidad de sus explotaciones y su permanencia en el sector.

No obstante, este impacto debe interpretarse en el marco de un contexto estructural caracterizado por desigualdades persistentes, en el que, a nivel estatal, las mujeres presentan mayores niveles de vulnerabilidad en el empleo agrario, con una presencia destacada en situaciones de precariedad o dependencia de prestaciones. En este sentido, las ayudas actúan fundamentalmente como un mecanismo de acceso a recursos que contribuye a mitigar estas desigualdades, pero no resulta suficiente por sí solo para revertir las dinámicas estructurales que las generan (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2025).

En cualquier caso, aunque el artículo 11 no actúe como un instrumento de transformación directa de las relaciones de género -ni podría hacerlo, dada la naturaleza específica de la acción positiva-, sí funciona como un mecanismo claro de incentivo: la incorporación de criterios de priorización genera comportamientos adaptativos en las personas solicitantes y en las entidades, que ajustan sus decisiones (titularidad, composición, proyectos) para maximizar el acceso a ayudas.

Precisamente, este efecto sobre los comportamientos y decisiones permite entender algunas de las resistencias iniciales que acompañaron la aplicación de este instrumento, particularmente en contextos en los que la acción positiva se percibe como una alteración de las reglas tradicionales de acceso a los recursos:

“A los hombres les dolió... esa discriminación positiva... ellos lo entienden como discriminación hacia ellos”.

Un patrón similar al descrito anteriormente se observa en la Dirección General de Producción Agroalimentaria y Cooperativas, donde la acción positiva se aplica en todas las líneas de ayuda en las que es posible, aunque con adaptaciones respecto al diseño original del artículo 11 del EMMRR. De las nueve líneas gestionadas, en dos de ellas no se aplica este artículo al estar definidas a nivel estatal, lo que limita la capacidad autonómica para incorporar criterios de priorización.

No obstante, el análisis pone de manifiesto dificultades relevantes en la aplicación del artículo 11 en determinadas estructuras colectivas, como agrupaciones de productores, comunidades de regantes, asociaciones o entidades con bases sociales amplias, sobre las que el criterio de titularidad tal y como está formulado no permite una aplicación directa al no existir una correspondencia clara entre titularidad jurídica y participación efectiva de las mujeres.

En conjunto, estos casos evidencian un límite en el diseño del artículo 11, que no contempla de forma explícita la variedad de formas organizativas del ámbito rural, lo que dificulta el traslado de criterios basados en titularidad individual a estructuras colectivas complejas, en línea con la configuración del sector agrario en España (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2025).

Esta limitación ha sido identificada en el propio análisis técnico de la Consejería, que apunta a la necesidad de desarrollar criterios específicos para entidades asociativas que permitan incorporar de forma efectiva la priorización de mujeres. **Como respuesta, la Dirección General de Producción Agroalimentaria y Cooperativas ha introducido criterios alternativos orientados a la gobernanza,** como la exigencia de una presencia mínima del 40% de mujeres en los órganos de dirección, tratando de aproximarse a los objetivos del EMMRR mediante instrumentos más adecuadas a este tipo de estructuras.

En este sentido, el trabajo de campo confirma que el Estatuto está operando como una palanca de legitimación y aceleración de procesos de cambio en el medio rural, al incentivar la adopción de medidas que, aún no previstas explícitamente en su diseño original, contribuyen a reforzar la presencia y participación de las mujeres en espacios de decisión y acceso a recursos. Estos efectos son especialmente visibles en el incremento del acceso de las mujeres a financiación y en el impulso de iniciativas económicas, como muestran experiencias concretas:

“Tenemos como mínimo el 50 % de promotoras... y eso todo ha sido gracias a que existe [el EMMRR]”.

En la Dirección General de Agricultura y Ganadería la aplicación del artículo 11 es más limitada, debido a que una parte significativa de las ayudas está condicionada por marcos y decisiones adoptadas en un nivel jurídico superior, en los que no se ha incorporado la perspectiva de género, lo que reduce de forma sustancial el margen de actuación autónomo para introducir criterios de priorización vinculados a la titularidad de mujeres.

Bloques tan amplios como los pagos directos, que en conjunto representan una proporción muy relevante de la financiación agraria, carecen de margen de adaptación autónoma. Así, en este ámbito, la única línea en la que se incorpora priorización de la titularidad de las mujeres, tras negociaciones a nivel estatal, es la ayuda complementaria a la renta para jóvenes agricultoras y agricultores. Frente a ello, coexisten en esta Dirección General otras líneas en las que sí se aplican los criterios del artículo 11, como los programas de reconversión del viñedo, las ayudas a la intervención sectorial apícola o la cosecha en verde.

Esta aplicación desigual del artículo 11 pone de manifiesto que el alcance real del EMMRR no depende únicamente de su formulación normativa, sino también de los márgenes de intervención existentes en cada línea de ayuda (determinados en gran medida por marcos supra autonómicos) **y de las decisiones adoptadas por los órganos gestores en su implementación.**

En este sentido, resulta especialmente relevante señalar que se identifican dos líneas de ayuda en las que, aun existiendo capacidad normativa autónoma, no se están aplicando los criterios del artículo 11, como es el caso de las actividades de conservación de recursos genéticos ganaderos y de los compromisos para el bienestar y sanidad animal, evidenciando márgenes de mejora en la aplicación efectiva del Estatuto dentro de la propia Dirección General.

Por su parte, en la Dirección General de Ordenación Agropecuaria se observa una aplicación poco uniforme del EMMRR.

Mientras que se detectan líneas de ayuda en las que no se tiene en cuenta el artículo 11, en otras se aplica un modelo innovador, como en las ayudas a las agrupaciones de defensa sanitaria (ADSG), que incorporan una priorización no contemplada expresamente en el EMMRR, pero plenamente alineada con sus objetivos, al basarse en la capacidad real de toma de decisiones de las mujeres. En concreto, se asigna puntuación adicional a aquellas agrupaciones cuya junta directiva cuenta con, al menos, un 50% de mujeres y/o cuya presidencia está ocupada por una mujer.

Este enfoque supone un **avance cualitativo respecto al diseño original del artículo 11, al desplazar el foco desde la titularidad formal hacia la distribución efectiva del poder dentro de las organizaciones**, introduciendo incentivos directamente vinculados a la gobernanza. De este modo, aparece como una de las experiencias con mayor potencial transformador dentro del sistema de ayudas, en la medida en que no solo favorece el acceso a recursos, sino que incide en la estructura de la toma de decisiones y en la posición estratégica de las mujeres en el sector agrario, anticipando posibles líneas de evolución del propio instrumento.



Finalmente, en la Viceconsejería se observa un patrón diferenciado respecto a las Direcciones Generales, caracterizado por una aplicación limitada del artículo 11 del EMMRR. Aunque existen algunas líneas en las que la priorización se incorpora de forma adecuada, como las ayudas para perros mastines o las de asesoramiento a explotaciones agrarias, la mayor parte de las ayudas gestionadas por este órgano no integran criterios de igualdad. Entre ellas, se incluye un bloque especialmente relevante por su volumen e impacto, como las ayudas agroambientales, lo que pone de manifiesto un margen significativo de mejora en la incorporación de la acción positiva en este ámbito.

Como complemento al contexto descrito, la información extraída durante el trabajo de campo respalda la idea de que, a medida que se consolidan las políticas de igualdad y se desarrollan procesos de formación y sensibilización en el sector, las resistencias iniciales tienden a reducirse, dando paso a una mayor comprensión de los objetivos del EMMRR:

“Aunque tú tengas una cultura un poco tradicional... nos estás escuchando mucho... vas entendiendo cosas”.

Esta evolución refuerza la idea de que el sistema de ayudas actúa fundamentalmente como un mecanismo de incentivo que modifica comportamientos, generando procesos de adaptación progresiva en el sector, aunque sus efectos estructurales sobre el sistema de género y las posiciones de las mujeres en la estructura productiva y organizativa no sean directos ni inmediatos. En particular, el análisis sugiere que, en ausencia de intervenciones complementarias sobre las barreras de acceso al sector agrario (como la tierra, la financiación o las estructuras organizativas), el sistema tiende a producir adaptaciones estratégicas a los incentivos más que transformaciones sostenidas en la distribución del poder y los recursos.

No obstante, los datos permiten afirmar que el sistema de ayudas aplicado por la Consejería en el marco del EMMRR resulta **eficaz como instrumento de acceso a recursos y como palanca de activación de dinámicas de cambio, facilitando la incorporación de las mujeres al sector y reforzando su posición económica.**

Por ello, la evidencia recogida refuerza la necesidad de mantener y consolidar las medidas de acción positiva y, al mismo tiempo, avanzar hacia un modelo más exigente y refinado en los criterios de priorización, incorporando dimensiones vinculadas no solo a la titularidad formal, sino también al ejercicio efectivo del poder y a la participación en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

Participación en entidades

Otra manera de analizar críticamente el impacto del EMMRR sobre la igualdad en el medio rural es a través de la participación y el liderazgo de las mujeres en las entidades del ámbito rural.

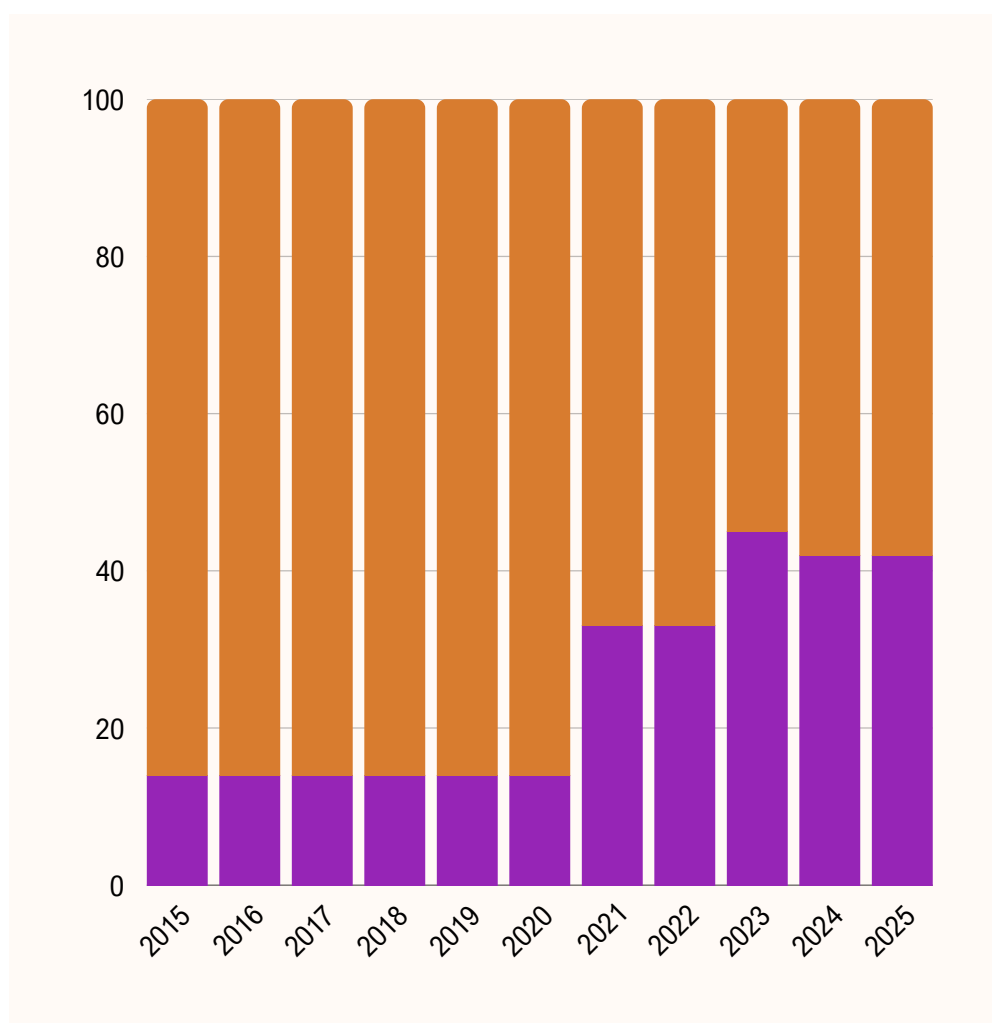
En su artículo 8, el EMRR vincula el acceso a ayudas y subvenciones de las organizaciones agrarias al cumplimiento del principio de representación equilibrada en sus órganos de dirección, configurándose como un instrumento orientado a corregir la infrarrepresentación histórica de las mujeres en estos espacios. El enfoque responde directamente al propio objeto de la ley formulado en su artículo 1 (avanzar en la igualdad real en el medio rural y reforzar la posición social y profesional de las mujeres) así como a sus principios de acción positiva y presencia equilibrada recogidos en los arts. 2.f y 2.g.

Desde esta perspectiva, la participación en entidades constituye una dimensión estructural de la igualdad entre mujeres y hombres, en la medida en que determina quién representa los intereses del sector, quién accede a los espacios de poder y qué temas se incorporan (o quedan excluidos) de la agenda de las organizaciones. La evidencia cuantitativa muestra que, allí donde este marco opera de forma directa, se han producido avances significativos en la incorporación de mujeres a los órganos de decisión.

En las principales entidades del ámbito agrario de Castilla-La Mancha se observa una tendencia sostenida de incremento de la presencia de mujeres en los órganos de dirección, aunque con ritmos y puntos de partida diferentes.

En ASAJA CLM, la evolución de la composición de la Comisión Ejecutiva Regional muestra un avance progresivo desde una participación claramente minoritaria en el periodo 2015–2020 (1 mujer frente a 6 hombres, 14%) hasta un incremento relevante a partir de 2021–2022 (4 mujeres de 12 miembros, 33%), que se consolida en 2023 (5 mujeres y 6 hombres, 45%) y se mantiene en niveles similares en 2024 y 2025 (5 mujeres y 7 hombres, 42%).

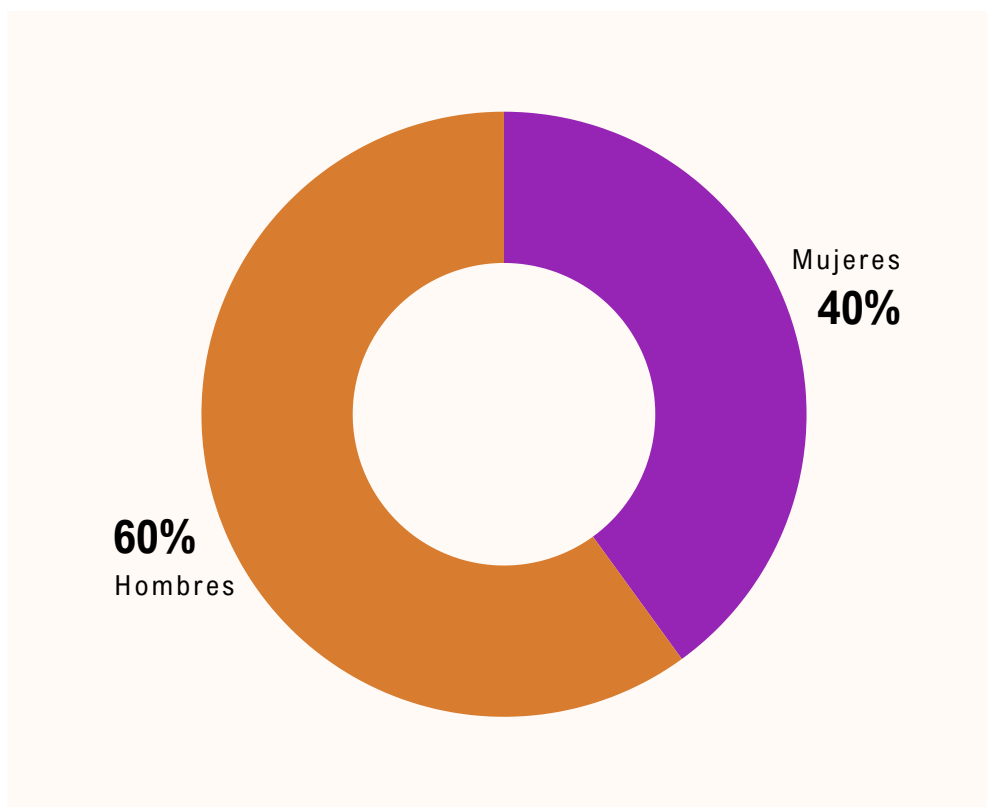
Evolución de la presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva Regional de ASAJA (2015–2025) (%)



Fuente: ASAJA CLM.

