

VIII FORO DE MUJERES COOPERATIVISTAS DE CASTILLA-LA MANCHA

Tomelloso, 19 y 20 de noviembre de 2026

"Promocionando la Igualdad"

Políticas para fomentar el LIDERAZGO de las Mujeres Rurales

PONENTE: Irene Gil Sabrido

Coordinadora de la Asistencia Técnica de las Unidades de Igualdad de Género · Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha



1 · BIENVENIDA

Liderar es poder intervenir en las decisiones

- Sobre una inversión
- Sobre la comercialización de un producto
- Sobre el futuro de la entidad

Y disponer de **derechos, recursos y tiempo** para asumir esas responsabilidades.

PIENSA EN TU COOPERATIVA

Al terminar, identificaremos una mejora concreta que puedas plantear en ella.



2 · POLÍTICAS PÚBLICAS

¿Qué entendemos por políticas de liderazgo?

Decisiones, normas, programas y recursos públicos que ayudan a las mujeres a desarrollar su actividad, participar y asumir responsabilidades en igualdad. Este apoyo combina:C

Recursos y reconocimiento		Participación en igualdad		Desarrollo del territorio
Visibilidad		Presencia equilibrada		Sostenibilidad
Subvenciones	↔	Transversalidad de género	↔	Cambio social
Apoyo al emprendimiento		Corresponsabilidad		Motor económico y de empleo

Los tres ámbitos se refuerzan para hacer posible el **liderazgo de las mujeres rurales**



2 · POLÍTICAS PÚBLICAS

El marco europeo y estatal

Plan de Acción Europeo para la Economía Social

Hoja de ruta hasta 2030 (Comisión Europea, 2021), con revisión intermedia en marzo de 2026.

Recomendación del Consejo (2023)

Definición de referencia de la economía social y orientaciones para su desarrollo.

Estrategia Española de Economía Social 2023-2027

Línea 14: igualdad, emprendimiento femenino, mentorías para acceder a responsabilidades y conciliación.

Ley 1/2026 · art. 12 bis

Igualdad de trato y de oportunidades entre las personas socias de las cooperativas.

Ley 1/2026 · art. 19

Presencia equilibrada de mujeres y hombres (del 40 al 60 %) y conciliación corresponsable.

Ley 1/2026 · Comisión de Igualdad

Puede promover participación, corresponsabilidad y prevención del acoso.

La Ley 1/2026 modifica la ley estatal de cooperativas: hay que distinguir la legislación estatal de la autonómica.



2 · POLÍTICAS PÚBLICAS

Las normas de Castilla-La Mancha

LEY 12/2010, DE IGUALDAD

Perspectiva de género en todas las políticas públicas

Estudiar si mujeres y hombres parten de situaciones distintas y cómo les afecta cada actuación. Su artículo 14 prevé las Unidades de Igualdad de Género en las consejerías.

LEY 11/2010, DE COOPERATIVAS

Participar en igualdad

Su artículo 34 reconoce el derecho de las personas socias a participar en la actividad cooperativizada en condiciones de igualdad, de acuerdo con la ley y los estatutos.

Y una norma específica: el Estatuto de las Mujeres Rurales (Ley 6/2019).



2 · POLÍTICAS PÚBLICAS

Ley 6/2019, del Estatuto de las Mujeres Rurales

Aporta una respuesta específica

Reconocimiento	Autonomía	Formación	Participación

Artículo 8

Vincula las ayudas a determinadas asociaciones y organizaciones agrarias a una participación mínima del 40 % de mujeres en sus órganos de dirección.

Artículo 11

Prioridad en las ayudas agrarias y de desarrollo rural. Para las cooperativas: plan de igualdad implantado o mujeres en la toma de decisiones al menos en proporción a su base social.

Proporción respecto a la base social y presencia equilibrada del 40 al 60 %: dos referencias distintas. Su aplicación depende del ámbito legal y de las bases de cada ayuda.

2 · POLÍTICAS PÚBLICAS

Reconocer el trabajo: derechos propios

Trabajar en una explotación ≠ **Ser titular** ≠ **Ser socia de la cooperativa**

No son situaciones equivalentes ni se adquieren automáticamente unas a partir de otras.

Titularidad compartida (Ley 35/2011)

Una de las opciones. Sus requisitos y consecuencias deben comprobarse con asesoramiento especializado.

