

ENCUENTRO NOR-ORIENTAL DE MUJERES CAFETALERAS

Sociedad conyugal será eje en gobernanza de cooperativas agrarias





LEY 31335 PROMUEVE INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN GOBIERNO COOPERATIVO

Productoras de diversas organizaciones del nororiente compartieron experiencias durante el encuentro realizado en la ciudad de Rioja (San Martín), en el que analizaron su participación en la gobernanza cooperativa y los aportes de la Ley 31335, de Perfeccionamiento de la Asociatividad de Productores en Cooperativas Agrarias.

El importante rol de las mujeres productoras en toda la cadena de valor del café, así como la ur-

gencia de realizar acciones para fortalecer su papel en las diferentes instancias de gobierno de sus cooperativas, destacaron las dirigentes cafetaleras que asistieron al Encuentro Nororiental: Participación de las mujeres cafetaleras en la gobernanza cooperativa.

Durante los dos días que duró el evento -realizado en Rioja (San Martín)-, las productoras compartieron sus experiencias y analizaron la Ley 31335, de Perfeccionamiento de la Asociatividad de Productores en Cooperativas Agrarias que, por primera vez, reconoce de forma explícita el papel de las mujeres en la agricultura sostenible.

Estuvieron presentes delegadas de las cooperativas cafetaleras

Oro Verde, Frutos de Selva, COOPBAM, Aproselvanor y Adisa, de la región San Martín, así como de UNICAFEC y Frontera San Ignacio, de Cajamarca.

Luego de escuchar a los expositores, participaron en una plenaria para conocer sus expectativas y presentar propuestas que ayuden a las cafetaleras. Tras un intenso debate, las delegadas de las cooperativas cafetaleras tomaron diez importantes acuerdos. (Ver despiece)

Entre los principales puntos se refiere a la necesidad de capacitar a las lideresas de las cooperativas en temas de gestión social, empresarial y productiva, así como desarrollar competencias en funciones dirigenciales, administrativas y en



Helvetas Perú.

Durante el acto inaugural los participantes valoraron y destacaron la importancia del rol y el aporte de las mujeres en el desarrollo de la actividad cafetalera y de la gobernanza en las cooperativas, que será fortalecida con la Ley N° 31335, de Perfeccionamiento de la Asociatividad de Productores en Cooperativas Agrarias.

El gerente general de la Cooperativa de Servicios Múltiples Bosque del Altomayo (COOPBAM), Idelso Fernández, anfitrión del encuentro, recalcó que no debe ser

ajena la participación de mujeres en la gobernanza de la organización. Comentó que, hasta el año pasado, la presidenta del Consejo de Vigilancia era una socia e instó a las demás organizaciones a impulsar una mayor participación de la mujer.

Por su parte, el alcalde de Rioja, Armando Rodríguez Tello, se comprometió a apoyar las actividades para ayudar en el proceso de interiorización de que las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres.

De igual manera, el presidente

el cumplimiento de los principios cooperativos.

Asimismo, convinieron en otorgar premios o incentivos que promuevan las buenas prácticas de gobernanza cooperativa, que incorporen a las mujeres y mejorar las condiciones de articulación comercial de los productos y servicios desarrollados por las mujeres en las cooperativas.

También acordaron llevar a cabo el X Encuentro Nacional de Mujeres Cafetaleras socias de la JNC en el primer trimestre del año 2022.