En el caso de Cooperativas Agroalimentarias CLM, la información disponible permite identificar la composición actual del Consejo Rector en 2026, formado por 6 mujeres y 9 hombres, lo que equivale a una presencia femenina del 40%, situándose en el umbral de representación equilibrada definido en el artículo 8 del EMMRR.

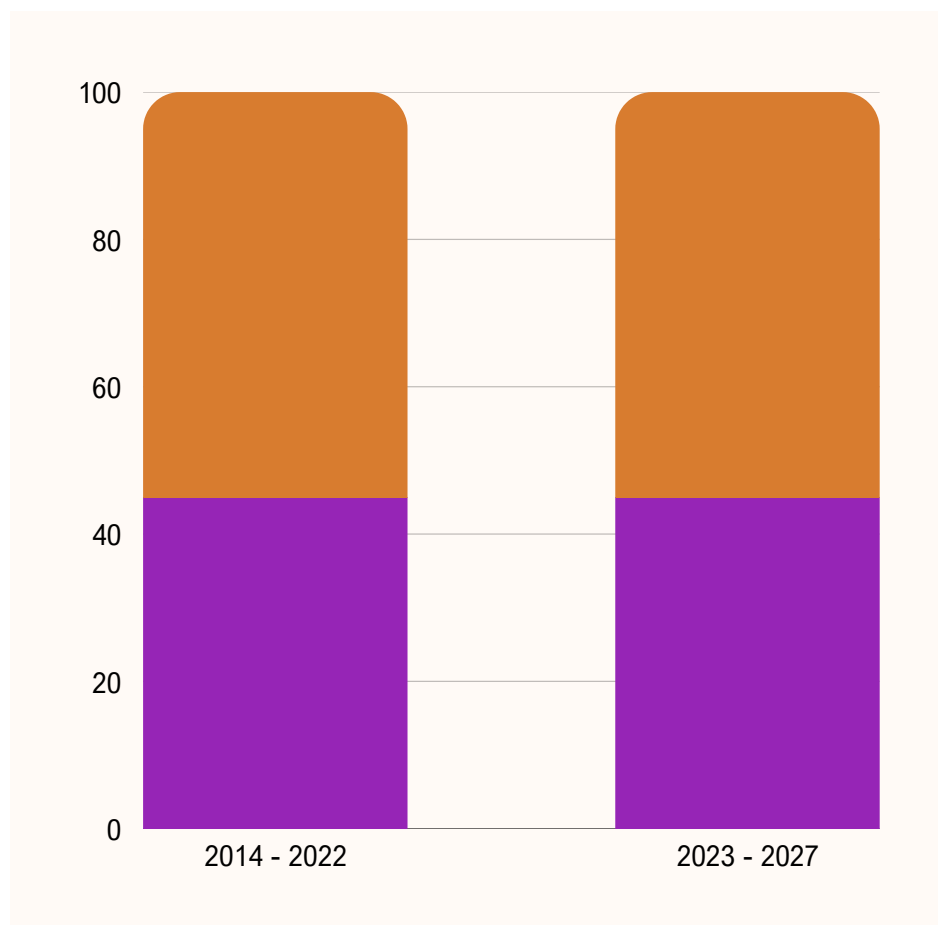
Composición del Consejo Rector de Cooperativas Agroalimentarias CLM (2026)



Fuente: Cooperativas Agroalimentarias CLM.

Por su parte, en RECAMDER, la composición del órgano de gobierno se mantiene estable en los dos periodos de programación analizados (2014–2022 y 2023–2027), con 5 mujeres y 6 hombres, lo que supone una presencia femenina del 45%. Este dato evidencia una consolidación sostenida dentro del rango de representación equilibrada a lo largo del tiempo.

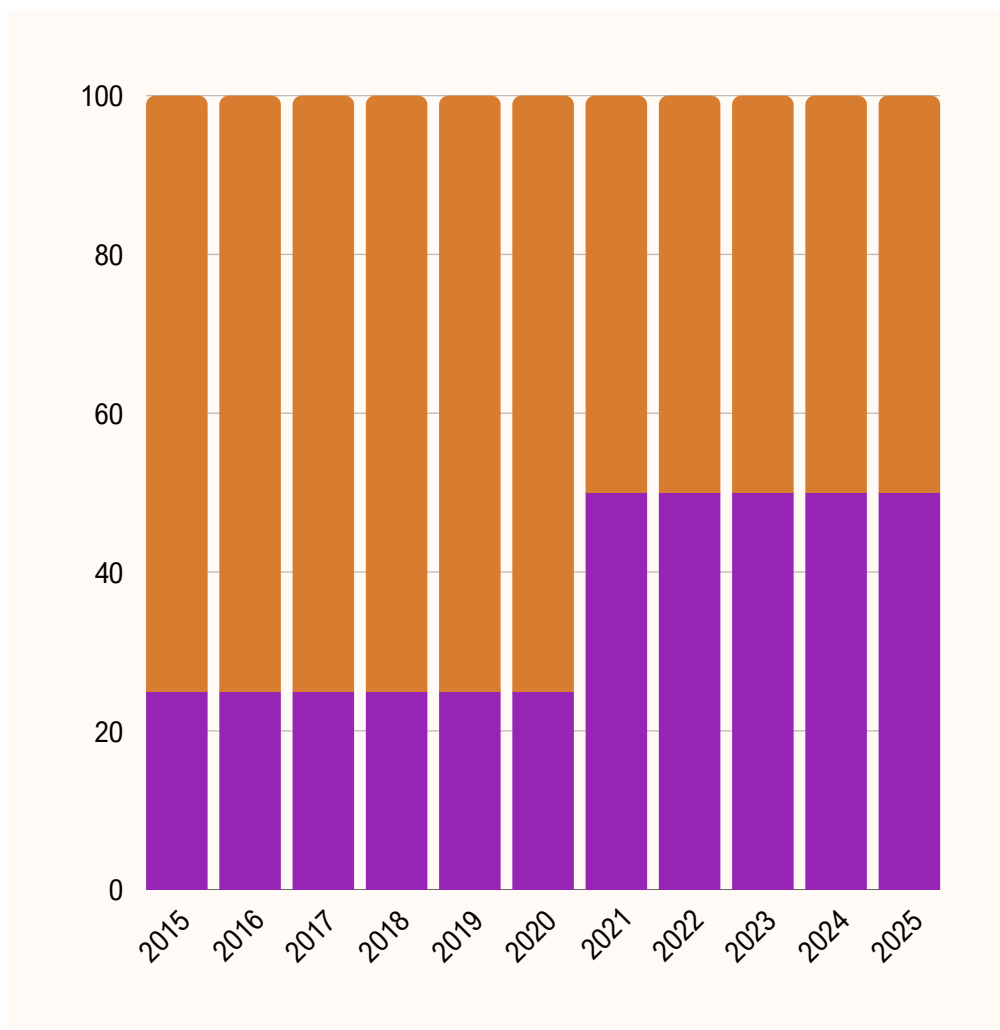
Composición del órgano de gobierno de RECAMDER por periodo de programación (2014–2022 y 2023–2027) (%)



Fuente: RECAMDER.

Finalmente, la evolución de la composición de la Comisión Ejecutiva Regional de UPA también muestra una mejora significativa, pasando de un 25% de participación femenina en 2015 a una situación de paridad en 2021 (50%), que se consolida en 2025 con 6 mujeres y 6 hombres.

Evolución de la presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva Regional de UPA (2015–2025) (%)



Fuente: UPA CLM.

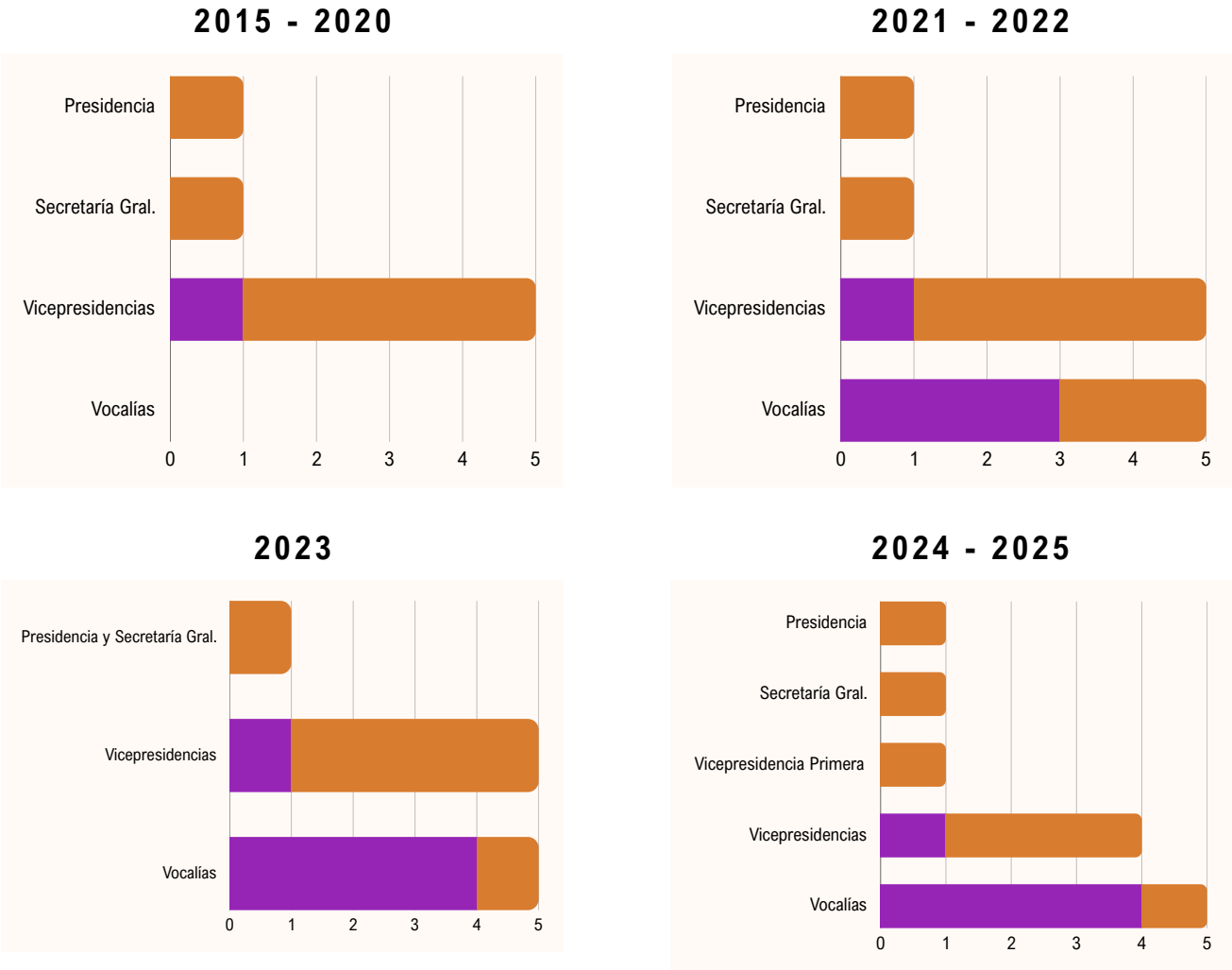
En términos agregados, estos datos evidencian avances claros en la incorporación de mujeres en los órganos de decisión de las principales entidades agrarias, en línea con los objetivos del artículo 8 del EMMRR, que ha funcionado como palanca eficaz para facilitar su entrada en estructuras donde su presencia había sido tradicionalmente minoritaria.

No obstante, los datos reflejan que el aumento de la presencia de mujeres en el órgano de gobierno no se traduce de forma equivalente en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, reproduciéndose una distribución del poder en la que las mujeres se concentran en mayor medida en posiciones de menor jerarquía o influencia. Este patrón resulta coherente con lo observado a nivel estatal en el acceso al sector agrario, donde las trayectorias de incorporación de las mujeres presentan mayores dificultades y se producen, en promedio, en **etapas más tardías, lo que limita su acumulación de capital social, relacional y organizativo necesario para acceder a posiciones de liderazgo** (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024).



En el caso de ASAJA CLM, el análisis del reparto interno de los cargos muestra una distribución claramente desigual del poder a lo largo del periodo analizado. Las posiciones de mayor jerarquía (presidencia y secretaría general) se han mantenido de forma constante en manos de hombres en todos los años considerados (2015–2025). En el caso de las vicepresidencias, la presencia femenina es muy limitada, con una única mujer frente a cuatro hombres de forma sostenida en el tiempo. Por el contrario, es en las vocalías donde se concentra el incremento de la participación femenina, pasando de una ausencia total en 2015–2020 a una mayoría de mujeres en los últimos años, con 4 mujeres y 1 hombre en 2023, 2024 y 2025.

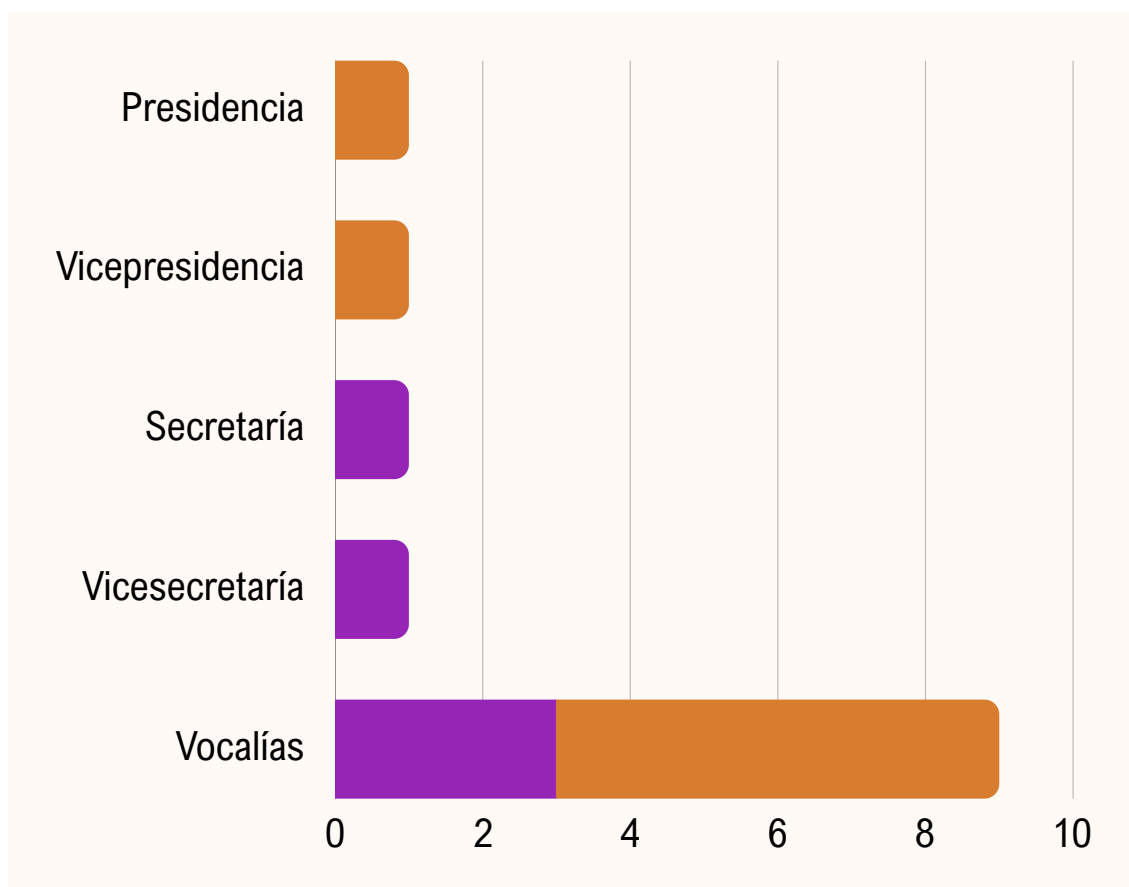
Evolución de la presencia de mujeres en los cargos internos del órgano de gobierno de ASAJA (2015–2025)



Fuente: ASAJA CLM.

En Cooperativas Agroalimentarias CLM, la composición del Consejo Rector muestra igualmente que la presencia de mujeres no se distribuye de forma homogénea entre los distintos niveles de responsabilidad. La presidencia y la vicepresidencia están ocupadas por hombres, mientras que la secretaría recae en una mujer. En el conjunto del órgano, la presencia femenina se concentra fundamentalmente en las vocalías, donde se identifican varias mujeres, frente a una mayoría masculina en el total del Consejo.