El Estatuto regional

Impulsa el acceso de las mujeres a formas de titularidad reconocidas.

Instrumentos que pueden favorecer **derechos propios y autonomía económica.**



2 · POLÍTICAS PÚBLICAS

Estrategias regionales que conectan igualdad y desarrollo

Marcan prioridades

I ESTRATEGIA DE ECONOMÍA SOCIAL 2023-2026

12 M€ Siete ejes

Eje 6	Vertebración territorial
Eje 7	Igualdad de género e inclusión social

II ESTRATEGIA DE IMPULSO AL TRABAJO AUTÓNOMO 2026-2030

100 M€ Para el trabajo autónomo

Reto 3	Emprendimiento, con atención a mujeres y medio rural
Reto 5	Igualdad, conciliación y liderazgo femenino

Pertinente para proyectos de autoempleo; no es una ayuda general a las cooperativas.



Avances, actuaciones y recursos del Gobierno regional

Políticas de igualdad y de desarrollo empresarial que se refuerzan mutuamente.

1

Conocer los avances

Evaluación del Estatuto

2

Acompañar los proyectos

Emprendimiento y Red Acompaña

3

Facilitar recursos

Plan Adelante, IPEX y financiación

4

Dar visibilidad

Liderazgo y asociacionismo

5

Mejorar las condiciones

Corresponsabilidad y Centros de la Mujer



Evaluación del Estatuto (2026): avances y retos

Impulsada por la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y elaborada por FADEMUR.

7 % → 12 %

Mujeres en los consejos rectores, de 2015 a 2023

7 % → 26 %

Proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural con titularidad de mujeres

Pendiente

La titularidad femenina de las ayudas y sus importes aún no muestran una evolución claramente ascendente

La actualización del Estatuto es una **línea de trabajo futura**, no una modificación ya aprobada.



3 · AVANCES · ACOMPAÑAR LOS PROYECTOS

Emprendimiento y acompañamiento

RED ACOMPAÑA · TRABAJO AUTÓNOMO

Información, orientación, formación y tutorización gratuitas para proyectos de autoempleo.

- **Oficinas Emplea**
- **Delegaciones provinciales**
- **Centros de la Mujer con área laboral**
- **Espacios Adelante Autoempleo**
- **Entidades homologadas**

Cooperativas y sociedades laborales: líneas de creación, empleo y continuidad, según el proyecto y la convocatoria.

II ESTRATEGIA DE TRABAJO AUTÓNOMO

100 M€ hasta 2030

65 % apoyo directo al emprendimiento

29 % consolidación, crecimiento y relevo generacional

Previsiones de la estrategia, no importes de una ayuda.



3 · AVANCES · FACILITAR RECURSOS

Plan Adelante 2024-2027: inversión, innovación y digitalización

INVERSIÓN

Proyectos, nuevos establecimientos y crecimiento empresarial, como el Bono Crecimiento PYME.

INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

Innova Adelante y Adelante Digitalización: comercio electrónico y transformación digital de la industria.

LA PREGUNTA DE IGUALDAD

¿Quién accede a esas oportunidades?

Si la cooperativa incorpora una herramienta digital, que las mujeres puedan:

- **Participar en su diseño**
- **Recibir capacitación**
- **Asumir responsabilidades reconocidas**



Comercialización y apertura de mercados

MERCADO NACIONAL

Adelante Comercialización

Acceso a mercados nacionales, participación en ferias y promoción de productos, según las bases.

MERCADO INTERNACIONAL

IPEX

Asesoramiento especializado, formación en comercio exterior, contactos profesionales y promoción exterior.

Un recurso empresarial facilita el liderazgo cuando la organización permite que las mujeres **dirijan el proyecto, negocien y representen a la entidad.**



3 · AVANCES · FACILITAR RECURSOS

Financiación y garantías

FINANCIA ADELANTE

Programas del Instituto de Finanzas para necesidades empresariales.

Aval Castilla-La Mancha

Garantías para acceder a financiación.

SODICAMAN

Financiación reembolsable y apoyo a proyectos de inversión.

NO TODO SON SUBVENCIONES

Un préstamo se devuelve.

Un aval facilita una garantía.

Otros instrumentos tienen condiciones propias.

Identificar bien la necesidad ayuda a acudir al recurso adecuado.