Acto de inauguración

El evento, realizado el 28 y 29 de setiembre, fue organizado por la Junta Nacional del Café (JNC) en el marco del Proyecto Alianza para el Café Sostenible y Competitivo, financiado por SeCompetitivo y

ACUERDOS DEL ENCUENTRO DE MUJERES CAFETALERAS DEL NORORIENTE

- Capacitar a las líderes de las cooperativas en temas de gestión social, empresarial y productiva.
- Desarrollar aptitudes en funciones dirigenciales, administrativas y aquellas relacionadas al cumplimiento de los principios cooperativos.
- Generar premios o incentivos que promuevan las buenas prácticas de gobernanza cooperativa, las cuales que incorporen a las mujeres en su mecanismo de desarrollo.
- Determinar incentivos que permitan mejorar las condiciones de articulación comercial de los productos y servicios desarrollados por las mujeres en las cooperativas.
- Impulsar mecanismos de difusión que permita la visualización de las actividades desarrolladas por las mujeres en las cooperativas y su entorno.
- Realizar el X Encuentro Nacional de Mujeres Cafetaleras socias de la JNC en el primer trimestre del año 2022.
- Establecer un servicio de diagnóstico de necesidades de las mujeres con fines de inclusión en los procesos de gobernanza.
- Elaborar el Plan Estratégico y de Desarrollo de la Coordinadora Nacional de Mujeres Cafetaleras y Cacaoteras (CONAMUCC).
- Educar en buenas prácticas de Inclusión de la mujer en el desarrollo cooperativo y de la agricultura familiar.
- Crear un mecanismo de comunicación para compartir información relevante y para realizar coordinaciones de acciones afines (Whatsapp, Facebook, Instagram, etc.).



de la JNC, Tomás Córdova, resaltó el rol de las mujeres productoras en los procesos productivos, aunque lamentablemente no se les reconoce adecuadamente. Apuntó que el gremio cafetalero trabaja para seguir reduciendo la brecha entre hombres y mujeres del campo, apostando por una relación de equidad.

Sociedad conyugal en Cooperativas Cafetaleras

Precisamente, en los artículos 9 y 10 de la Ley N° 31335, de Perfeccionamiento de la Asociatividad de Productores en Cooperativas Agrarias, que se refiere a la Gobernanza cooperativa, por primera vez, se reconoce de forma explícita el importante papel que cumplen las mujeres en la organización.

Un punto trascendental es que esta norma establece que la sociedad conyugal o unión de hecho puede ser socia en las cooperativas agrarias, a solicitud de cualquiera de sus integrantes. De esta manera se

admite que la mujer tiene derecho de participar en la organización como un miembro más, y ya no solo en segundo plano, por ser esposa del socio.

Además, se señala que las cooperativas agrarias promueven la “activa participación de la mujer como socia y directiva o delegada de la cooperativa en igualdad de condiciones que los hombres”, al igual que en los programas de formación y de desarrollo de liderazgo.

Precisa, asimismo, que debe procurar incluir en sus órganos de gobierno un número de mujeres proporcional al número de socias hábiles de la cooperativa, y para ello dan un plazo de cinco años a partir de la vigencia de la ley, es decir, al 10 de agosto del 2026.

Otro significativo aspecto de esta norma es que plantea equidad tributaria: por la vigencia del principio del acto cooperativo, no aplica impuestos a operaciones de socios con sus cooperativas; y establece la inafectación de ingresos de los socios hasta 30 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), que actualmente equivale a 132 mil soles.

También regula que las cooperativas tengan un mínimo de 25 socios y se elija al presidente del consejo de administración por

tres años, mediante voto directo; e impulsa la integración cooperativa mediante centrales y federaciones cooperativas.

Mientras que, en el tema de promoción y fomento, establece apoyo a cooperativas para innovación, capital de trabajo, compras estatales y promoción comercial.

Asimismo, le ley fomenta las buenas prácticas de gobernanza y fortalece la institucionalidad cooperativa, con la creación del Consejo nacional de cooperativas agrarias.

El gerente de la JNC, Lorenzo Castillo, remarcó que el gremio cafetalero lleva años impulsando y pidiendo que se promulgue una nueva ley de cooperativas que promueva la organización y evite abusos, como las acotaciones indebidas que inició la SUNAT en el 2006.

Es así que en el 2011 y tras varios paros y movilizaciones de los cafetaleros, se promulgó la Ley N° 29683, del Acto Cooperativo, y al año siguiente se dio la Ley N° 29972, de inclusión a productores en cooperativas agrarias.