Evolución de la presencia de mujeres en los cargos internos del órgano de gobierno de Cooperativas Agroalimentarias (2026)

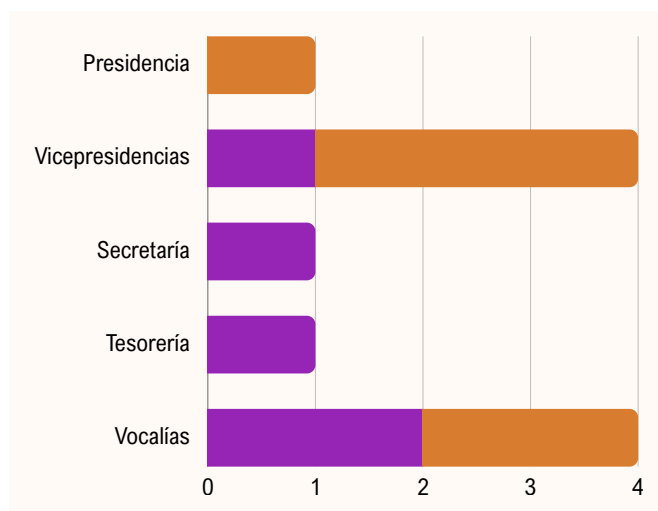


Fuente: Cooperativas Agroalimentarias CLM.

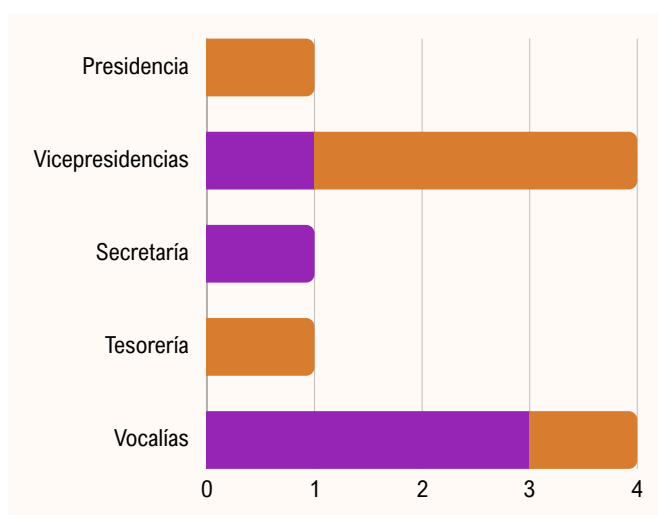
Por su parte, en RECAMDER el análisis del reparto interno de los cargos en los dos periodos de programación considerados (2014–2022 y 2023–2027) vuelve a mostrar un patrón de distribución desigual del poder. Las posiciones de mayor responsabilidad (presidencia y vicepresidencia primera) están ocupadas por hombres en ambos periodos, mientras que las mujeres acceden a la vicepresidencia segunda y a la secretaría. En el caso de las vocalías, se observa una mayor presencia femenina, especialmente en el periodo 2023–2027, donde las mujeres ocupan la mayoría de estos puestos. Asimismo, se produce una variación en la tesorería, que pasa de estar ocupada por una mujer en el primer periodo a un hombre en el segundo.

Evolución de la presencia de mujeres en los cargos internos del órgano de gobierno de RECAMDER

2014 – 2022



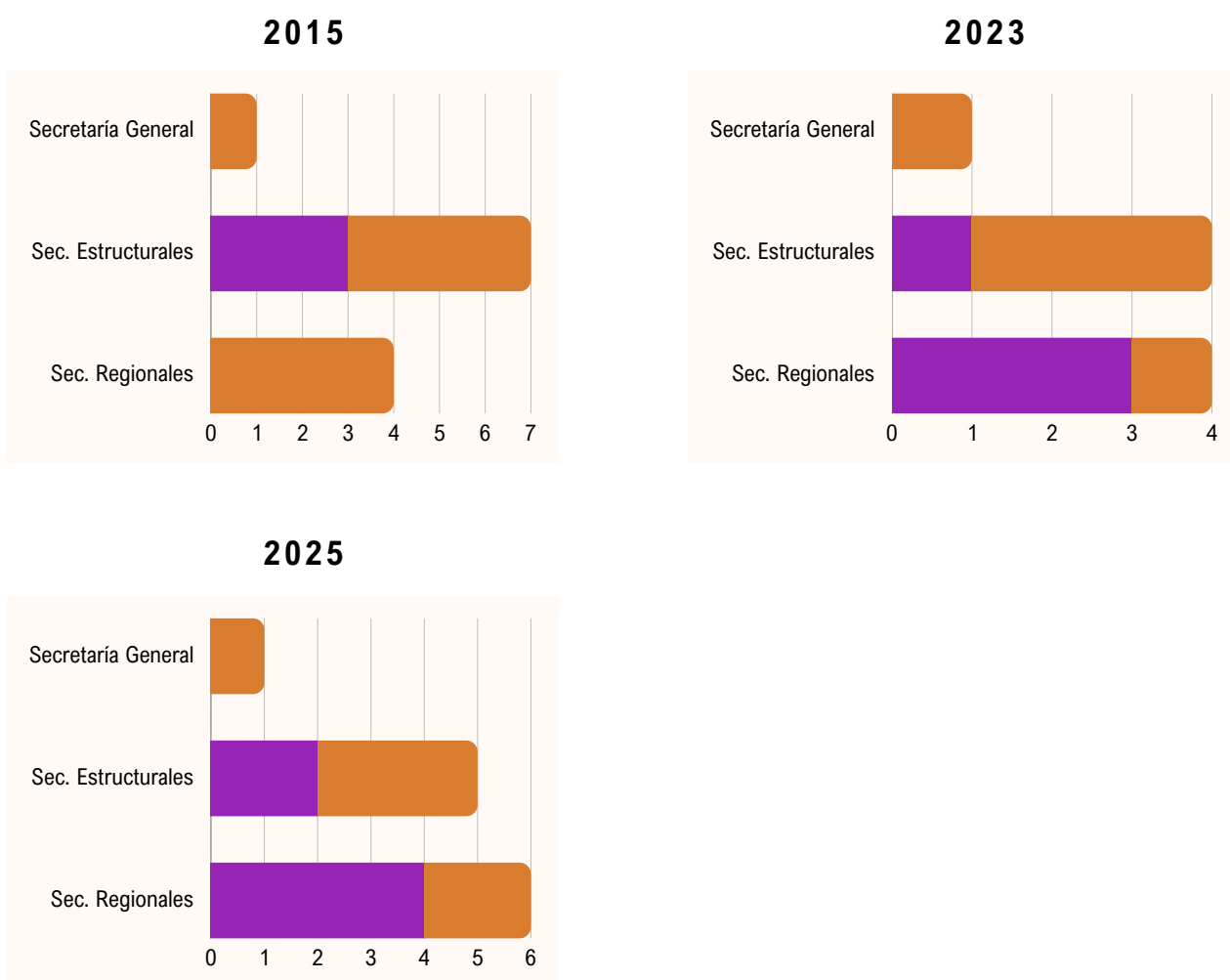
2023 – 2027



Fuente: RECAMDER.

En UPA, el análisis del reparto interno de los cargos muestra también que persisten ciertas posiciones masculinizadas. La Secretaría General se mantiene ocupada por un hombre en todos los años analizados, aunque en las secretarías estructurales, se observa una tendencia hacia la representación equilibrada. Por su parte, es en las secretarías provinciales donde se aprecia un cambio más significativo, pasando de una composición completamente masculina en 2015 (5 hombres) a una mayoría femenina en 2023 (3 mujeres y 1 hombre) y consolidándose en 2025 con 4 mujeres y 2 hombres.

Evolución de la presencia de mujeres en los cargos internos del órgano de gobierno de UPA



Fuente: UPA CLM.

El contraste entre la composición global de los órganos de gobierno y el reparto interno de los puestos de poder permite concluir que, **aunque el cumplimiento del criterio de representación equilibrada supone un avance significativo, no elimina por sí mismo la segmentación vertical del poder.** Este patrón convive con una distribución interna en la que los puestos de mayor jerarquía continúan más masculinizados, hasta el punto de que, en el periodo analizado, ninguna mujer ha ocupado la presidencia de las organizaciones incluidas en el estudio. Mientras tanto, la presencia femenina tiende a concentrarse en niveles inferiores de la estructura de gobierno, limitando el alcance transformador de los avances en representación formal. Este tipo de tensiones se aprecia con mayor nitidez cuando se contrasta la composición de los órganos de gobierno con la base social o representativa de cada organización.

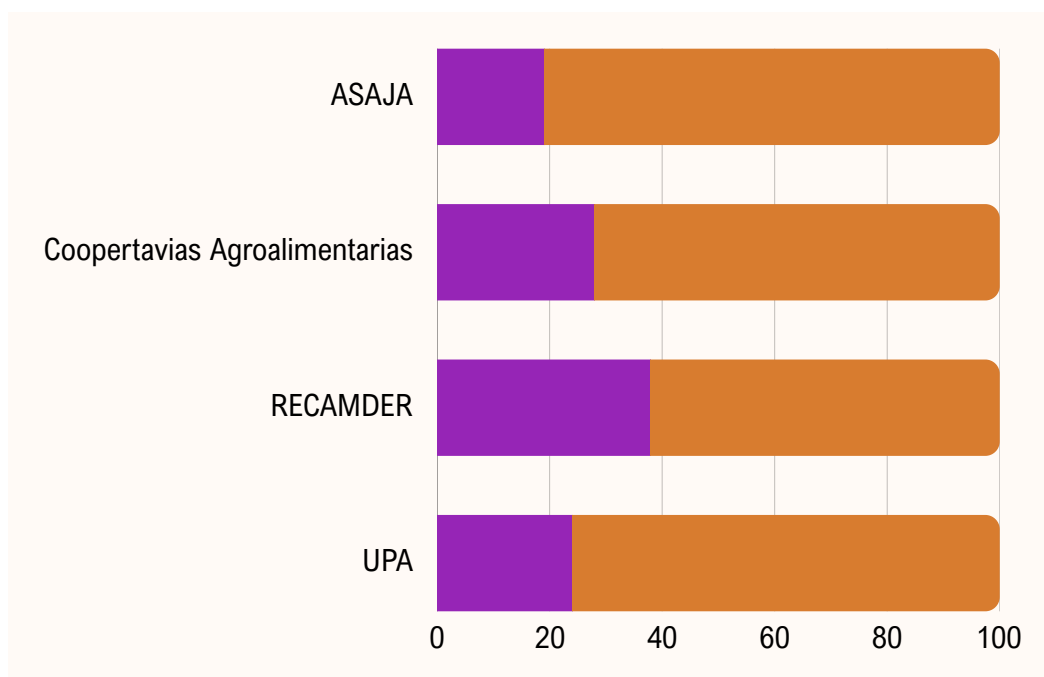
El análisis realizado muestra que la participación de **las mujeres en las bases sociales de las entidades del ámbito rural continúa siendo significativamente inferior a la de los hombres, lo que evidencia la persistencia de una estructura productiva y organizativa fuertemente masculinizada.** La situación conecta con un elemento estructural señalado en el diagnóstico de juventud agraria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2024): la condición de socia o titular está condicionado por barreras como el acceso a la tierra, la financiación o la rentabilidad de las explotaciones, limitando el potencial de participación femenina en las propias organizaciones.



Los últimos datos de ASAJA CLM hablan de una base social compuesta por 17.307 personas afiliadas, de las cuales 3.337 son mujeres y 13.870 hombres, lo que supone una presencia femenina del 19%. En el caso de Cooperativas Agroalimentarias, la información disponible apunta igualmente a una base social mayoritariamente masculina, aunque con una presencia femenina creciente en los últimos años; en términos generales, las mujeres representan en torno al 28% de las personas socias, situándose en una posición intermedia respecto a las organizaciones analizadas, pero aún alejada de una situación de equilibrio. Por su parte, en RECAMDER, la participación de mujeres en la base representativa de la Asamblea General muestra una evolución positiva entre periodos, pasando de 9 mujeres y 20 hombres en 2014–2022 (31%) a 11 mujeres y 18 hombres en 2023–2027 (38%). En UPA, la proporción es ligeramente superior, con 760 mujeres sobre un total de 3.110 personas afiliadas (24%).

Así, los datos reflejan que, pese a los avances observados en la participación de las mujeres, las bases sociales de las entidades continúan presentando una composición claramente desigual, con una **presencia femenina que en todos los casos se sitúa por debajo del umbral de representación equilibrada del 40% establecido en el artículo 8 del EMMRR**. Esta situación resulta clave para interpretar los procesos de acceso a los órganos de gobierno y las dinámicas de representación interna, pero no puede tomarse en ningún caso como un freno natural e inmodificable.

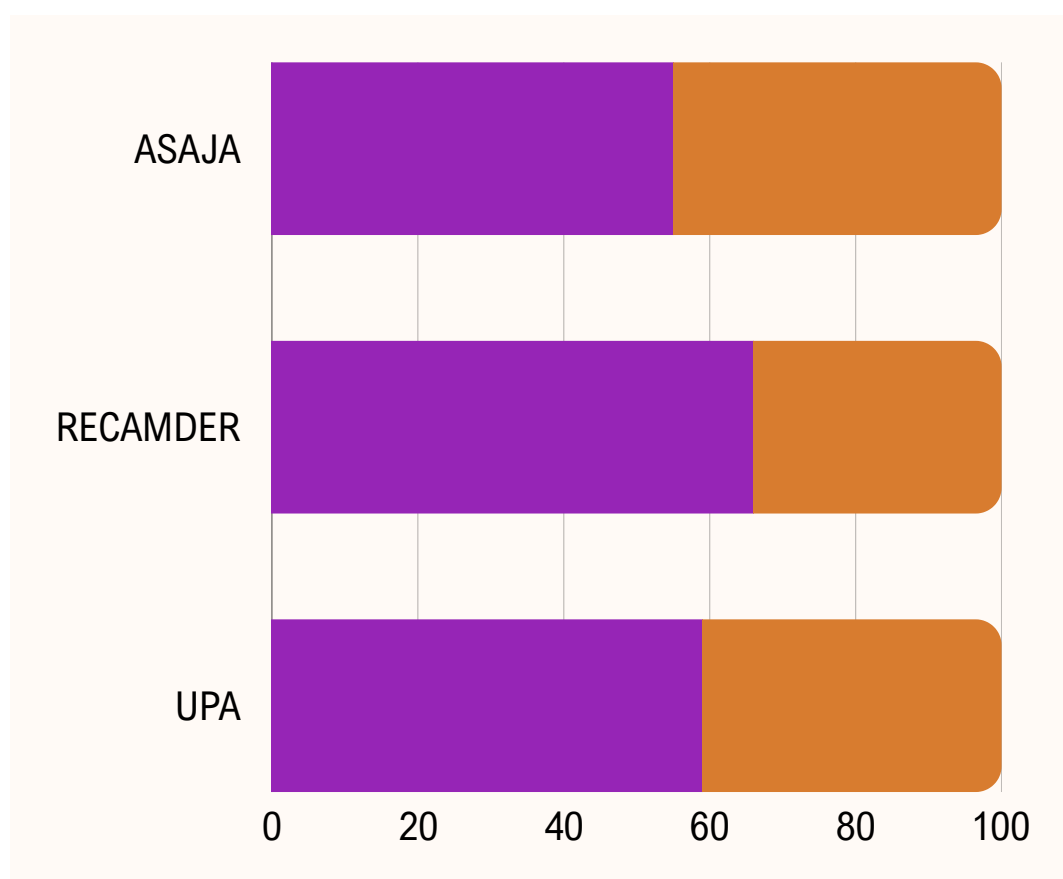
Presencia de mujeres y hombres en la base social de las organizaciones analizadas (últimos datos disponibles)



Fuente: Datos de las entidades consultadas.

Desde la perspectiva de género, emerge un plano adicional que introduce una tensión relevante: el del personal técnico. En ASAJA, el personal contratado asciende a 118 personas, de las cuales 65 son mujeres (55%). En UPA, la plantilla está formada por 22 personas, con 13 mujeres y 9 hombres (59% de mujeres). Por su parte, en RECAMDER, se observa una variación significativa entre periodos: de una plantilla compuesta exclusivamente por dos hombres en el primer periodo, se pasa en 2023 a contar con 2 mujeres y 1 hombre (66% mujeres). En el conjunto de los Grupos de Desarrollo Rural (GDR), el patrón es aún más claro: predominan las plantillas feminizadas, en muchos casos con una composición íntegramente femenina, aunque en estructuras de reducido tamaño.

Presencia de mujeres en el personal técnico de las entidades analizadas (últimos datos disponibles)



Fuente: Datos de las entidades consultadas.

El contraste entre órganos parcialmente equilibrados, base social masculinizada y soporte técnico feminizado configura una estructura segmentada por niveles que resulta especialmente relevante para el objeto evaluativo de este informe: las mujeres ganan presencia con relativa rapidez en el ámbito técnico y administrativo; avanzan, con el impulso del marco normativo, en los órganos de gobierno, pero siguen encontrando resistencias en el acceso a los niveles de mayor jerarquía organizativa, más vinculados a la base social y a los procesos de legitimación interna.

La evidencia cualitativa aporta matices relevantes al hecho de que, pese al avance en la presencia de mujeres, no se produce automáticamente una redistribución plena del poder. Las entrevistas apuntan con claridad que el EMMRR ha sido un elemento determinante para activar cambios organizativos que difícilmente se habrían producido con la misma intensidad o rapidez por evolución espontánea. Algunas voces señalan incluso que, **sin ese refuerzo normativo, la presencia de mujeres en los órganos de decisión habría sido prácticamente inexistente, reforzando el papel del EMMRR como palanca de cambio.**

“El estatuto lo que ha traído es la obligatoriedad de que sí o sí tienes que incorporar mujeres a filas”.

Así, el artículo 8 ha operado como una medida de acción positiva eficaz no solo por su impacto en los porcentajes de presencia de mujeres, sino porque altera los incentivos institucionales y obliga a las entidades a revisar sus dinámicas internas de selección y composición para acceder a recursos públicos.

Ahora bien, que este instrumento haya facilitado la entrada de mujeres no implica que el proceso haya sido lineal ni exento de resistencias. La información cualitativa muestra que el acceso de las mujeres a los órganos de dirección en el ámbito agrario se ha enfrentado históricamente a obstáculos culturales y organizativos intensos, que siguen operando actualmente.

“Si esas miradas hubieran sido puñales... yo habría salido de allí...”.

Todavía hay un freno cultural a identificar a las mujeres como posibles líderes válidas”.

Este tipo de testimonios no solo ilustra la persistencia de resistencias informales, sino que permite sostener que la desigualdad en estos espacios no responde únicamente una cuestión de presencia cuantitativa, sino también a problemas de legitimidad, reconocimiento y **aceptación del liderazgo de las mujeres, limitando el alcance transformador de los avances formales en representación.**

A ello se añade otra barrera identificada de forma recurrente: la dificultad para que las mujeres se presenten voluntariamente a cargos de responsabilidad, incluso cuando formalmente existen oportunidades para ello. Durante las entrevistas se ha puesto de manifiesto que, en muchos casos, es necesario un trabajo activo de motivación, **acompañamiento y generación de confianza para que las mujeres acepten asumir responsabilidades en los órganos de dirección.**

Esta dificultad enlaza con el análisis más estructural planteado en el ámbito cooperativo, que sintetiza la secuencia real de acceso al poder:

“Hay varios frenos: primero tiene que haber mujeres socias, luego que quieran presentarse como candidatas y después que obtengan los votos”.

De este modo, se pone de manifiesto cómo la igualdad en los órganos de poder no puede analizarse de forma aislada, sino en relación con otros factores determinantes dentro de las organizaciones: la disposición subjetiva a asumir el liderazgo, la composición de la base social y los mecanismos internos de legitimación electoral.

Tal y como se ha ido señalando a lo largo de este capítulo, la evidencia disponible apunta a que los procesos de acceso al poder en el ámbito agrario siguen una secuencia acumulativa (acceso a la actividad, consolidación como titular o socia, participación en órganos y, finalmente, acceso a cargos de responsabilidad) en la que las desigualdades iniciales tienden a reproducirse y amplificarse en cada una de las fases.

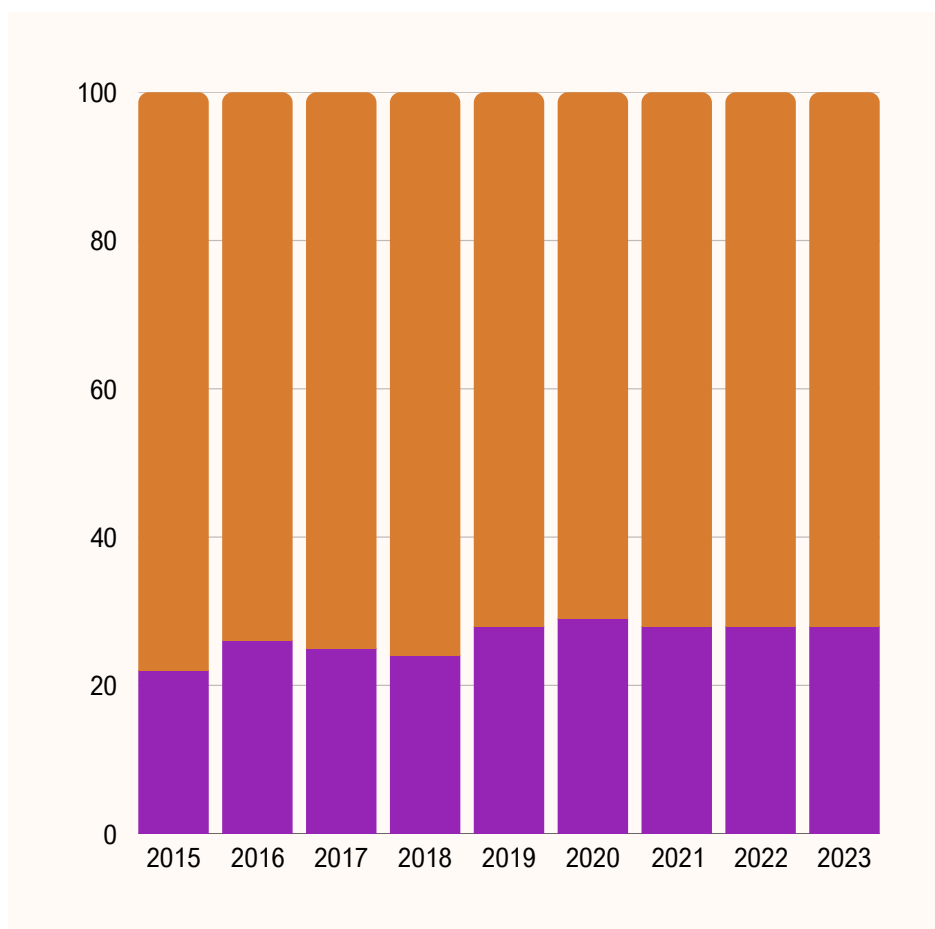
Precisamente por ello, la comparación con el cooperativismo resulta clave para fundamentar una posible reforma del artículo 11 del EMMRR. Según los datos disponibles, en las cooperativas agroalimentarias se observa una brecha estructural entre la base social y el acceso a los órganos de poder: en 2023, las mujeres representaban el 28% de la base social en las cooperativas de primer grado y el 18% en las gerencias, pero su presencia descendía al 12% en los consejos rectores y al 7% en las presidencias (Cooperativas Agroalimentarias, 2026).

Esta brecha se acentuaba en las cooperativas de segundo grado, donde las mujeres ocupaban el 10% de los puestos en consejos rectores, el 14% en las gerencias y estaban completamente ausentes en las presidencias (0%).

La evolución temporal muestra avances progresivos, con un incremento de la presencia femenina en la base social desde el 22% en 2015 hasta el 28% en 2023, en los consejos rectores del 8% al 12% y en las presidencias del 2% en 2018 al 7% en 2023, pero estos avances parten de niveles muy bajos y no logran corregir la desigualdad en los puestos de mayor responsabilidad.

“Tenemos que seguir apostando por la participación igualitaria de los órganos de dirección al 50%. Está más que demostrado que [muchas organizaciones] no estarán 50% en su base territorial... entonces... podemos estar ahí 50 años”.

Evolución de la presencia femenina en cooperativas agroalimentarias de primer grado (2015–2023) (%)



Fuente: Cooperativas Agroalimentarias CLM.

La información cualitativa ayuda a interpretar por qué estos avances son tan lentos. Por un lado, se reconoce que la presencia de mujeres en la base social de las organizaciones del ámbito agrario está aumentando de forma progresiva y relativamente reciente, **impulsada por el relevo generacional y por cambios en la titularidad de las explotaciones.**

“He visto un cambio muy interesante: cada vez la mujer ha salido de puertas adentro y ya es socia ella. Ha heredado las tierras de sus padres y dice ‘esto es mío, la socia soy yo y voy a las asambleas’.”

Por otro lado, se insiste en que estos cambios deben entenderse como parte de un **proceso gradual de transformación de una estructura históricamente masculinizada**, cuya inercia sigue condicionando la configuración actual del sector:

“Hace 40 años el 99,9% de los socios de las cooperativas eran hombres. La mujer estaba ahí siempre, pero puertas adentro de la explotación familiar: llevaba el papeleo, la economía de la explotación... pero el que iba a la cooperativa, a la asamblea o a llevar la uva era el hombre”.

Los testimonios recogidos permiten evitar una lectura simplista de la ausencia de mujeres en las bases sociales y en los espacios de gobernanza: la baja presencia femenina no responde únicamente a decisiones individuales o falta de interés, sino a una trayectoria prolongada de invisibilización y exclusión de las mujeres de la representación formal del trabajo agrario.

El carácter gradual del cambio no impide, sin embargo, identificar dinámicas positivas. Varias entrevistas ponen el acento en la importancia de los referentes femeninos como palanca de transformación. El efecto multiplicador de estos referentes aparece de forma reiterada: **cuando las organizaciones incorporan mujeres en posiciones visibles de liderazgo y sostienen esa presencia en el tiempo, se generan nuevas inercias que facilitan su continuidad y normalización, incluyendo su reelección.**

Esta idea refuerza una conclusión de fondo: la presencia de mujeres en los órganos no solo cumple una función representativa, sino que contribuye a redefinir las expectativas sobre quién puede ejercer autoridad legítima en el sector agrario, incidiendo así en los marcos culturales que sostienen la desigualdad.

“Ver una presidenta hace años era algo muy raro, casi surrealista. Y sin embargo ahora tenemos ya varias presidentas, incluso en cooperativas grandes”.

Otra de las cuestiones centrales de la evaluación del EMMRR es analizar en qué medida **la incorporación de mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones modifica sus agendas y genera dinámicas de cambio con efectos acumulativos sobre la igualdad real**, reforzando la necesidad de seguir incrementando su presencia. En este sentido, la evidencia cualitativa apunta a que la incorporación de mujeres contribuye a redefinir las prioridades y a abordar las dinámicas sectoriales desde perspectivas innovadoras:

“Se desarrollan acciones de sensibilización, formación y acompañamiento que contribuyen a mantener una agenda activa en materia de igualdad dentro del territorio”.

Esta idea resulta especialmente importante para el argumento de reforma normativa, porque permite superar una lectura puramente cuantitativa de la representación equilibrada. No se trata únicamente de aumentar la presencia de mujeres en los órganos, sino de que dicha presencia tiene la capacidad de alterar **qué temas se discuten, qué necesidades se reconocen y qué respuestas se consideran legítimas dentro de las organizaciones**.

Así, la participación de mujeres opera como un refuerzo de la igualdad no solo por su valor simbólico o representativo, sino por su capacidad potencial para transformar agendas sectoriales tradicionalmente definidas desde una perceptiva más limitada y masculinizada. Esta transformación se concreta en la **incorporación de prioridades históricamente subordinadas o invisibilizadas, como la conciliación, los servicios o el reconocimiento del trabajo de las mujeres en el medio rural**.

“Veíamos que las mujeres en el medio rural son muy diversas. Tienen otros sectores ... La agricultura y la ganadería es un sector estratégico, pero no es solo. Necesitan muchas cosas, no solo el campo.... los servicios, claro”.

La evidencia permite sostener, por tanto, que la presencia de mujeres y, con mayor impacto, de perfiles técnicos feministas no es neutra desde el punto de vista organizativo, sino que amplía la agenda, consolida prioridades y refuerza la incorporación efectiva del principio de igualdad en la práctica.



Al mismo tiempo, las entrevistas advierten de que ese cambio de agenda no se produce de forma automática ni homogénea, sino que responde a procesos graduales condicionados por factores estructurales del territorio. En este sentido, el liderazgo institucional, la sensibilización social y la cooperación entre organizaciones aparecen como elementos clave para consolidar estos avances, evitando **sobredimensionar los efectos inmediatos de la presencia femenina: su impacto existe, pero requiere continuidad, apoyos organizativos y una masa crítica suficiente para consolidarse.**

La relación entre presencia y capacidad de influencia no puede entenderse sin considerar el contexto social y organizativo en el que se produce. La situación de las asambleas en los grupos de desarrollo rural (GDR) refuerza esta idea desde otro ángulo: el análisis agregado muestra órganos de gobierno tendentes a la paridad, pero asambleas todavía claramente masculinizadas (en muchos casos por debajo del 30%–35% de mujeres) que actúan como un cuello de botella de acceso al poder.

Ese patrón permite una lectura comparada relevante para interpretar tanto los efectos como los límites del EMMRR: **allí donde existe una exigencia directa sobre la composición de los órganos de gobierno, la presencia femenina mejora; mientras que, cuando el acceso depende de una base representativa previamente masculinizada, el avance es más lento y limitado.**

En este punto, el comportamiento de las cooperativas resulta especialmente ilustrativo, ya que el criterio del artículo 11 vinculado a la proporcionalidad respecto de la base social tiende a reproducir el punto de partida de una estructura desigual, en lugar de tensionarla hacia una composición más equilibrada, reforzando la necesidad de revisar su diseño desde una lógica más orientada a la transformación de las estructuras de poder.

3.3 VALORACIÓN DEL EMMRR POR LOS AGENTES

Este apartado recoge la valoración del EMMRR realizada por el conjunto de agentes consultado durante el trabajo de campo, incorporando principalmente la evidencia cualitativa obtenida a través de las entrevistas. Su objetivo es complementar el análisis documental y cuantitativo desarrollado en los apartados anteriores, incorporando la interpretación de quienes participan directa o indirectamente en la aplicación del Estatuto, en la gestión de sus instrumentos o en los espacios organizativos del medio rural.

El análisis se articula en dos apartados. En primer lugar, se recoge una valoración general del EMMRR como instrumento normativo, atendiendo a su capacidad para legitimar, acelerar y ordenar procesos de cambio hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural. En segundo lugar, se analizan los principales factores que condicionan la participación y el liderazgo de las mujeres desde diferentes planos, desde las capacidades institucionales o dinámicas organizativas hasta aspectos que tienen que ver con las barreras socioculturales, el relevo generacional o las condiciones territoriales que permiten sostener proyectos de vida en los territorios rurales.

Valoración general

Existe un consenso general entre las personas entrevistadas en entender el EMMRR como un instrumento normativo que ha contribuido a acelerar procesos de cambio hacia la igualdad, actuando principalmente como catalizador de dinámicas que ya estaban presentes en el medio rural, pero que carecían de un marco jurídico que las impulsara y consolidara:

“Yo creo que [la evolución] hubiera sido más lenta... esto ha sido un impulso para que se implemente mucho antes”.

En esta línea, se percibe el EMMRR como un marco que normaliza la incorporación de la igualdad en la gobernanza del medio rural, contribuyendo a integrarla en la gestión ordinaria del sector, en coherencia con el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 2.e EMMRR y en el artículo 8 de la Ley 12/2010 de igualdad de Castilla-La Mancha. En este proceso de normalización, se destaca que el Estatuto ha operado como mecanismo de legitimación del trabajo previo desarrollado por algunas organizaciones, reforzando su capacidad de interlocución y facilitando la defensa de medidas en favor de la igualdad en espacios donde podían encontrarse resistencias.

De forma complementaria, se identifica un alto valor simbólico del Estatuto en el plano institucional, llegando a considerarse una iniciativa innovadora a nivel estatal. Algunas de las personas entrevistadas señalan que su aprobación ha contribuido a posicionar a Castilla-La Mancha como referente en la política de igualdad en el medio rural, al otorgar reconocimiento explícito a las mujeres de estos territorios, en línea con el mandato de promoción de sus derechos específicos recogidos en el artículo 24 de la Ley 12/2010.

“Es un reconocimiento, una protección extra que no hay en otros sitios... Eso es un lujo que no lo pueden decir todas las comunidades autónomas”.

“Somos el ejemplo en otras comunidades que no tienen y que ya lo están haciendo, lo están poniendo en marcha”.

En el plano operativo se reconoce la capacidad del EMMRR para generar incentivos reales de cambio, especialmente a través de los criterios de acceso y priorización en ayudas previstos en su artículo 11. Estas medidas son valoradas positivamente por su capacidad para modificar comportamientos, favorecer el emprendimiento femenino y facilitar la incorporación de mujeres a estructuras organizativas y espacios de decisión.

“Tenemos como mínimo el 50 % de promotoras... y eso todo ha sido gracias a que existe”.

“Con el argumento de que necesitáis esto para acceder a las ayudas... también se están rompiendo barreras que de otra forma irían mucho más lento”.

No obstante, esta valoración positiva convive con dos límites claramente identificados. En primer lugar, se recoge que, aunque el Estatuto ha funcionado como marco de referencia, **no constituye por sí mismo un instrumento transformador de las estructuras de poder**, lo que resulta coherente con la evidencia del informe, que apunta a avances más claros en términos de acceso y presencia que en redistribución efectiva del poder. Esta limitación responde tanto a la propia naturaleza de la política pública como a la influencia de factores estructurales que exceden el alcance del instrumento normativo.

En segundo lugar, **se advierte un nivel de conocimiento todavía limitado del EMMRR**, tanto en el tejido asociativo como en la ciudadanía y en determinados ámbitos de la administración pública, condicionado su capacidad de despliegue efectivo y su apropiación por parte de los agentes implicados.

“Estamos siendo un altavoz de la Junta en ese sentido contando y hablando mil veces del Estatuto, pero es verdad que cuesta que llegue y todavía no se conoce”.

Adicionalmente, se plantea la necesidad de avanzar hacia un enfoque más transversal que involucre al conjunto de políticas públicas, en coherencia con el mandato de coordinación administrativa recogido en el artículo 5 del EMMRR y con el principio de transversalidad de género. La concentración de su implementación en la Consejería de Agricultura se identifica como un límite para su pleno desarrollo.

“Aquí quien se ha involucrado en el estatuto es la Consejería de Agricultura, pero, claro, es que esto tenía que ser todos a la vez. Todas las Consejerías”.

En definitiva, el Estatuto es valorado globalmente como un instrumento eficaz para activar la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural, con un efecto claro en la modificación de comportamientos organizativos y en la legitimación de la agenda de igualdad. No obstante, su impacto depende en gran medida de su apropiación por parte del conjunto de agentes y de su capacidad para evolucionar hacia un enfoque más exigente en términos de resultados y más transversal en su aplicación dentro del conjunto de la acción pública.

Factores que condicionan la participación y el liderazgo

El análisis cualitativo y documental permite identificar un conjunto de factores interrelacionados que condicionan la participación y el liderazgo de las mujeres en el medio rural, vinculados tanto a condiciones estructurales como a dinámicas organizativas, culturales e institucionales. Estos factores ponen de manifiesto que la participación y el liderazgo no dependen únicamente de la existencia de oportunidades formales, sino de un entramado complejo de condiciones que operan de manera simultánea, reforzando o limitando el alcance de las políticas públicas orientadas a la igualdad.

En coherencia con el enfoque del EMMRR, estos factores introducen una distinción analítica clave entre representación formal y participación sustantiva, poniendo de relieve que el acceso de las mujeres a los espacios de decisión no garantiza por sí mismo su capacidad de influencia efectiva ni la transformación de las dinámicas de poder existentes.

El desarrollo del apartado se organiza en torno a siete dimensiones principales. En primer lugar, se analizan las capacidades institucionales y administrativas que condicionan la aplicación efectiva de los instrumentos del Estatuto. A continuación, se examinan las dinámicas organizativas que pueden facilitar o bloquear el acceso de las mujeres a los espacios de decisión. Posteriormente, se diferencia entre el alcance formal de los instrumentos de igualdad y las condiciones habilitadoras que permiten activarlos como palancas reales de cambio. El análisis se completa con el examen de las barreras socioculturales que afectan a la legitimidad del liderazgo de las mujeres, la distribución desigual de los cuidados, el papel ambivalente del relevo generacional y, finalmente, las condiciones territoriales que hacen posible sostener proyectos de vida y participación en el medio rural.

1 - Capacidades institucionales, coordinación y complejidad administrativa

Las condiciones institucionales y administrativas influyen directamente en la efectividad de los instrumentos del EMMRR, especialmente en lo relativo al acceso a derechos y recursos (artículo 3.a y artículo 11 EMMRR). **La evidencia cualitativa permite identificar la complejidad administrativa como un factor que condiciona de forma directa el acceso efectivo a estos instrumentos y su aplicación homogénea en el territorio.**

“La complicación administrativa de hacer una titularidad compartida... es muy gorda”.

“De alguna manera hay que dar formación e información al funcionariado de otras administraciones involucradas...”.

“Hay muchas cosas que ya las puedes hacer online... necesitamos una ventanilla única donde... le den ahí todo solucionado...”.

Las dificultades apuntadas por las personas entrevistadas no remiten únicamente a problemas procedimentales puntuales, sino a limitaciones estructurales del propio sistema de implantación. En este sentido, aspectos como la formación del personal, el acompañamiento técnico, la coordinación entre agentes o la interpretación normativa aparecen como variables que condicionan la aplicación homogénea del EMMR en Castilla-La Mancha y, por tanto, sus resultados efectivos. En particular, **la propia configuración del artículo 11, con criterios diferenciados según tipo de entidad, introduce un nivel adicional de complejidad que exige una elevada especialización técnica para su correcta aplicación.**

En reiteración de estas ideas, el análisis de buenas prácticas de desarrollo rural refuerza esta interpretación al señalar que “la concepción, el diseño, la aplicación y el desarrollo de iniciativas innovadoras depende sobre todo de la presencia de un entorno que facilite los distintos procesos que conducen al éxito de la iniciativa” (Suñén, 2025, p. 138).

Por otro lado, la complejidad administrativa puede operar como un factor de desigualdad indirecta, en la medida en que afecta de forma más intensa a quienes disponen de menos recursos técnicos, menor capacidad de gestión o menor conocimiento del funcionamiento institucional, limitando así su acceso efectivo a los instrumentos del EMMRR.

A ello se suma un déficit de seguimiento y aprendizaje institucional, que dificulta la identificación sistemática de aspectos clave como la perdurabilidad de iniciativas, las lecciones aprendidas o los factores que favorecen o dificultan su consolidación. Aplicado al EMMRR, este déficit limita la capacidad de retroalimentación del sistema, reduciendo su potencial de mejora continua. En esta línea, el documento de buenas prácticas de desarrollo rural subraya que “es clave la colaboración interinstitucional, la alineación de políticas con las necesidades rurales y la escucha activa de la población” (ibid., p. 140), apuntando a la necesidad de un diseño institucional más integrado y adaptado a la realidad del medio rural.

En definitiva, este tipo de limitaciones permiten sostener que las capacidades institucionales y la complejidad administrativa constituyen una dimensión estructural de la efectividad del EMMRR, en la medida en que condicionan **tanto el acceso real a sus instrumentos como su capacidad de producir resultados homogéneos y sostenidos en el territorio.**



2 - Funcionamiento organizativo y acceso efectivo a los espacios de decisión

Distintos estudios muestran que, pese a los avances normativos y de sensibilización en torno a la igualdad de oportunidades, la presencia de mujeres en los órganos de gobierno sigue siendo reducida, poniendo de manifiesto la persistencia de dinámicas organizativas que limitan su acceso efectivo.

Las dinámicas internas de las organizaciones influyen de manera directa en las oportunidades de participación. La introducción de elementos facilitadores vinculados a la adaptación de los modelos organizativos (como horarios, formatos de reunión o mecanismos de participación), contribuye a ampliar el acceso y a hacer los espacios más inclusivos. En esta línea, se constata que, en muchos casos, ya existen prácticas organizativas que incorporan elementos de igualdad, aunque no siempre son reconocidas, sistematizadas ni integradas en una estrategia explícita, apuntado a un desfase entre la práctica real y la formalización de los instrumentos.

“Empiezo a preguntar cosas y digo: ¿pero os dais cuenta de que... habéis hecho un montón de políticas de igualdad?”.

La evidencia apunta a que los procesos de incorporación de mujeres se han ido produciendo de forma gradual, en la medida en que se han ido generando oportunidades reales dentro de las organizaciones, evidenciando así su papel clave como espacios de apertura o, por el contrario, de bloqueo de la participación.

Desde esta perspectiva debe analizarse el caso del cooperativismo, donde se constata que una parte significativa de las cooperativas presenta órganos de decisión altamente masculinizados, con una presencia de mujeres del 12,4% en los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias de primer grado en Castilla-La Mancha (Cooperativas Agroalimentarias, 2026).

Parte de la explicación de esta situación reside en la propia lógica democrática de funcionamiento interno, que introduce condicionantes específicos vinculados a la composición de la base social y a los procesos de elección, determinando las oportunidades de participación desde la configuración misma de las estructuras organizativas (Hernández Ortiz et al., 2018, p. 74).

“Para ser miembro de un consejo rector en una cooperativa tienes que pasar obligadamente por un proceso democrático de votación”.

“Hay varios frenos: primero tiene que haber mujeres socias, luego que quieran presentarse como candidatas al consejo rector y después que obtengan los votos”.

Este funcionamiento implica que las limitaciones no se sitúan únicamente en el acceso a los órganos de decisión, sino en fases previas del proceso, especialmente en la incorporación a la base social y en la disposición a participar, lo que condiciona estructuralmente los resultados de los procesos democráticos internos. En contextos en los que la base social continúa estando masculinizada, estos procedimientos tienen a reproducir inercias previas de exclusión, limitando el avance hacia estructuras más equilibradas.

En este sentido, la literatura señala que, incluso en organizaciones cuyos principios formales favorecen la igualdad, la práctica no siempre reproduce dicha cualidad, lo que refuerza la necesidad de intervenir sobre las dinámicas internas y no solo sobre la composición formal mediante mecanismos correctores (Hernández Ortiz et al., 2018, p. 80).

En otras palabras, en el contexto de la evaluación del EMMRR se identifica una tendencia a reproducir desigualdades preexistentes de participación y representatividad cuando determinados criterios, como la proporcionalidad respecto a la base social, se aplican sin medidas correctoras adicionales, limitando así el alcance transformador de la política pública en este ámbito.

3 - Formalización y alcance de los instrumentos de igualdad

Los instrumentos impulsados en el marco del Estatuto, como los planes de igualdad o la titularidad compartida, se valoran por las personas entrevistadas como herramientas relevantes, aunque su impacto dependa de su aplicación efectiva más que de su existencia formal. En este sentido, el análisis pone de relieve el **riesgo de que determinados instrumentos se utilicen principalmente como requisito formal, sin llegar a traducirse en procesos efectivos de transformación organizativa.**

Esta limitación resulta coherente con la existencia de marcos normativos y recomendaciones que, abogando por la representación equilibrada de mujeres y hombres, no se traducen automáticamente en cambios sustantivos en la composición de los órganos de decisión ni en su aproximación a objetivos de paridad. En esta misma línea, la literatura señala que la adopción de medidas formales (planes, códigos o compromisos) no ha sido suficiente para revertir la baja presencia de mujeres en los espacios de poder, apuntando a la necesidad de complementar estos instrumentos con estrategias más activas y transformadoras (Hernández Ortiz et al., 2018, p. 80).

Desde el análisis jurídico del artículo 11, esta tensión se observa con claridad en algunos instrumentos, especialmente en los planes de igualdad, que han sido configurados como “criterio alternativo suficiente” sin exigencias vinculadas a su calidad, implantación o resultados. Esta configuración normativa contribuye a explicar por qué, en la práctica, los instrumentos pueden operar como mecanismos de cumplimiento formal más que como palancas de transformación organizativa, limitando su impacto sobre la redistribución del poder. En este sentido, la evidencia evaluativa señala la necesidad de **avanzar hacia criterios que incorporen no solo la presencia de mujeres, sino también las funciones y responsabilidades que asumen en los órganos de gobierno como indicador del ejercicio efectivo del poder.**

“Puntuar por tener un convenio o un protocolo de igualdad... me parece desacreditar a un protocolo de igualdad”.

4 - Capacidades técnicas, redes y apoyo organizativa

De forma complementaria, se subraya que el avance en igualdad requiere no solo instrumentos normativos, sino también procesos de acompañamiento, formación y generación de capacidades, en la medida en que el conocimiento y la comprensión del problema de la desigualdad de género condicionan la capacidad de actuar sobre él. A este respecto, Porras García (2019, p. 49) destaca que “las personas que tienen mayor formación en igualdad tienen una conciencia más profunda de la situación de desequilibrio entre hombres y mujeres y de la necesidad de actuar”, lo que refuerza la importancia de los instrumentos formativos como complemento necesario a las medidas normativas.

En este punto, la evidencia cualitativa permite identificar una serie de condiciones habilitadoras que resultan determinantes para que los instrumentos del EMMRR trasciendan su carácter formal. En particular, se observa que la presencia de liderazgo institucional comprometido y, cuando existe, la incorporación de personal técnico especializado en igualdad, actúan como palancas clave para integrar esta perspectiva en la planificación de actividades y estrategias territoriales.



Esta dimensión no se limita a la Administración Pública, sino que también aparece dentro de las organizaciones del sector, a través de estructuras, puestos o responsabilidades específicas vinculadas a la igualdad. En este sentido, cabe destacar la existencia de una técnica de igualdad en Cooperativas Agroalimentarias Castilla-La Mancha y de una Secretaría de Organización e Igualdad en UPA Castilla-La Mancha, que contribuyen a sostener internamente la agenda de igualdad, facilitar procesos de sensibilización y acompañar la incorporación de esta perspectiva en la actividad ordinaria de las organizaciones.

Entre los Grupos de Desarrollo Rural, el caso de ENTREPARQUES constituye un ejemplo especialmente relevante, aunque no generalizable, en la medida en que la gestión de un Centro de la Mujer y la existencia de un equipo con conocimiento especializado en igualdad permite sostener una agenda activa a través de acciones de sensibilización, formación y acompañamiento, reforzando la implementación efectiva de los instrumentos recogidos en el EMMRR. Precisamente por su carácter excepcional, este caso permite observar el valor añadido que puede aportar la disponibilidad de capacidades técnicas específicas en igualdad dentro de las estructuras territoriales. No obstante, este potencial depende en buena medida de la implicación del propio equipo gestor, tal y como se recoge en el siguiente testimonio:

“Está claro que hay un componente muy importante de la motivación de las personas que gestionan el grupo”.

Junto con las capacidades técnicas, las redes de mujeres constituyen otro factor habilitador relevante para la aplicación de los instrumentos del EMMRR. Estas redes operan tanto en el ámbito cooperativo como en el conjunto del medio rural, generando espacios de apoyo, visibilización intercambio de experiencias y construcción de referentes.

En el ámbito cooperativo destaca la Red de Mujeres Cooperativistas de Castilla-La Mancha, un espacio especialmente relevante para reforzar la participación de las mujeres en las cooperativas, favorecer su presencia en órganos de decisión y visibilizar sus aportaciones al sector. En el ámbito de las organizaciones agrarias, deben destacarse FADEMUR Castilla-La Mancha, creada en 2008, y ASAJA Mujeres, creada en 2022, que han contribuido a ampliar el alcance de la agenda de igualdad, incorporando dimensiones tradicionalmente invisibilizadas en el ámbito agrario, como los servicios, la conciliación, la corresponsabilidad, el reconocimiento del trabajo de las mujeres o el desarrollo social del medio rural.

En esta línea, la literatura señala la relevancia del asociacionismo y de la creación de redes como mecanismos para fomentar la participación y la representación igualitaria de mujeres y hombres (Hernández Ortiz et al., 2018, p. 69).

Estas agrupaciones y redes operan como espacios vivos de relación, apoyo mutuo, intercambio de experiencias, circulación de información y generación de referentes entre mujeres. Su valor no se limita a facilitar el acceso inicial a los espacios de participación, sino que **contribuye también a sostener la permanencia de las mujeres en posiciones de liderazgo, reforzando su confianza, legitimidad y capacidad de incidencia.**

Asimismo, la propia presencia de mujeres en órganos de decisión genera un efecto de refuerzo, en tanto que actúan como referencia para otras mujeres, facilita nuevas incorporaciones y contribuye progresivamente a la ruptura de estereotipos sobre quién puede ocupar posiciones de liderazgo en el medio rural.

“Es un bastón tremendo y una herramienta tremenda para que ellas se sientan fuertes y respaldadas”.

Junto a estos factores, emerge una dimensión organizativa especialmente relevante: la disponibilidad de apoyo técnico suficiente dentro de las entidades y organizaciones que operan en los territorios rurales. En particular, en cooperativas de menor tamaño, la limitada estructura técnica puede intensificar la carga asociada a los cargos de responsabilidad y funcionar como freno al acceso de mujeres a los órganos de gobierno. Esta barrera adquiere especial importancia en un contexto marcado todavía por la falta de corresponsabilidad en el trabajo no remunerado y de cuidados, de forma que la desigual distribución de los tiempos y responsabilidades sigue penalizando a las mujeres en su disposición y capacidad para asumir cargos.

En este sentido, un apoyo técnico reforzado a las cooperativas puede funcionar como una medida con potencial impacto en igualdad, en tanto que reduce la percepción inicial de sobrecarga y facilita posteriormente la asunción de responsabilidades por parte de las mujeres.

““Para que las mujeres formen parte de los consejos rectores, los técnicos en cooperativas propiciarían más que las mujeres se metieran”.

En conjunto, el análisis permite sostener que el potencial transformador de los instrumentos de igualdad no reside únicamente en su diseño normativo, sino en la existencia de ecosistemas organizativos y relacionales (liderazgo, capacidades técnicas, redes, acompañamiento y apoyo estructural) que permitan activarlos como verdaderas palancas de cambio.

Por tanto, la mejora del EMMRR no pasa solo por mantener sus instrumentos, sino por **reforzar las condiciones que hacen posible su aplicación efectiva y su orientación hacia resultados sustantivos en términos de poder, recursos y participación.**

5 - Barreras socioculturales y legitimidad del liderazgo

Además de las dificultades anteriores, persisten dinámicas de tipo cultural que condicionan tanto el acceso formal como la disposición subjetiva de las mujeres a participar en los espacios de representación y poder. Estas barreras no actúan de forma aislada, sino que **se entrelazan con la propia configuración social del medio rural, con sus formas de reconocimiento, pertenencia, autoridad y legitimidad.**

Estas dinámicas se inscriben en procesos de socialización diferencial de género que asignan expectativas, roles y comportamientos distintos a mujeres y hombres desde edades tempranas, configurando marcos de referencia que condicionan posteriormente su posicionamiento en los espacios de decisión. En este sentido, el género actúa como un sistema de normas y expectativas que “presuponen un conjunto de formas de actuar” y que “introducen una fuerte limitación en sus posibilidades de desarrollo” (Subirats y Tomé, 2007, en Jiménez y Aroca, 2019, p. 43).

Las barreras de autopercepción y legitimidad constituyen una expresión especialmente relevante de esta realidad, al limitar la incorporación de mujeres a espacios de decisión. Pero estas barreras no son únicamente individuales, sino que responden a un proceso social más amplio en el que se generan expectativas diferenciadas según género (Jiménez y Aroca, 2019, p. 43), influyendo tanto en la autopercepción de las mujeres como en la valoración externa de su legitimidad para ejercer liderazgo. En este marco explicativo, la interiorización de estos mandatos puede derivar en procesos de autolimitación y menor disposición a ocupar espacios de poder, incluso en contextos donde formalmente se han eliminado barreras de acceso.

“Los hombres que están en el consejo rector, ¿han hecho algún máster o algo para estar ahí? No”.

Asimismo, la persistencia de determinados modelos de masculinidad, que asocian liderazgo y autoridad con autoconfianza, disponibilidad plena y presencia continuada en los espacios informales de relación, contribuye a reforzar estos sesgos y a limitar la aceptación social de otros modelos de liderazgo. Esto se traduce en una **mayor exigencia sobre las mujeres para demostrar su valía y ejercer su liderazgo en estos espacios, frente a una legitimidad masculina implícita que opera como norma por defecto.**

Este plano resulta especialmente relevante en el medio rural, donde los espacios de poder se articulan con frecuencia a través de redes de confianza, trayectorias familiares, reconocimiento comunitario y presencia sostenida en la actividad agraria.

Cuando en el análisis de la desigualdad no se abordan explícitamente estas dimensiones culturales, algunas causas explicativas tienden a quedar desplazadas o diluidas en discursos más generales sobre el medio rural, reproduciendo interpretaciones que no cuestionan las relaciones de poder existentes, sino que las naturalizan (Ayete y Molina, 2024, p. 5).



La propia construcción cultural del medio rural ha estado históricamente atravesada por representaciones estereotipadas, que oscilan entre la idealización de la comunidad rural y su desvalorización como espacio atrasado o resistente al cambio. Ambas miradas pueden contribuir a invisibilizar las desigualdades reales que lo atraviesan. Así, determinadas representaciones “usan el hábitat rural como telón de fondo” sin atender a sus condicionantes materiales (Ayete y Molina, 2024, p. 4-5), lo que dificulta la comprensión de las dinámicas de poder y, en particular, de las desigualdades de género en estos contextos.

Desde esta perspectiva, la menor presencia de mujeres en posiciones de liderazgo no puede explicarse únicamente por la falta de candidatas o por decisiones individuales, sino por un entramado de normas sociales, prácticas organizativas y formas de reconocimiento que siguen asociando la autoridad agraria a trayectorias masculinas. Por ello, los avances en presencia o acceso formal, incluidos los derivados de medidas de acción positiva como las previstas en el EMMRR (artículos 2.f y 8) pueden convivir con la persistencia de barreras simbólicas y culturales que limitan su traducción en un ejercicio efectivo del poder.

Estas barreras culturales interactúan con el propio diseño de las políticas públicas, en la medida en que, si no se abordan explícitamente, los avances normativos tienden a consolidarse en el plano formal sin modificar las relaciones de poder subyacentes, reproduciendo lo que el enfoque evaluativo identifica como una brecha entre cumplimiento normativo e igualdad sustantiva.

En consecuencia, el reto no consiste solo en garantizar la presencia de mujeres en los órganos de decisión, sino en **contribuir a transformar las condiciones culturales y organizativas que determinan a quién se le otorga el reconocimiento como agente legítimo del liderazgo en el medio rural**.

6 - Distribución de los cuidados y relevo generacional

A lo largo de todos los factores mencionados, la distribución desigual de los cuidados aparece como un condicionante transversal que atraviesa la explicación de la menor presencia de mujeres en los espacios de participación y posiciones de poder en las estructuras organizativas del medio rural. Aunque esta cuestión ha ido emergiendo en apartados anteriores, su relevancia justifica un tratamiento específico en la medida en que incide directamente sobre una **condición básica para participar: la disponibilidad de tiempo, energía y autonomía para asumir responsabilidades en espacios colectivos.**

El sistema de género y la división sexogenérica del trabajo adquieren una expresión particularmente intensa en los territorios rurales, condicionando tanto el acceso a recursos agrarios como las oportunidades de participación en los espacios de poder económico o productivo. Tal y como se ha avanzado en páginas anteriores, la escasa disponibilidad de tiempo propio, la asunción principal de las tareas domésticas y de cuidados y la carga mental asociada a todo ello afectan directamente a la disponibilidad para asumir responsabilidades en las organizaciones del sector.

Si a ello se suman las limitaciones estructurales vinculadas a la conciliación en el medio rural (menor disponibilidad de servicios, mayores distancias, dependencia del transporte privado o redes familiares de apoyo desiguales) **la participación en órganos de decisión puede convertirse en una carga difícilmente compatible con la vida cotidiana de muchas mujeres rurales.**

“Mientras tú estás en el consejo rector... lo normal es que tú estés preparando tu casa y acostando al abuelo”.

“La mujer tiene una cosa y es la carga real y luego la carga mental”.

Como elemento de cambio, la evidencia cualitativa apunta a cierta apertura generacional hacia modelos más igualitarios. Algunas voces identifican en las mujeres jóvenes una mayor conciencia de derechos, una socialización más próxima a valores democráticos e igualitarios, mayores niveles de formación y una adaptación más clara a la tecnología y la innovación, lo que puede favorecer una mayor presencia de mujeres en el sector y una mayor aceptación de modelos de gestión y liderazgo más igualitarios.

En esta línea, algunos análisis apuntan a que las cooperativas más jóvenes presentan mayores niveles de equilibrio en sus órganos de gobierno, lo que sugiere la existencia de un cambio progresivo de tendencia vinculado al relevo generacional.

“El relevo generacional [...] va a haber un relevo generacional importante. Ahí es donde vamos a ver también muchas más mujeres jóvenes incorporándose”.

“Las mujeres jóvenes vienen mucho más preparadas que antes, con formación y muy adaptadas a las nuevas tecnologías”.

En paralelo, se subraya el papel de la formación como elemento clave para el desarrollo del liderazgo de las mujeres, en la medida en que refuerza las capacidades necesarias para conocer el funcionamiento de las organizaciones, participar en sus dinámicas internas y ocupar espacios de decisión. Este proceso se vincula también con cambios en la titularidad y en la presencia de mujeres en la base social de las entidades, que empiezan a asumir de forma más visible posiciones antes ocupadas formalmente por hombres.

“He visto un cambio muy interesante: cada vez la mujer ha salido de puertas adentro y ya es socia ella”.

No obstante, este posible avance generacional debe analizarse con cautela. Por un lado, convive con una dificultad adicional identificada durante el trabajo de campo: la percepción de una menor disposición general de la juventud a participar en espacios colectivos, asociativos o comunitarios. En este sentido, el mayor reconocimiento de la igualdad entre las generaciones jóvenes, particularmente entre las mujeres, no se traduce necesariamente en una mayor implicación organizativa, quizá también motivada por un contexto social general de desafección política y participativa. Esto introduce un elemento de incertidumbre sobre **la sostenibilidad futura de los espacios de representación y sobre la capacidad del relevo generacional para renovar, por sí solo, las estructuras de participación.**

Por otro lado, los procesos de socialización de género siguen operando también en las nuevas generaciones. La literatura muestra que, incluso en contextos donde predominan discursos igualitarios, “sigue predominando [...] una visión y una expresión de género estereotipada” (Jiménez y Aroca, 2019, p. 40), lo que puede limitar el alcance transformador de este relevo. Asimismo, los agentes de socialización contemporáneos, especialmente los medios de comunicación y la denominada “cultura de pantalla”, continúan reproduciendo modelos estereotipados de feminidad y masculinidad, influyendo en la configuración de referentes y aspiraciones (Jiménez y Aroca, 2019, pp. 44-45).

En otras palabras, la actual organización social de los cuidados constituye una barrera estructural para la participación sustantiva de las mujeres en el medio rural. Mientras no se aborde de forma explícita la relación entre cuidados, disponibilidad y liderazgo, las medidas orientadas a incrementar la presencia de mujeres en los órganos de decisión pueden seguir encontrando importantes límites en su capacidad transformadora, también en un contexto de **relevo generacional que puede favorecer una mayor apertura hacia la igualdad, pero que no garantiza automáticamente una mayor implicación de las mujeres jóvenes en los espacios colectivos.**

Por ello, avanzar en corresponsabilidad, servicios de apoyo y modelos organizativos compatibles con la vida cotidiana resulta imprescindible para que la representación formal pueda traducirse en participación efectiva y liderazgo sostenido de las mujeres.

7 - Condiciones territoriales y sostenibilidad de los proyectos de vida

En continuidad con los factores anteriores, el análisis cualitativo pone de relieve que la participación en la gobernanza del medio rural no puede desligarse de las condiciones materiales que hacen posible permanecer y desarrollar un proyecto de vida en los territorios rurales.

La disponibilidad de servicios básicos aparece como un factor determinante para el arraigo y, de forma indirecta, para la participación en los espacios de gobernanza. No se trata únicamente de servicios vinculados a los cuidados, sino del conjunto de recursos (sanitarios, educativos, sociales, de transporte, conectividad, vivienda, empleo y apoyo comunitario) que permiten y sostienen la vida cotidiana en los pueblos. De forma correlativa, la estabilidad de los servicios y de los equipos profesionales en el territorio se percibe como un elemento que favorece la continuidad de proyectos y la consolidación de redes comunitarias.

Este planteamiento se ve reforzado por la evidencia de que la permanencia en el medio rural no depende únicamente del acceso al empleo, sino de un conjunto más amplio de condiciones que permitan desarrollar proyectos de vida sostenibles. En este sentido, “no siempre el acceso a un empleo va a ser razón suficiente para que una mujer pueda desarrollar su vida con plenitud en el medio rural y decida quedarse en el pueblo” (Porrás García, 2019, p. 20). Este enfoque conecta directamente con el objeto del EMMRR, que no se limita a promover la actividad económica de las mujeres, sino que **vincula la igualdad con la mejora de sus oportunidades de vida, su autonomía y su capacidad para poner en marcha proyectos propios en el medio rural.**

“Antes... pensábamos que el emprendimiento [era la alternativa contra la despoblación]... pero eso debe ir acompañado de unos servicios”.

“Yo necesito un medio rural con servicios básicos y de calidad... necesito unos servicios de proximidad que me ayuden ...”.

Desde esta perspectiva, el repoblamiento no puede entenderse solo como retorno demográfico o fijación de población, sino como un proceso de reconstrucción de vínculos, pertenencia y condiciones de vida en el territorio. Nates-Cruz y Velásquez (2025, p. 220) lo vinculan con “los lazos, las interrelaciones, la forma de habitar, de hacer suyo un lugar, de transformarlo de espacio a territorio” lo que refuerza la idea de que **la sostenibilidad de los proyectos de vida depende tanto de infraestructuras y servicios como de la existencia de tejido social.**

Asimismo, la evidencia etnográfica muestra que el arraigo se construye a partir de prácticas cotidianas que sostienen la vida en el territorio, ámbito en el que las mujeres desempeñan un papel central en la organización social, económica y relacional. En línea con el marco normativo autonómico, estas condiciones forman parte de los derechos específicos de las mujeres rurales, que incluyen el acceso a servicios, formación y recursos como base para su participación en el desarrollo del territorio (artículo 24 Ley 12/2010). Por tanto, el acceso a servicios no debe entenderse como una cuestión asistencial o secundaria, sino como una condición estructural para la permanencia, retorno o asentamiento en condiciones de igualdad.

Por todo ello, la sostenibilidad de los proyectos de vida en el medio rural constituye una condición estructural para la participación efectiva de las mujeres, en la medida en que condiciona no solo la permanencia física en el territorio, sino también la capacidad de implicación en los espacios de decisión y gobernanza. Sin servicios suficientes, redes comunitarias sólidas y condiciones materiales que hagan viable la vida cotidiana, las medidas orientadas a promover el liderazgo de mujeres y su presencia en espacios de poder agrario encuentran límites importantes.

En este sentido, avanzar en igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural exige articular el EMMRR con políticas territoriales más amplias, capaces de sostener no solo la actividad económica de las mujeres, sino también su arraigo, autonomía y participación en la vida colectiva.



4 BALANCE FINAL

Este apartado recoge las principales conclusiones de la evaluación del EMMRR y las recomendaciones orientadas a su posible reforma normativa. La lectura conjunta de los resultados permite identificar un balance globalmente positivo del Estatuto como instrumento de impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la Política Agraria y del medio rural en Castilla La Mancha, especialmente por su capacidad para institucionalizar el principio de igualdad, reforzar el acceso de las mujeres a recursos públicos y favorecer su incorporación a espacios de representación.

Al mismo tiempo, la evaluación evidencia límites relevantes en términos de igualdad efectiva. En particular, se constata que los avances en acceso, presencia y cumplimiento formal no garantizan por sí mismos una redistribución efectiva del poder ni una transformación suficiente de las estructuras organizativas, culturales y territoriales que sostienen las desigualdades. Desde esta perspectiva, las recomendaciones se orientan a consolidar los avances alcanzados y a reforzar la capacidad del Estatuto para incidir de forma más precisa en el acceso a recursos, el ejercicio efectivo del poder y la mejora continua de la intervención pública.

4.1 CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha (Ley 6/2019, de 25 de noviembre), realizada durante los meses de enero a abril de 2026, permite afirmar que se trata de un instrumento normativamente sólido y coherente con la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; en particular, se pone en valor su alineación con:

- El principio de igualdad efectiva (artículos 1 y 2 Ley 12/2010, de 18 de noviembre).
- La transversalidad de género como principio rector de la acción pública (artículo 8).
- La legitimidad de la acción positiva para corregir desigualdades estructurales (artículo 1.3.f).
- El reconocimiento específico de las mujeres que viven en el medio rural (artículo 24).

Desde esta base, se pueden sintetizar las siguientes conclusiones.

Conclusión 1. Consolidación del principio de igualdad en la política agraria y del medio rural.

El EMMRR está siendo un vehículo eficaz para integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión sectorial, consolidando un proceso de institucionalización coherente con el mandato de transversalidad recogido en la Ley 12/2010, de igualdad de Castilla-La Mancha (artículo 8).

Este avance se ha articulado principalmente a través de la incorporación de la representación equilibrada en los órganos de decisión (artículo 8 EMMRR), de la aplicación sistemática de criterios de priorización en el acceso a ayudas (artículo 11 EMMRR) y del despliegue de actuaciones de formación, sensibilización y apoyo técnico que han contribuido a normalizar la igualdad como criterio de actuación pública en el ámbito agrario y rural.

La evaluación permite concluir que el EMMRR ha operado como un marco de legitimación, ordenación e impulso de la política de igualdad, facilitando que la igualdad deje de depender exclusivamente de voluntades puntuales y se incorpore de forma estable a procedimientos, convocatorias y espacios de gobernanza.

No obstante, este proceso presenta límites cuando se analiza desde una perspectiva interseccional, lo que introduce áreas de mejora relevantes:

- **Insuficiente incorporación de la dimensión interseccional** en el diseño y aplicación de las medidas, con especial impacto en mujeres con discapacidad y mujeres migrantes, en contraste con los mandatos recogidos en los artículos 28 y 29 de la Ley 12/2010, y con el principio de interseccionalidad previsto en el artículo 2.d EMMRR.
- **Ausencia de criterios específicos en el sistema de ayudas** y en las medidas de participación que favorezcan el acceso efectivo de mujeres pertenecientes a estos colectivos a recursos económicos y espacios de decisión.
- **Déficit de información desagregada** que permita analizar su situación y evaluar el impacto diferencial de las políticas públicas, lo que limita la capacidad de ajuste de la intervención pública.



Conclusión 2. Eficacia del sistema de ayudas como refuerzo a la igualdad, pero con límites estructurales.

El artículo 11 EMMRR ha funcionado como un instrumento eficaz para incrementar el acceso de las mujeres a los recursos y activar procesos de adaptación organizativa, consolidando la política de ayudas como una de las principales palancas de igualdad en el medio rural.

La evaluación muestra que, allí donde existe margen jurídico y técnico para su aplicación, la incorporación de criterios de priorización ha permitido reforzar la posición económica de las mujeres, incentivar cambios en la titularidad, en la composición de las entidades y en la orientación de determinados proyectos.

En este contexto, la TC constituye un ejemplo especialmente claro de instrumento con potencial de impacto todavía infrautilizado. Aunque permite reconocer el trabajo, los derechos y la posición económica de las mujeres en explotaciones familiares y existentes, su desarrollo efectivo sigue limitado, no solo por barreras administrativas o de coordinación, sino también por interpretaciones erróneas sobre su alcance dentro del propio sector agrario. En particular, **la asociación de esta figura con nuevas incorporaciones o explotaciones de nueva creación reduce su capacidad de activación en aquellos supuestos para los que resulta especialmente relevante**, a saber, en explotaciones familiares en las que las mujeres ya trabajan, pero sin reconocimiento jurídico, económico o profesional suficiente. Por ello, la evaluación refuerza la necesidad de intensificar las actuaciones de información, sensibilización y acompañamiento previstas en el artículo 16 del EMMRR.

Sin embargo, su aplicación no es homogénea y presenta límites relevantes que condicionan su capacidad para generar transformaciones de mayor impacto:

- **Una parte de las ayudas agrarias está condicionada por marcos europeos o estatales** que reducen el margen autonómico para incorporar criterios de igualdad, limitando el alcance real del EMMRR en determinadas líneas.
- **Mantiene criterios que pueden reproducir desigualdades preexistentes**, especialmente el criterio de proporcionalidad respecto a la base social en cooperativas, que puede tender a legitimar situaciones de infrarrepresentación femenina en sectores altamente masculinizados, limitando la capacidad del sistema de ayudas para actuar como palanca de transformación estructural y no solo de acceso a recursos.

- **Su ámbito de aplicación no incorpora de forma suficiente la variabilidad de organizaciones que operan en el ámbito rural** (como asociaciones, agrupaciones de productores o comunidades de regantes), lo que dificulta la aplicación de la acción positiva en estructuras colectivas donde no existe una correspondencia directa entre titularidad jurídica y participación efectiva de las mujeres.
- **La aplicación del artículo 11 exige un alto grado de especialización técnica e interpretación jurídica**, reforzando la importancia de las capacidades institucionales, la coordinación entre órganos gestores y el seguimiento sistemático de su implementación.

Conclusión 3. Avances en representación, pero insuficientes en términos de ejercicio efectivo del poder.

Se constatan avances relevantes en la presencia de mujeres en los espacios de gobernanza de las organizaciones del ámbito rural, en línea con los objetivos de representación equilibrada impulsados por el artículo 8 del EMMRR y por la ley autonómica de igualdad.

El Estatuto ha funcionado como una palanca eficaz para facilitar la entrada de mujeres en órganos de decisión tradicionalmente masculinizados, generando incentivos claros para que las entidades revisen su composición y adapten sus dinámicas internas.

No obstante, estos avances presentan límites significativos en términos de igualdad sustantiva:

- **Persisten desequilibrios verticales en la distribución interna del poder**, tanto en el acceso a cargos de mayor responsabilidad (presidencias, vicepresidencias o secretarías generales) como en la asignación de funciones estratégicas y márgenes efectivos de decisión.
- **Se reproduce en algunos casos, a través del cumplimiento de umbrales cuantitativos, estrategias de adaptación formal** por parte de las entidades beneficiarias sin que ello implique necesariamente cambios sustantivos en la gobernanza interna o en la distribución del poder.
- **Se genera, en consecuencia, una brecha entre la representación formal y el ejercicio efectivo del poder**, evidenciando los límites del enfoque basado exclusivamente en umbrales cuantitativos de presencia y planteando la necesidad de avanzar hacia criterios e indicadores que permitan valorar la capacidad de influencia real de las mujeres y en qué medida su presencia modifica las agendas organizativas.

Estas 3 amplias conclusiones de la evaluación permiten afirmar que el EMMRR ha cubierto con éxito una primera fase de implantación orientada a legitimar la igualdad en el medio rural, favorecer el acceso de mujeres a recursos y espacios de decisión y generar procesos de adaptación institucional y organizativa.

No obstante, los resultados también muestran que el Estatuto se encuentra en un momento de madurez en el que sus principales avances conviven con límites claros en términos de igualdad efectiva. La cuestión central ya no es solo garantizar la presencia de mujeres o la incorporación formal de criterios de igualdad, sino reforzar la capacidad del marco normativo para incidir en la distribución efectiva del poder, los recursos y las condiciones materiales que hacen posible la participación y el liderazgo de las mujeres en el medio rural.



4.2 RECOMENDACIONES PARA LA REFORMA DEL EMMRR

Las siguientes recomendaciones se formulan como líneas de actuación normativa concretas, orientadas a la reformulación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Parten de los resultados de la evaluación realizada y, en particular, de la constatación de que el EMMRR ha funcionado como un marco útil para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en la política agraria y de desarrollo rural, pero requiere una actualización que permita reforzar su capacidad de incidencia sobre las desigualdades que persisten en los territorios rurales.

Las recomendaciones presentadas a continuación no plantean una sustitución del enfoque actual, sino su profundización. Se orientan a mantener los instrumentos que han demostrado utilidad (especialmente, la priorización en ayudas a través de la acción positiva y la representación equilibrada), corrigiendo aquellos aspectos que limitan su alcance transformador y adaptándolos mejor a la realidad actual del sector agrario y del medio rural.

Así, las propuestas se dirigen a avanzar hacia una nueva fase del EMMRR, más exigente en términos de igualdad efectiva, ejercicio efectivo del poder, diversidad de situaciones de las mujeres rurales y adecuación de los instrumentos a las distintas formas organizativas que operan en el territorio.

Recomendaciones relativas al artículo 8: Representación y ejercicio del poder en las organizaciones

Las recomendaciones relativas al artículo 8 se orientan a reforzar el alcance del principio de representación equilibrada en las organizaciones del ámbito agrario, avanzando hacia un criterio del 50% de mujeres en sus órganos de gobierno y dirección. Esta evolución debe entenderse como una actualización coherente con la concepción de la paridad vinculada no solo a la corrección de desigualdades históricas sino también a la calidad democrática de los espacios de representación, interlocución y toma de decisiones.

La evaluación muestra que el artículo 8 del EMMRR ha tenido un efecto positivo en la incorporación de mujeres a los órganos de decisión de las organizaciones afectadas, contribuyendo a corregir situaciones históricas de infrarepresentación. No obstante, también evidencia que, aunque el umbral mínimo del 40% ha permitido avanzar en presencia, no garantiza por sí mismo un reparto suficientemente equilibrado del poder dentro de las estructuras de gobierno y dirección.

Por ello, elevar la exigencia al 50% puede actuar como una vía para reforzar la presencia de mujeres en estos órganos y favorecer, de manera más efectiva, su acceso a posiciones de mayor responsabilidad e influencia, especialmente allí donde siguen persistiendo dinámicas de masculinización interna de los cargos de mayor jerarquía.



Recomendación normativa 1.

Artículo afectado: Art. 8.1 y 8.2 EMMRR.

Recomendación: Reforzar el enfoque de representación hacia un criterio de paridad real (50%) en los órganos de gobierno y dirección.

Cambio propuesto: Sustituir el umbral mínimo del 40% por un criterio más exigente en los órganos de gobierno, dirección o toma de decisiones de las organizaciones afectadas, de forma que las mujeres ostenten, al menos, el 50% de la participación de dichos órganos.

Justificación técnica: La representación equilibrada ha sido eficaz para facilitar la entrada de mujeres en órganos tradicionalmente masculinizados, pero la evaluación muestra que persisten desequilibrios en el reparto interno del poder. La paridad real del 50% refuerza el estándar de presencia y mejora las condiciones para que las mujeres accedan a posiciones con mayor capacidad de decisión.

Resultado esperado: Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y dirección de las organizaciones afectadas, favoreciendo un reparto más equilibrado del poder y una mayor capacidad efectiva de influencia.

Recomendaciones relativas al artículo 11: Sistema de priorización de ayudas

Las recomendaciones relativas al artículo 11 se orientan a reforzar la capacidad transformadora del sistema de ayudas como instrumento de acción positiva en el ámbito agrario y de Desarrollo Rural. La evaluación muestra que este precepto ha sido una de las principales palancas de aplicación efectiva del EMMRR, al vincular el acceso a recursos públicos con criterios de igualdad y favorecer cambios en la titularidad, en la composición de las entidades y en la incorporación de mujeres a determinadas estructuras organizativas. No obstante, también se constata que su diseño actual presenta límites relevantes para incidir de forma suficiente en la redistribución del poder y para adaptarse a la variabilidad de formas organizativas existentes en el medio agrario y rural.

Desde esta perspectiva, las propuestas de modificación del artículo 11 se articulan en torno a cuatro líneas complementarias: ampliar su ámbito de aplicación a entidades asociativas y estructuras colectivas que no encajan adecuadamente en el modelo actual de titularidad; revisar el criterio de proporcionalidad respecto a la base social en cooperativas, por su riesgo a reproducir desigualdades preexistentes en contextos altamente masculinizados; incorporar criterios adicionales vinculados al ejercicio efectivo del poder, especialmente mediante la valoración de cargos de máxima responsabilidad; y reforzar el valor sustantivo de los planes de igualdad, evitando que funcionen únicamente como requisitos formales.

Estas recomendaciones buscan mantener la acción positiva como uno de los ejes del Estatuto, pero orientándola hacia criterios más exigentes, verificables y vinculados al ejercicio efectivo del poder, el acceso real a los recursos y la igualdad efectiva.

Recomendación normativa 2.

Artículo afectado: Art. 11 EMMRR.

Recomendación: Ampliar el ámbito de aplicación del sistema de priorización a entidades asociativas y estructuras colectivas.

Cambio propuesto: Incorporar expresamente a las entidades asociativas dentro del ámbito de aplicación del artículo 11, incluyendo asociaciones, comunidades de regantes y otras estructuras colectivas que operen en el ámbito agrario y rural.

Justificación técnica: La evaluación muestra que la configuración actual del artículo 11 presenta dificultades de aplicación en entidades colectivas cuya estructura no encaja adecuadamente en criterios basados en la titularidad individual. Esta limitación reduce el alcance de la acción positiva en una parte relevante del tejido organizativo del medio rural y dificulta su aplicación en entidades con formas de participación, representación y toma de decisiones distintas a las previstas inicialmente en el Estatuto.

Resultado esperado: Ampliar el alcance efectivo de la priorización en ayudas, adaptando el artículo 11 a la variabilidad de entidades que operan en el medio rural y favoreciendo que la acción positiva pueda incidir también en estructuras colectivas con capacidad de gestión, representación o decisión sobre recursos relevantes para el sector.

Recomendación normativa 3.

Artículo afectado: Art. 11 EMMRR.

Recomendación: Revisar el criterio de proporcionalidad en cooperativas.

Cambio propuesto: Sustituir el criterio de proporcionalidad respecto a la base social en cooperativas por un criterio más exigente, de forma que las mujeres ostenten, al menos el 50% del poder de decisión.

Justificación técnica: El criterio de proporcionalidad respecto a la base social puede reproducir desigualdades preexistentes cuando dicha base social se encuentra masculinizada, limitando el potencial transformador de la acción positiva. En estos casos, la aplicación del criterio puede consolidar el punto de partida desigual en lugar de tensionar la estructura organizativa hacia una mayor presencia de mujeres en los espacios de decisión.

Resultado esperado: Evitar la reproducción de desigualdades estructurales en cooperativas con bases sociales masculinizadas y orientar el artículo 11 hacia una mayor redistribución del poder dentro de estas entidades, reforzando su capacidad para promover la igualdad efectiva y no solo la adecuación proporcional a la composición de partida.

Recomendación normativa 4.

Artículo afectado: Art. 11 EMMRR.

Recomendación: Introducir criterios de priorización vinculados al ejercicio efectivo del poder.

Cambio propuesto: Incorporar criterios adicionales de priorización que valoren la distribución interna de cargos en los órganos de toma de decisiones de las entidades solicitantes o beneficiarias de ayudas del ámbito agrario y de desarrollo rural, otorgando una mayor puntuación a aquellas en las que las mujeres ocupen posiciones de máxima responsabilidad, especialmente presidencias u otros cargos con capacidad efectiva de decisión.

Justificación técnica: La evaluación muestra que la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones puede contribuir a incorporar nuevas prioridades y problemáticas en las agendas organizativas. No obstante, también evidencia que el cumplimiento de porcentajes de presencia equilibrada no garantiza por sí solo una redistribución real del poder, ya que persiste una concentración masculina en los cargos de mayor jerarquía o capacidad de influencia.

Resultado esperado: Reforzar el efecto transformador del sistema de ayudas, incentivando la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones y también su acceso a posiciones de liderazgo efectivo y máxima responsabilidad en las entidades que acceden a ayudas y subvenciones del ámbito agrario y de desarrollo rural.

Recomendación normativa 5.

Artículo afectado: Art. 11 EMMRR.

Recomendación: Replantear el papel de los planes de igualdad como criterio de priorización.

Cambio propuesto: Aplicar el criterio de priorización vinculado al plan de igualdad voluntario únicamente a entidades (cooperativas, asociaciones u otras entidades beneficiarias) que cuenten con una plantilla de entre 25 y 49 personas trabajadoras. Asimismo, transformar el plan de igualdad en un criterio cualificado, exigiendo no solo su existencia formal y probada mediante registro, sino también el seguimiento de su grado de implantación efectiva mediante resultados verificables a través de indicadores.

Justificación técnica: En su configuración actual, el plan de igualdad puede operar como un requisito formal sin garantizar por sí mismo capacidad transformadora en la organización. La evaluación muestra la necesidad de reforzar este criterio para que no se limite a acreditar la existencia del plan, sino que permita valorar su implantación real y sus efectos sobre las condiciones de igualdad interna en las entidades, especialmente en materia de participación, promoción profesional y acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Esta propuesta complementa el marco ya ha avanzado por la Consejería en 2024, reforzando los requisitos documentales y orientando el criterio hacia resultados verificables.