VIII FORO DE
MUJERES COOPERATIVISTAS
DE CASTILLA-LA MANCHA
Tomelloso, 19 y 20 de noviembre de 2026

cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha
Fundación "la Caixa"
Castilla-La Mancha
Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Visibilidad, liderazgo y asociacionismo

MUJERES QUE LIDERAN CLM · 2026

200.000 €

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Proyectos de impulso y visibilidad del liderazgo femenino. Para asociaciones de mujeres empresarias o profesionales y sus federaciones.

PREMIOS AL MÉRITO EMPRESARIAL

Reconocimiento

Trayectorias empresariales

No conllevan entrega económica. Pueden visibilizar referentes, según categorías y candidaturas.

ASOCIACIONISMO · INSTITUTO DE LA MUJER

380.000 €

237 asociaciones y federaciones (2026)

Redes, empoderamiento digital y liderazgo, también en municipios pequeños.

Estos espacios permiten practicar la participación y generar apoyos: que los contactos continúen después de una jornada.



Corresponsabilidad y recursos próximos

710

municipios en el V Plan Corresponsables (2026)

Servicios de cuidado de menores: se consultan en cada localidad.

Y LA COOPERATIVA DECIDE

Horarios de las reuniones

Duración

Antelación de las convocatorias

Con un reparto más igualitario de los cuidados.

Centros de la Mujer

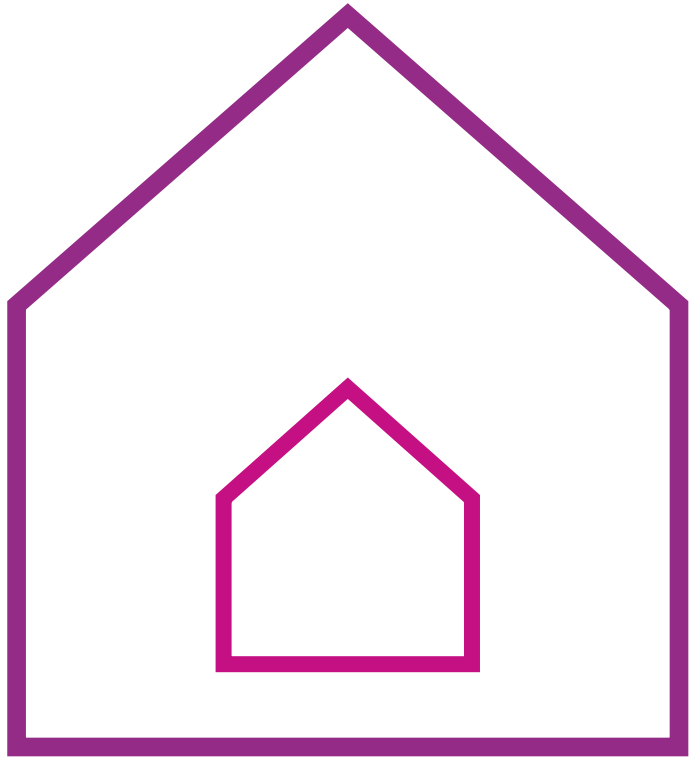
Información, orientación y atención

Ayudas agrarias, trámites societarios o inversiones: al servicio competente.

4 · INSTITUTO DE LA MUJER Y UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad, dentro de cada Consejería

El Instituto de la Mujer coordina, forma y asesora a las Unidades de Igualdad de Género (Ley 12/2010 y Decreto 38/2019).



- Apoyan el análisis de las desigualdades.
- Orientan al personal e impulsan la formación.
- Incorporan la igualdad al diseñar y evaluar normas y actuaciones.
- La Asistencia Técnica acompaña; deciden los órganos competentes.

Trabajan dentro de la Administración: no son una ventanilla de atención a las cooperativas.



Cómo se analiza una convocatoria con perspectiva de género

ANTES

Conocer la situación de partida

· ¿Quién suele solicitarla?

· ¿Qué dificultades encuentran las mujeres?

· ¿Hay datos por sexo?

AL DISEÑARLA

Revisar requisitos y criterios

· Dentro de los límites de la normativa

· Criterios de valoración

DESPUÉS

Analizar los resultados

· ¿Quién accedió a la ayuda?

· ¿Qué cambios produjo?

EJEMPLO Formación agraria con menos mujeres → se detectan problemas de difusión y desplazamiento → se cambian canales, lugar o formato → se comprueba si mejora el acceso.