“Había muchas cooperativas de folder, que tenían listas de socios y traficaban con certificaciones. Y eso afectaba la imagen de las cooperativas. Por ello en el 2015 hubo reuniones en las bases



LAS MUJERES DEBEN TENER UN ROL IMPORTANTE EN LA TOMA DE DECISIONES Y CON ESE FIN LA JNC LLEVA AÑOS EN UNA LABOR DE INCIDENCIA Y CAPACITACIÓN. Y YA SE PUEDEN NOTAR LOS CAMBIOS, SE LES VE MÁS ASERTIVAS, MÁS PREPARADAS, TIENEN PODER PARA HACERSE ESCUCHAR, HACER PROPUESTAS Y TOMAR DECISIONES





Visibilizando brechas de género

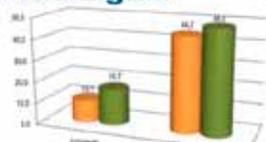
EDUCACIÓN

Analfabetismo en personas de 15 a más años



5,94 años de estudio es el promedio en las mujeres rurales de 15 a más años. En los hombres es 8.9.

Brecha digital



ACCESO A TIERRAS Y CRÉDITO



1.8 hectáreas de tierras agrícolas tiene una productora agropecuaria, en promedio. Los hombres tienen 3 hectáreas.



Del total de mujeres agropecuarias que gestionaron un crédito, 89.5% accedieron a este. En el caso de varones, lo hizo el 90.6%.

POBREZA E INGRESOS



Mujeres rurales 424 soles
Hombres rurales 785
Pobreza rural 45.7
Mujeres pobres 51.4%

HELVETAS



y pidieron tomar acciones para que desaparezcan las cooperativas truchas y fortalecer el verdadero cooperativismo. En el 2018 comenzamos a trabajar buscando parlamentarios aliados, pues instituciones, como el Ministerio de Economía no la querían”, relató.

En ese camino se creó el gremio de cooperativas agrarias, en el que participa la JNC, para conseguir una ley de fomento que les permita tener capital para la innovación y formación de gerentes y técnicos, así como promover investigaciones productivas, entre otros aspectos. Y juntos enfatizaron el trabajo de incidencia a través de la Plataforma Nacional de Gremios de Cooperativas Agrarias

Finalmente, tras varios meses de trabajo se elaboró un proyecto de ley por consenso con el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), que finalmente fue aprobada por el Congreso y promulgada por el presidente Pedro Castillo en agosto pasado.

Gran avance

Lucila Quintana, integrante del Consejo Directivo de la JNC y pre-

sidenta de la Coordinadora Nacional de Mujeres Cafetaleras y Caçoteras (CONAMUCC), resaltó el en los últimos 20 años se ha hecho cada vez más visible el trabajo de las mujeres productoras, al asumir cargos de liderazgo en sus cooperativas.

Expresó que ha sido un largo camino en el que ha sido fundamental el trabajo impulsado por el gremio cafetalero de fortalecimiento organizacional y socioeconómico de las productoras, el que un punto esencial ha sido promover la buena gobernanza dentro de las cooperativas.

“Las mujeres deben tener un rol importante en la toma de decisiones y con ese fin la JNC lleva años en una labor de incidencia y capacitación. Y ya se pueden notar los cambios, se les ve más asertivas, más preparadas, tienen poder para hacerse escuchar, hacer propuestas y tomar decisiones”, refirió.

Destacó que se espera que haya políticas inclusivas y que la Ley N° 31335, de Perfeccionamiento de la Asociatividad de Productores en Cooperativas Agra-

rias, ayuda a visibilizar el rol de las mujeres en los órganos de gobierno de sus organizaciones.

Comentó que ahora se necesita dar a conocer a fondo la adecuación de esta norma y cómo se debe implementar, pero, además, la segunda reforma agraria anunciada por el Ejecutivo debe tomar en cuenta también a las mujeres como un pilar fundamental.

“Sin embargo, mientras no exista organizaciones con políticas claras para la inclusión de mujeres, y no se mejore la actitud por incluir a las mujeres, poco o nada se avanza aún exista la normativa”, acotó.

Eso implica que los directivos tengan conciencia de la necesidad de este cambio, pero también lo hagan las mismas mujeres, que se evidencia en la postura que optan de participar plenamente, garantizar conocimiento, estar muy empoderadas y buscar su autonomía económica.

“Las mujeres cafetaleras y caçoteras son emprendedoras capaces de transformar el producto en varios derivados con valor agregado, y a lo que se debe en-



fatizar ahora es que se capaciten y conozcan la gobernanza cooperativa, que ayudará mucho para garantizar el desarrollo de sus emprendimientos”, dijo.

Señaló que es esencial entender que al educar y capacitar a una mujer están invirtiendo en el desarrollo de una familia. Ese es el núcleo del desarrollo de una sociedad inclusiva, que sea capaz de hacer cambios estructurales.

Durante el evento, Quintana presentó el trabajo desarrollado por la CONAMUCC y su proceso de inclusión en la estructura orgánica de la JNC, así como el rol de la mujer en los procesos de gobernanza y exportaciones de las cooperativas, enfatizando las múltiples labores y actividades de capacitación y fortalecimiento de capacidades; y la participación activa de las mujeres en los eventos de negociación.

“Hay otra dimensión de participación de las mujeres. Las jóvenes ya no quieren estar en las tareas de proceso del cacao y el café, sino además ver el proceso de la calidad, del marketing, está pensando cómo acceder al mer-

cado y posicionar sus productos. Usan el youtube y las redes para impulsar sus negocios”, afirmó.

Transferencia tecnológica a mujeres rurales

La responsable de los Ejes Transversales en Helvetas Perú, Maritza Paliza, explicó la trascendencia de aplicar el enfoque de género principalmente en aquellas actividades productivas asociadas a cadenas de valor, como el café, a fin de reducir las brechas que existen.

Remarcó que así lo están haciendo en las acciones desarrolladas por el programa SeCompetitivo y Helvetas, como el Proyecto Alianza para el Café Sostenible y Competitivo.

Expuso que un estudio de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), muestra que la mujer trabaja más, pues participa en la actividad productiva, en la chacra, comercializando, pero cuando vuelve a la casa y tiene que lavar, cocinar, planchar. Añadió que, además, se le limita el acceso a educación, información técnica, transferencia tecnológica e informática.

Advertió que estas brechas repercuten en los ingresos y la toma de decisiones dentro y fuera de la familia y se requiere avanzar hacia el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres.

“La mujer está en posición y condición de desventaja en su participación en las Cadenas de valor. Tienen un limitado acceso y control de los recursos productivos, así como a la toma de decisiones y control de beneficios. Esperamos que con la Ley N° 31335 esto cambie, pero para eso se necesita trabajar desde abajo. En la medida en que tomemos conciencia de esta desigualdad de género podremos avanzar”, reflexionó.

Compartió lo que propone SeCompetitivo para impulsar la equidad de género:

- Lograr un desarrollo económico inclusivo y sostenible, caminar hacia la equidad y contribuir a una mejor calidad de vida de hombres y mujeres, pero trabajando de forma más específica con las mujeres para disminuir las brechas que existen.
- Capacitar y promover el empoderamiento económico de la mujer para que tengan acceso equitativo a oportunidades y beneficios.
- Fortalecer la participación y representación de las mujeres. Y para ello es importante afianzar sus capacidades desde el nivel gremial para que marquen diferencia y sean el inicio del cambio de la desigualdad.

Las mujeres awajún del Bosque de las Nuwas

La coordinadora de Pueblos Indígenas de Conservación Internacional Perú, Milagros Oblitas realiza el enfoque de equidad de género



Las delegadas expusieron los productos elaborados por las socias de las cooperativas.



Visita al “Bosque de las Nuwas” donde mujeres awajún realizan un proyecto de desarrollo productivo.

con el que trabaja la institución en cada una de sus intervenciones, como el proyecto “Bosque de las Nuwas”, desarrollado en la cuenca alta del río Mayo, en Rioja, San Martín con mujeres de la etnia awajún.

Expuso que los procesos de capacitación y liderazgo en las mujeres ayudan a combatir la violencia en su contra.

Oblitas identificó varias prácticas que han ayudado a mejorar la participación de las mujeres en los proyectos de conservación:

- Identificar los intereses necesidades conocimientos de las mujeres y hombres en los espacios donde trabajamos.
- Requerir cuotas de participación de mujeres cuando corresponda.
- Contar con un equipo de trabajo que incluya la participación de mujeres
- Garantizar la presencia de intérpretes cuando la población tenga como lengua materna una lengua distinta al castellano.
- Realizar talleres diferenciados para hombres y mujeres (pero también juntos).
- Garantizar atenciones diferen-

ciadas para mujeres.

- Capacitar a las mujeres para vencer el temor de hablar en público y otros ejercicios de confianza
- Contemplar el cuidado y alimentación de los niños y niñas durante las reuniones o talleres

Experiencias del trabajo de mujeres cafetaleras

Como es tradición en este tipo de encuentros, las delegadas expusieron los productos que elaboran como parte de las actividades de sostenibilidad financiera de las mujeres cafetaleras, como manualidades, bordados, juguetes y aretes, entre otros. En ese momento, las participantes pudieron interactuar e intercambiar experiencias relacionadas a la producción y comercialización de productos y servicios en cada una de sus cooperativas.

Así mismo, se presentaron dos iniciativas de emprendimiento económico desarrolladas por las mujeres.

Una de ellas fue explicada por la presidente del comité de mujeres de la Cooperativa de Servicios Múltiples Bosques del Alto Mayo (COOPBAM), Marilú López Padilla.

Contó que con el apoyo de la cooperativa ha desarrollado labores sociales, de educación y producción. Entre las actividades productivas que impulsan las socias, están los Biohuertos, un centro de producción de semillas para plántones forestales y de café.

El otro proyecto fue expuesto por representantes de la Asociación de Productores Selva Nororiental (APROSELVANOR). Se trata de una especie de pandero para hacer préstamos a mujeres para sus emprendimientos. Lo llaman el proyecto UNICAS.

Como última actividad, las delegadas hicieron una visita al “Bosque de las Nuwas”, desarrollado en la cuenca alta del río Mayo, en Rioja, San Martín, por mujeres nativas awajún. Se trata de un grupo de mujeres que han desarrollado actividades, como la producción de plantas medicinales, acciones destinadas a la seguridad alimentaria y el turismo.

Fueron dos días muy intensos, en los que las dirigentas de las cooperativas del nororiente compartieron sus experiencias y fortalecieron sus conocimientos para incrementar su participación en la gobernanza cooperativa.



Arriba: El I Encuentro Nacional de mujeres cafetaleras se realizó en Lima el 2003. Derecha: Luego hubo reuniones descentralizadas.



MUJERES ORGANIZADAS ALREDEDOR DEL CAFÉ

Participan de manera activa en todas las tareas de producción, pos cosecha, transformación y comercialización, además, de cuidar a la familia, sin embargo, el camino no es fácil, por ello se organizaron en la CONAMUCC y crearon comités en cada organización.

Alrededor de 230 mil familias se dedican a la producción del café en la selva alta de 12 regiones del país. Si bien no hay cifras exactas sobre el número de cafetaleras, se estima que la tercera parte de los productores de grano aromático son mujeres. Sin embargo, no siempre se les hace justicia, a pesar de que no solo trabajan en el campo, sino que se esfuerzan por

sacar adelante a su familia y asumen cargos dirigenciales.

Desde hace varios años, la Junta Nacional del Café (JNC) así como las cooperativas y asociaciones, apuestan por el empoderamiento de las mujeres a través de capacitaciones y talleres en diversos temas orientados tanto a su desarrollo personal como a su preparación técnica y educativa.

Precisamente, con la intención de promover la intervención de mujeres cafetaleras en los espacios de toma de decisiones, el gremio cafetalero modificó sus estatutos en 1998, incorporando, entre otras finalidades el “promover el bienestar de los productores(as) cafetalero(a)s y su entorno rural, mediante la formulación y gestión de políticas inherentes al incremento de la rentabilidad y productividad cafetalera, en el marco

de una caficultura sostenible con equidad de género”. Este cambio propició la inclusión de la primera mujer en la junta directiva de la JNC.

En ese marco se realizó el Primer Taller de Equidad de Género, en Lima, en el que las mujeres cafetaleras reconocieron sus derechos y manifestaron su deseo de intervenir en los procesos gremiales y de gestión de sus organizaciones, para lo cual era necesario involucrarse y capacitarse.

El I Encuentro Nacional de la Mujer Cafetalera, llevado a cabo en febrero del 2002 fue decisivo al tomar la decisión de “promover la participación activa de las mujeres en la gestión gremial y empresarial de sus organizaciones, desarrollar iniciativas de microempresa rural y comercialización, diversificación productiva, y garantizar la seguri-



o de la familia, integrado por las socias o esposas de los productores que adoptan diferentes nombres, como Comité de Desarrollo de la Mujer (CODEMU) Comité de Desarrollo Familiar (CODEFAM), Comité femenino de la Mujer y Familia (CODEMFA), entre otros.

Precisamente, estos espacios han sido esenciales para iniciar el proceso de empoderamiento y capacitación, a nivel de cada cooperativa y asociación.

Se formaron con el objetivo de visibilizar y valorar a las mujeres y promover la unidad familiar. Y a través de estas instancias las mujeres comenzaron a tomar conciencia del importante papel que podían tener en sus organizaciones. Comenzaron asumiendo liderazgos en sus CODEMU, para luego integrar espacios de toma de decisiones en las juntas directivas de las cooperativas.

Los principales temas de capacitación de los comités están dirigidos a mejorar la autoestima de las mujeres, promover liderazgos, conocer los principios y valores cooperativos, implementar proyectos sobre pequeños emprendimientos para mejorar la economía familiar.

dad alimentaria”. Participaron 61 mujeres.

Así nació la Coordinadora Nacional de Mujeres Cafetaleras (CONAMUC), que fue incluida a la estructura organizativa de la JNC como un organismo especializado y orientado a fortalecer la unidad de las familias productoras y busca la equidad en la toma de decisiones de las organizaciones.

La primera junta directiva estuvo formada por mujeres de cinco organizaciones cafetaleras: Lucila Quintana, de la Central de Cafetaleros del Nororiente (CENANOR); Eulalia Valdés, de la Central de Cooperativas de La Convención (COCLA); Sonia Aquino, de la Cooperativa Agraria Cafetalera Oro Verde; Benita Facundo Quevedo, de la Central Piurana de Cafetaleros (CEPICAFÉ); y Elizabeth Villa, de la Central de Productores Agroecológicos de Pichanaki (CEPROAP).

Cuatro años después, la organización se amplió tomando el nombre de Coordinadora Nacional de Mujeres Cafetaleras y Cacaoteras (CONAMUCC), que lleva hasta hoy.

A partir de allí se intensificaron los talleres para promover la participación activa de las mujeres en la gestión gremial y empresarial de las cooperativas y asociaciones cafetaleras, así como para implementar microempresas e intensificar la diversificación productiva que aseguren mejores ingresos y la seguridad alimentaria de sus familias.

Los comités de mujeres

Las organizaciones cafetaleras cuentan con un comité de mujeres





CAFETALERAS LÍDERES: TESTIMONIOS DE INCANSABLES DIRIGENTAS

Cinco mujeres productoras cuentan sus experiencias para llegar a ocupar el más alto cargo en su cooperativa y presidir el consejo de administración. Sus historias muestran que todo es posible.

Rogelia Figueroa Guevara es productora, madre, esposa y dirigente. Actualmente, es vicepresidenta de la Coordinadora Nacional de Comercio Justo (CNCJ) y el año pasado fue presidenta de la central cusqueña COCLA, en representación de su organización, la Cooperativa Agraria Cafetalera Maranura,

Empezó en el Comité de Mujeres y, poco a poco, “se hizo respetar” llegando a ocupar puestos antes destinados exclusivamente para hombres: lideró el Consejo de Vigilancia y luego asumió la presidencia.

No fue una tarea fácil. Para conocer la problemática de los socios, acompañó a los técnicos y promotores en sus visitas a las fincas, además de trabajar en su propia parcela y asumir las tareas del hogar. Pero no lo hizo sola, su esposo la apoyó. Cuando ella no estaba, él se encargaba de los hijos, ahora mayores y con estudios superiores.

COCLA agrupa a 22 cooperativas cafetaleras y representa a más

de 5 mil productores de la provincia cusqueña de La Convención, y Rogelia es la primera mujer que ocupa el más alto cargo de la organización.

Sueña con más mujeres dirigentes y sabe que la única forma de hacerlo es a través de la capacitación como ocurrió con ella. Es consciente de que no es una tarea sencilla, y destaca el papel de la organización para empoderar a las mujeres, a fin de que asuman puestos de más responsabilidad.,

Sembrando futuro

Kelly Moscoso Huaymacari fue la primera mujer en ser presidenta de la Cooperativa Agraria Cafetalera Oro Verde, de San Martín, donde ejerció el cargo el año pasado.

Es socia desde el 2008 y no tardó en convertirse en delegada, siendo luego lideresa del Comité de Mujeres. Junto a otros socios, participó en cursos de capacitación realizados por la organización con el objetivo de contar con representantes cada vez más preparados.

Al principio algunos hombres dudaban de su capacidad de liderazgo, pero con hechos demostró que las mujeres tienen las mismas calificaciones.

Además, es una reconocida activista en su comunidad nativa Kechwa Mishkiyakillo, distrito Pinto Recodo, provincia de Lamas, San Martín. Allí lidera la Asociación Warmis Emprendedoras en



Reina Mamani Luque, Central de Cooperativas del Valle de Sandia (CECOVASA).



“

Las historias de Rogelia Figueroa, Kelly Moscoso y Reina Mamani demuestran que las mujeres productoras pueden convertirse en lideresas de sus organizaciones y ocupar los puestos más altos en la administración.

”

Rogelia Figueroa Guevara, Cooperativa Maranura, COCLA.

Acción, que reúne a mujeres que trabajan en la transformación del cacao en chocolate y tejen cestos, tinajas, entre otros productos.

Tiene cinco hijos menores, el mayor con 18 años. Refiere que por ellos es que se esfuerza, y no se cansará de hacerlo.

“Espero que cada día más mujeres sepan ejercer sus derechos y asumir sus compromisos”, dice con entusiasmo

Trato igualitario

Reina Mamani Luque también fue la primera mujer en ser presidenta de la emblemática Central de Cooperativas del Valle de Sandia (CECOVASA), de Puno.

Fue elegida el 2018 como delegada de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari y una de sus primeras campañas fue impulsar la votación igualitaria de las mujeres al interior de su organización. Recuerda que una década antes participó en una asamblea en la que solo los hombres podían hacerlo. Ella y sus compañeras redactaron un documento demandando ese derecho y lo lograron.

Tuvo el reto de recuperar la certificación de granos aromáticos especiales que en el año 2016 perdió CECOVASA. Con ese fin, en 2017 la eligieron presidenta del Programa de Cafés Especiales (PCE).

“Tuvimos que verificar que cada parcela cumpla con lo exigido para la producción orgánica. Y gracias a Dios, se logró ese mismo año”, expresa. Cuenta que acompañó a la certificadora a las fincas de los

productores para supervisar que no hubiera insumos químicos no autorizados.

“Fue mucho trabajo sanear todo esto, pero lo logramos”, repite una y otra vez. Más aún porque al principio, tanto hombres como mujeres, no le tenían mucha fe y trataban de consolarla por el difícil encargo.

“Me decía que no iba a poder. Yo pensaba: No podré cargar una tonelada de peso, pero este encar-



Kelly Moscoso Huaymacari, Cooperativa Agraria Cafetalera Oro Verde.



go sí puedo hacerlo bien ¿por qué no?”, sostiene empoderada.

Trabajar con mujeres y jóvenes

Esperanza Dionisio Castillo es ingeniera de profesión y cafetalera de corazón. Desde hace más de 20 años es gerente de la Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa, en Selva Central.

Fue la primera mujer en asumir la gerencia de una cooperativa cafetalera en nuestro país, y una de sus prioridades ha sido trabajar con mujeres y jóvenes, pensando en la sostenibilidad de la caficultura. Los frutos ya pueden verse. Además de la exportación de grano aromático, los socios apuestan por la diversificación para el mercado local, con productos como miel, cacao y café tostado y molido; y al menos tres cafeterías abiertas en Pangoa son emprendimientos de hijos de socios de la cooperativa.

Promovió la creación del Comité de Mujeres (CODEMU) de la organización, a fin de promover el liderazgo, empoderamiento y la capacitación permanente de la mujer. Comenzaron dictando

talleres de autoestima, y poco a poco, se ampliaron a temas productivos, gestión de empresas, equidad de género y liderazgo, entre otros.

Estas acciones ayudaron a las productoras a empoderarse, logrando acceder a cargos de toma de decisiones que antes estaban negados para ellas. Ahora muchas son dirigentes y ocupan cargos en distintas instancias de gobierno de la cooperativa.

Liderazgo y autoestima

Flor Merino García ha liderado el Comité de Mujeres de la organización Unión de Cafetaleros Ecológicos (Unicafec), donde es socia desde el 2011. Asumió el cargo en el 2016, porque la presidenta de entonces no pudo continuar por motivos de trabajo. Y no puede estar más agradecida.

“Ha sido una bonita experiencia, en la que cada día se aprende. Participé en una pasantía en Pangoa para ver nuevas ideas y así mejorar cada día más”, refiere.

El comité reúne a un centenar de socias o esposas de socios de la cooperativa que se capacitan para estar mejor preparadas tanto en el

tema productivo como de gestión. También han recibido charlas de liderazgo y autoestima.

Refiere que, desde entonces, las socias tienen más interés de asistir a las reuniones y entregar su café. Así lograron consolidarse y acceder al fondo Café mujer, de Comercio Justo.

“Con eso hemos hecho un pequeño fondo y damos crédito a bajos intereses a las socias activas, que devuelven lo prestado en cada campaña. Así pueden mejorar sus cocinas, ampliar la crianza de animales menores, a veces invierten en cultivar la misma finca”, relata.

Su finca está en el centro poblado San Antonio de la Balsa, en la provincia de San Ignacio, a 1,650 metros de altitud. Asegura que su labor dirigencial no la ha limitado. Cultiva café orgánico, con buena taza buena. “He sacado cafés de 83.5 y 84 puntos y voy a seguir trabajando más hasta llegar a 86,87”, indica.

Advierte que hay socias muy activas y quisieran participar más, pero a veces el esposo no las deja asumir cargos. “Sin embargo, poco a poco eso está cambiando”, dice optimista.



Flor Merino García, Unión de Cafetaleros Ecológicos (Unicafec).



Esperanza Dionisio Castillo, Cooperativa Agraria Cafetalera Pangoa.