Resultado esperado: Evitar un uso meramente formal del plan de igualdad como criterio de priorización, incentivar su implantación efectiva en entidades con capacidad organizativa suficiente y reforzar su función como instrumento de transformación en las condiciones de igualdad dentro de las entidades beneficiarias de ayudas del ámbito agrario y de desarrollo rural, y de una manera precisa en lo relativo a la participación interna, la promoción profesional y el acceso de las mujeres a posiciones de responsabilidad y decisión.

Recomendaciones relativas al artículo 19: Composición de la Comisión de Seguimiento

La recomendación relativa al artículo 19 se orienta a reforzar la composición de la comisión de seguimiento del EMMRR desde la perspectiva interseccional. La evaluación ha puesto de manifiesto que las mujeres rurales no constituyen un grupo homogéneo y que factores como la discapacidad, la edad u origen condicionan de manera diferenciada su acceso a recursos, empleo, titularidad, participación y espacios de decisión.

En este sentido, la composición actual de la Comisión ya incorpora una representación vinculada a las personas con discapacidad a través del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, pero no contempla una representación específica de los intereses de las mujeres inmigrantes, muchas de ellas racializadas, pese a que el artículo 2.d del EMMRR recoge el principio de interseccionalidad y el artículo 29 de la ley 12/2010 de igualdad de Castilla-La Mancha reconoce la situación específica de las mujeres inmigrantes. Su incorporación permitirá reforzar la capacidad de seguimiento del Estatuto sobre las desigualdades que afectan de forma particular a mujeres rurales atravesadas por factores como el origen o la situación administrativa.

Recomendación normativa 6.

Artículo afectado: Art. 19 EMMRR.

Recomendación: Reforzar la interseccionalidad en el seguimiento del EMMRR mediante la incorporación de una representación específica de los intereses de las mujeres inmigrantes.

Cambio propuesto: Incorporar en la Comisión de Seguimiento una persona que represente a entidades, organizaciones o espacios específicos de defensa de los derechos e intereses de las mujeres inmigrantes, preferentemente con conocimiento de las condiciones de vida y trabajo en el ámbito agrario y rural.

Justificación técnica: La evaluación muestra que el origen constituye un factor relevante de desigualdad en el medio rural. Las mujeres inmigrantes presentan una inserción laboral marcada por la segmentación, con mayor exposición a trayectorias precarias, discontinuas o de menor reconocimiento y con menor presencia en espacios de decisión y representación. Esta realidad exige que el sistema de seguimiento el EMMRR incorpore voces y conocimientos específicos que permitan identificar barreras diferenciadas y evitar una lectura homogénea en la situación de las mujeres rurales en Castilla-La Mancha.

Resultado esperado: Reforzar la capacidad de la Comisión de Seguimiento para identificar, analizar y proponer mejoras relacionadas con la situación específica de las mujeres inmigrantes en el medio rural, incorporando una mirada más completa sobre las desigualdades que condicionan su acceso a recursos, participación, autonomía económica y ejercicio efectivo de derechos.

Recomendaciones relativas al artículo 20: Seguimiento y evaluación del Estatuto

La recomendación relativa al artículo 20 se orienta a reforzar el sistema de seguimiento y evaluación del EMMRR, de forma que permita valorar no solo el grado de ejecución de medidas sino también sus resultados e impacto sobre la posición de las mujeres en el medio rural. La evaluación realizada muestra que existen avances relevantes en la aplicación del Estatuto, pero también limitaciones a la disponibilidad de información homogénea, actualizada y comparable para analizar su alcance real.

La propuesta de modificación del artículo 20 busca consolidar un sistema estable de indicadores que facilite el trabajo de la Comisión de Seguimiento y evaluación, mejore la trazabilidad de los avances y permita orientar la toma de decisiones públicas en función de evidencias. El objetivo es avanzar hacia una evaluación más integrada, capaz de analizar cambios en el acceso a recursos, la titularidad, la representación, el ejercicio efectivo del poder y la situación diferenciada de las mujeres rurales atravesadas por otros factores de desigualdad, como la discapacidad o el origen.

Recomendación normativa 7.

Artículo afectado: Art. 20 EMMRR.

Recomendación: Incorporar un sistema estable de indicadores de seguimiento y evaluación.

Cambio propuesto: Desarrollar un sistema de indicadores que facilite el ejercicio de las funciones atribuidas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del EMMRR, estructurado en indicadores de cumplimiento, resultado e impacto alineados con cada uno de los ámbitos del Estatuto. El sistema debería incorporar indicadores relativos, entre otros, a la evolución del empleo femenino agrario, el acceso a titularidades agrarias y titularidades compartidas, la incorporación de mujeres jóvenes al sector, el acceso a financiación, la presencia de mujeres en órganos de decisión, las brechas económicas, salariales y de cotización, así como el seguimiento de ámbitos específicos que requieren mayor desarrollo evaluativo, como la prevención y protección frente a la violencia de género en el medio rural, prevista en el artículo 12 del EMMRR.

Justificación técnica: El actual sistema de evaluación presenta limitaciones para medir el impacto real del EMMRR, al centrarse en el grado de ejecución de las medidas y no en los cambios producidos en las condiciones de vida, posición económica, participación y capacidad de decisión de las mujeres rurales. El desarrollo de un sistema de indicadores estructurado por niveles permitiría avanzar hacia una evaluación orientada a resultados, en coherencia con el mandato de transversalidad de género y con la necesidad de reforzar el aprendizaje institucional.

Resultado esperado: Mejorar la capacidad de seguimiento, evaluación y toma de decisiones sobre el EMMRR, facilitando una lectura más completa y comparable de sus efectos reales y permitiendo ajustar las políticas públicas en función de la evidencia disponible. El cambio también mejorará la capacidad de la Comisión para identificar avances y brechas persistentes en ámbitos clave para la igualdad efectiva en el medio rural de Castilla la Mancha. Especialmente en lo relativo al acceso a los recursos, la autonomía económica, la participación en el ejercicio del poder y la protección frente a la violencia de género.



5 AGRADECIMIENTOS

Las mejoras sociales de las que hoy disfrutamos son fruto del compromiso sostenido de instituciones, organizaciones y personas que, desde ámbitos muy diversos, han contribuido a ampliar derechos, oportunidades y espacios de participación para las mujeres rurales.

Las experiencias, conocimientos y perspectivas compartidas durante el proceso han permitido construir una mirada más completa y matizada sobre los avances producidos y también sobre los límites que todavía condicionan la realidad de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha. Este informe es el resultado de un ejercicio colectivo de reflexión sobre todo ello.

Por eso, deseamos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que han dedicado su tiempo, conocimiento y experiencia a este proceso de evaluación del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Sus aportaciones han sido fundamentales para comprender tanto los avances producidos como los retos que siguen condicionando la igualdad efectiva de las mujeres en el medio rural.

En particular, agradecemos la participación de las personas entrevistadas:

- Enrique Briones, gerente de RECAMDER.
- Blanca Corroto, presidenta de ASAJA Toledo.
- Juan Miguel del Real, director de Cooperativas Agroalimentarias CLM.
- Elisa Fernández López, secretaria de Organización e Igualdad de UPA CLM.
- María José García Carrasco, gerente del Grupo ENTREPARQUES (RECAMDER).
- Arantxa Mínguez, responsable de Igualdad de Cooperativas Agroalimentarias CLM.
- María José Ramiro, responsable de UPA Guadalajara.
- Florencio Rodríguez, secretario general de ASAJA CLM.
- Nuria Villanueva, Gabinete de Dirección-Sectoriales de Cooperativas Agroalimentarias CLM.

Asimismo, queremos agradecer las aportaciones de las personas que participaron en la sesión de trabajo celebrada el 16 de marzo de 2026 en Toledo, así como el apoyo de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y, especialmente, de las personas que integran su Unidad de Igualdad de Género, en la facilitación de información, contraste técnico y desarrollo del proceso evaluativo.

Confiamos en que las conclusiones y recomendaciones recogidas en este informe contribuyan a orientar una nueva etapa de avance, en la que la igualdad entre mujeres y hombres continúe consolidándose como un principio irrenunciable de la política pública y como una condición necesaria para la sostenibilidad, la cohesión y el futuro de los territorios rurales de Castilla-La Mancha.



6 REFERENCIAS

Ayete Gil, María y Molina Gil, Raúl. (2024). “Las literaturas de la ruralidad en España: entre la politización y el desplazamiento”. ENCRUCIJADAS Vol. 24(2). [[Enlace](#)].

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). (2025). Las personas con discapacidad residentes en el medio rural. Situación y propuestas de acción. [[Enlace](#)].

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. DOCM nº 235 (2019). [[Enlace](#)].

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha. DOCM nº 90 (2021). [[Enlace](#)].

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. DOCM nº 228 (2010). [[Enlace](#)].

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Ley 3/2025, de 6 de junio, de determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en Castilla-La Mancha. DOCM nº 112 (2025). [[Enlace](#)].

Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha. (2026). “Las cooperativas agroalimentarias en Castilla-La Mancha. Estudio de igualdad”. [[Enlace no disponible](#)].

Espinosa Fajardo, Julia. (2018). Guía de género para políticas públicas más transformadoras. Orientaciones para el análisis y la incidencia política. Oxfam Intermón. [[Enlace](#)].

Guadalajara Olmeda, Natividad; De la Poza Plaza, Elena y Caballer-Tarazona, María. (2009). “Diferencias de género en la dirección de las explotaciones agrícolas del sur de Europa”. Agricultura, Sociedad y Desarrollo, Vol. 6, Nº. 2, 183-195. [[Enlace](#)].

Hernández Ortiz, María Jesús; Ruiz Jiménez, Carmen; García Martí, Elia y Pedrosa Ortega, Cristina. (2018). “Situación actual de la igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias”. REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos (129), 66-83. [[Enlace](#)].

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2026). II Plan estratégico para la igualdad de oportunidades 2019-2024. [[Enlace](#)].

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2026). Informe de Evaluación Final del II PEIOMH. [[Enlace](#)].

Jefatura de Estado. Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. BOE nº 69 (1984). [[Enlace](#)].

Jefatura de Estado. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. BOE nº 186 (2024). [[Enlace](#)].

Jiménez Tostón, Gema y Aroca Cifuentes, Francisco Javier. (2019). “Masculinidades y feminidades en preadolescentes residentes en contextos rurales de Castilla-La Mancha”. Revista de Sociología de la Educación (RASE), vol. 12, n.º 1, 40 – 62. [[Enlace](#)].

Lousada Arochena, José Fernando. (2024). “Normativa de Naciones Unidas sobre discriminación de las mujeres rurales y su implementación en España”. IQUAL. REVISTA DE GÉNERO E IGUALDAD, 2024, 7, 1-17. [[Enlace](#)].

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2021). Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural. D.G. Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria. [[Enlace](#)].

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2024). Diagnóstico de la juventud agraria. Secretaría General de Agricultura y Alimentación. [[Enlace](#)].

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2025). Diagnóstico de la mano de obra agraria con perspectiva de género. Secretaría General de Dinamización del Medio Rural. [[Enlace](#)].

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2026). Titularidad compartida en las explotaciones agrarias. [[Enlace](#)].

Nates-Cruz, Beatriz y Velásquez López, Paula. (2025). “Mujeres fundadoras de pueblos. Repoblamiento rural en Francia y España. Una perspectiva de antropología de la vida cotidiana”. Revista del Museo de Antropología 18 (2): 217-230. [[Enlace](#)].

Porras García, María José. (2019). “Empoderamiento de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha en el ámbito agrario”. Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Autónoma de Madrid. [[Enlace](#)].

Suñén Lavilla, Isabel. (2025). “Análisis y caracterización de buenas prácticas de desarrollo rural emprendidas por mujeres en España”. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural, 109-150. [[Enlace](#)].

Unidad de Igualdad de Género. (2021). Informe de evaluación del EMMRR para el periodo de ejecución 2019-2021. [Enlace no disponible].

Unidad de Igualdad de Género. (2022). Informe de evaluación del EMMRR para el periodo de ejecución 2021-2022. [Enlace no disponible].

Unidad de Igualdad de Género. (2026 a). “Aclaraciones relativas al artículo 11 de la ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha”. Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Castilla-La Mancha. [Enlace no disponible].

Unidad de Igualdad de Género. (2026 b). “Titularidades compartidas en Castilla-La Mancha”. Consejería de Agricultura ganadería y Desarrollo Rural, Castilla-La Mancha. [Enlace no disponible].



7 ANEXO

El presente anexo recoge el guion base utilizado para orientar las entrevistas semiestructuradas realizadas en el marco de la evaluación del Estatuto de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha. Su finalidad fue garantizar una estructura común de indagación, sin limitar la flexibilidad propia de la técnica cualitativa.

El guion se organizó en torno a 6 bloques temáticos: contextualización de la persona entrevistada, conocimiento y valoración general del Estatuto, cambios organizativos vinculados al Estatuto, ejercicio del poder y participación efectiva, sistema de ayudas y criterios de priorización y valoración crítica y aprendizajes. Las preguntas fueron adaptadas en cada caso en función del perfil de la persona entrevistada y la organización representada.

Bloque 0. Contextualización

Objetivo: situar la trayectoria y posición de la persona entrevistada.

- ¿Cuál es tu responsabilidad actual dentro de la organización y desde cuándo ocupas este cargo?
- ¿Cómo describirías el funcionamiento interno de la organización en términos de toma de decisiones?
- ¿Qué peso tienen los órganos formales frente a dinámicas más informales?

Bloque 1. Conocimiento y valoración general del Estatuto

Objetivo: evaluar la apropiación institucional del EMMRR.

- ¿Cómo valoras, en términos generales, la aprobación del Estatuto de las Mujeres Rurales en 2019?
- ¿Consideras que ha tenido efectos reales en el ámbito rural? ¿En qué sentido?
- ¿Dirías que en tu organización el Estatuto es un marco conocido y operativo o más bien un marco de referencia formal?

Bloque 2. Cambios organizativos vinculados al Estatuto

Objetivo: indagar en la representación formal y sus efectos.

- Desde 2019, en un contexto de mayor exigencia normativa en materia de igualdad, ¿se han adoptado medidas específicas en la organización relacionadas con la representación equilibrada o con la planificación de la igualdad?
- ¿Estos cambios han sido impulsados internamente o en respuesta a requisitos normativos o de ayudas?
- ¿Se han generado debates internos sobre la participación de mujeres?

Bloque 3. Ejercicio del poder y participación efectiva

Objetivo: analizar la capacidad de influencia más allá de la representación formal.

- ¿Observas diferencias en estilos de liderazgo o distribución de responsabilidades entre mujeres y hombres?
- ¿Dirías que la incorporación de mujeres ha modificado la agenda o prioridades de la organización? ¿En qué aspectos?
- ¿Crees que existen ámbitos donde la presencia femenina sea más simbólica que decisoria?
- En tu opinión, ¿qué factores facilitan o dificultan que las mujeres accedan y se mantengan en posiciones de responsabilidad?

Bloque 4. Sistema de ayudas y criterios de priorización

Objetivo: analizar el impacto práctico y posibles efectos no previstos.

- ¿Cómo han afectado los criterios de priorización vinculados a titularidad femenina, titularidad compartida o representación equilibrada? ¿Crees que han generado cambios reales o solamente adaptaciones formales?
- ¿Habéis tenido que adaptar estatutos, reglamentos internos o composición de órganos para cumplir con los criterios de priorización?
- ¿Habéis detectado tensiones, resistencias o dificultades técnicas en su aplicación?
- En tu opinión, ¿debería reforzarse el papel de los planes de igualdad como criterio de priorización en el acceso a ayudas públicas? ¿En qué sentido?
- ¿Consideráis que el sistema de priorización actual incentiva cambios estructurales o solo ajustes puntuales?

Bloque 5. Valoración crítica y aprendizajes

Objetivo: identificar límites y oportunidades de mejora.

- ¿Cuáles dirías que han sido los principales avances desde la aprobación del Estatuto?
- ¿Qué aspectos consideras que no han funcionado como se esperaba?
- ¿Existen elementos del Estatuto que deberían actualizarse?
- Si tuvieras que introducir una mejora normativa concreta, ¿cuál sería?

Bloque 6. Cierre

- ¿Crees que el Estatuto ha contribuido a transformar la cultura organizativa del sector?
- ¿Qué crees que debería ocurrir en los próximos años para consolidar los avances?



Castilla-La Mancha

FADEMUR
Castilla-La Mancha