Empleo femenino y segregación entre actividades

32,4 %

de empleo femenino en las cooperativas de primer grado y SAT analizadas (2022)

Un dato de empleo de ese ámbito y año: no es el porcentaje de socias.

Familias cooperativas

La presencia de mujeres cambia entre enseñanza, actividades agrarias y otras ramas: refleja la división sexual del trabajo.

Suelo pegajoso

Dificultades para avanzar desde posiciones con menos reconocimiento o posibilidades de promoción.

Ley Orgánica 2/2024

Refuerza la representación paritaria en los ámbitos que regula. No significa que las brechas hayan desaparecido.



Barreras para acceder a responsabilidades

Reconocimiento formal del trabajo

La titularidad y la relación con la cooperativa pueden recaer en otra persona.

Tiempo disponible

Reuniones, documentación, formación y desplazamientos chocan con unos cuidados repartidos de forma desigual.

Redes de confianza

Las candidaturas se fraguan en conversaciones informales a las que las mujeres llegan menos.

Estereotipos

Asociar la dirección a un perfil masculino y exigir más pruebas de competencia.

Falta de referentes cercanos

Conocer a una presidenta o consejera ayuda a dar el paso.

Pueden acumularse

La respuesta: recursos públicos, relaciones familiares, prácticas de la cooperativa e implicación de los hombres.



6 · MEDIDAS PRÁCTICAS

Cinco pasos para impulsar el liderazgo en la cooperativa

1

Conocer la situación

Datos de base social, asambleas, candidaturas y cargos. Preguntar a las mujeres.

2

Revisar el acceso

Funciones de cada cargo, calendario electoral e información a tiempo.

3

Revisar las condiciones

Horarios, duración, documentación con antelación y turnos de palabra.

4

Acordar medidas

Con personas responsables y plazos concretos.

5

Evaluar

No solo cuántas asisten: candidaturas, propuestas y permanencia en el cargo.

IDEAS Sesión abierta sobre el Consejo Rector · Resolver dudas con quien ya conoce el cargo · Documentación con antelación



6 · MEDIDAS PRÁCTICAS

Sostener la responsabilidad

Incorporación acompañada

Un periodo para conocer los asuntos pendientes y una persona de referencia.

Funciones repartidas

Que una sola persona no acumule reuniones, representación y preparación.

Implicación de los hombres

Compartir información, apoyar procedimientos transparentes y la corresponsabilidad.

El cambio organizativo requiere la **implicación del conjunto de la entidad.**



6 · MEDIDAS PRÁCTICAS

Transferir buenas prácticas entre cooperativas

1 Qué medida ha funcionado › **2** Qué condiciones la hicieron posible › **3** Qué hay que adaptar › **4** Probar a pequeña escala y revisar

Continuidad: un contacto de referencia · un canal de intercambio · una fecha para volver a hablar

Sostenibilidad de la vida: el desarrollo empresarial debe atender a los cuidados y al uso del tiempo.

¿Qué medida sería más fácil poner en marcha en vuestra cooperativa?

¿Y cuál necesitaría más apoyo?



7 · CIERRE

El cooperativismo agroalimentario, motor de nuestros pueblos

Motor económico y de empleo que mantiene la actividad y las oportunidades en el medio rural.

Apoyo al sector

Apoyo empresarial, formación, innovación, digitalización y apertura a nuevos mercados.

Políticas de igualdad

Estatuto de las Mujeres Rurales, impulso al liderazgo y al asociacionismo y corresponsabilidad.

Coordinación y apoyo técnico

El Instituto de la Mujer y las Unidades de Igualdad de Género, en todas las consejerías.

Seguir avanzando: continuidad de los apoyos, evaluación de resultados y colaboración con las cooperativas y con sus mujeres.

Fortalecer el liderazgo de las mujeres rurales contribuye al futuro de nuestras cooperativas y de nuestra región. Vuestra experiencia debe estar en las decisiones.



8 · PREGUNTAS

¿Qué apoyo consideráis más necesario para que más mujeres puedan asumir responsabilidades en vuestras cooperativas?



VIII FORO DE

MUJERES COOPERATIVISTAS DE CASTILLA-LA MANCHA

Tomelloso, 19 y 20 de noviembre de 2026

"Promocionando la Igualdad"

cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha

Fundación "la Caixa"

Castilla-La Mancha

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

¡Gracias!

cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha