

**INCLUSIÓN DE LAS MUJERES CAFICULTORAS BAJO EL ENFOQUE POLÍTICO
Y ORGANIZACIONAL 2005- 2015.**

Leidy Verónica Hoyos López

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA
POPAYÁN, CAUCA
2018**

**INCLUSIÓN DE LAS MUJERES CAFICULTORAS BAJO EL ENFOQUE POLÍTICO
Y ORGANIZACIONAL 2005- 2015.**

Leidy Verónica Hoyos López

Trabajo dirigido por:

Alexander Montoya Prada, PhD.

Para optar por el título de:

POLÍTÓLOGA

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA
POPAYÁN, CAUCA**

2018

Agradecimientos

Primero que todo agradezco a Dios por permitirme estar aquí. A mi tutor el Dr. Alexander Montoya Prada, quien con mucha paciencia y dedicación, guió y colaboró con este trabajo de grado, para él mi más profunda admiración y respeto.

A mi familia, que me apoya en cada momento y en cada paso a seguir, especialmente a mi madre que siempre estuvo apoyándome e impulsándome para seguir creciendo profesional y humanamente. Este logro es para mi hijo, que es el pilar fundamental para culminar mis estudios y avanzar en mi proyecto de vida.

De manera especial, este proyecto va dedicado a las mujeres caficultoras del Cauca, que me ayudaron a hacer posible la realización de este sueño. Ustedes interrumpieron un minuto de su valioso tiempo para compartir conmigo sus vivencias, trabajos, esfuerzos y ayudarnos mutuamente a mejorar.

De igual forma, mi mayor gratitud para el Ing. Víctor Astaiza, quien me colaboró contactando las Mujeres de Red Solidaria y contribuyendo para el mejoramiento de mí proyecto. Al Dr. Gerardo Montenegro, Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca, por permitirme asistir a espacios de capacitación que brindaron a las Mujeres. Igualmente, mi gratitud para Any Mera, Lilian García y todas las personas del Comité de Cafeteros del Cauca que me apoyaron.

Así mismo, a la Ing. Viviana Narváez, que siempre me apoyo, guió y colaboró en cada momento. Al Dr. Cesar Echeverry y Mujeres de AMUCC por abrirme espacios y acompañarme con mi proyecto de grado, sobre todo por creer en mí.

Por último, gratitud a mis amigas Paola, María Alejandra, María Fernanda, quienes me apoyaron y prestaron su ayuda incondicionalmente cuando las necesite. A mis demás compañeros y profesores, gracias por las pláticas y conocimientos que me brindaron para ayudar en el mejoramiento de mi trabajo.

A todos ellos dedico este escrito con Cariño y un muy grande Agradecimiento.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
CAPÍTULO I. Caracterización política y organizacional de las mujeres cafeteras del Cauca	11
1.1. Origen institucional	11
1.2 Marco normativo, una lectura institucional.....	17
1.3 Contexto de la mujer cafetera.....	21
Contexto nacional.	21
Comité Departamental del Cauca.	24
Comités Municipales del Cauca.	26
CAPÍTULO II. Asociaciones representativas de mujeres caficultoras del Cauca.	31
2.1 Historial de AMUCC y Red Solidaria.....	31
2.1.1 Tema Organizacional.	32
2.1.2 Tema Productivo.....	39
2.1.3 Tema Participativo.	43
2.1.4 Tema Representativo.	48
2.2 AMUCC Y RSMCC en perspectiva institucional.	55
CAPITULO III. Análisis comparativo de la institución y los modelos organizacionales de las asociaciones caucanas	60
3.1 Panorama de los procesos de inclusión a nivel político, productivo y organizativo.....	61
3.2 Perspectivas de inclusión para las mujeres caficultoras	72
3.3 Causa- efecto de la inclusión de las mujeres caficultoras	75
Árbol de problemas.....	75
Árbol de objetivos.....	76
Conclusiones	79
Anexos.....	85
Referencias Bibliográficas	96
Cuadro de Entrevistas	99

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Precio del Café de 1967 a 2002 (Precio de US nominales por 100 lb)	14
Gráfica 2. Mujeres integrantes de Comités Municipales del Cauca	27
Gráfica 3. Producción de Café en el Cauca 2014-2018	42
Gráfica 4. Participación de la Mujer Cafetera en las elecciones Cafeteras del Cauca, periodos 2014 a 2018	63

LISTA DE MAPAS

Mapa 1. Caficultura del Departamento por seccionales _____	16
Mapa 2. Circunscripciones por zonas cafeteras del Cauca _____	24

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Comités Departamentales 2014-2018 _____	23
Tabla 2. Mujeres- Comités Municipales del Cauca _____	26
Tabla 3. Producción de AMUCC _____	42
Tabla 4. Distribución de la Red Solidaria de Mujeres Caficultoras del Cauca _____	51
Tabla 5. Distribución de Asociación de Mujeres Caficultoras del Departamento del Cauca ____	54
Tabla 6. Mujeres representantes Municipales 2014-2018 _____	65
Tabla 7. Producción de Café en el Cauca por género _____	66
Tabla 8. Perspectivas de inclusión _____	74

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Estructura gremial de la Federación de Cafeteros _____	17
Ilustración 2. Estructura Organizacional de AMUCC _____	36
Ilustración 3. Línea de tiempo de participación de las Mujeres Cafeteras en los Comités Municipales _____	61
Ilustración 4. Línea de tiempo AMUCC _____	68
Ilustración 5. Línea de tiempo de Red Solidaria _____	70

LISTAS DE ANEXOS

Entrevista anexo 1. Mujeres Red Solidaria (Líderes) _____	86
Entrevista anexo 2. Líder Departamental del Comité de Cafeteros del Cauca _____	86
Entrevista anexo 3. Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca _____	87
Entrevista anexo 4. Mujeres AMUCC _____	87
Gráfica anexo 1. Inversión social programas de mejoramiento del café 2009 _____	88
Gráfica anexo 2. Café verde: Distribución de las exportaciones mundiales 2001 _____	88
Gráfica anexo 3. Café verde: Distribución de las importaciones mundiales 2001 _____	88
Tabla anexo 1. Seccionales cafeteras del departamento del Cauca _____	89
Tabla anexo 2. Producción mundial de café, principales países productores de café 1998-2002 _____	89
Imagen 1. Capacitación de Mujeres AMUCC- Tecnicafé- Cajibío Cauca _____	90
Imagen 2. Mujeres, escogiendo Café en Tecnicafé- Cajibío Cauca _____	90
Imagen 3. Reunión de la Junta de AMUCC en CAFICAUCA _____	90
Imagen 4. Capacitación mujeres del programa Red Solidaria. Comité de Cafeteros del Cauca _____	91
Imagen 5. Entrevista Comité Municipal de Popayán _____	91
Imagen 6. Entrevista Líder Departamental del Comité de Cafeteros del Cauca _____	91
Imagen 7. Entrevista Asociación MAIKAFE Piendamó- Cauca del Programa Red Solidaria _____	92
Imagen 8. Entrevista Asociación ASMULIAGRO Morales-Cauca del Programa Red Solidaria _____	92
Imagen 9. Entrevista Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca. _____	92
Imagen 10. Mujeres Afro-colombianas del Patía- Cauca, Programa Red Solidaria _____	93
Imagen 11. Mujeres caficultoras del departamento del Cauca - Programa Red Solidaria _____	93
Ilustración 1. Árbol de vida de las mujeres caficultoras del Cauca _____	94
Mapa 1. Expansión de Café en Colombia _____	95

Introducción

La Federación Nacional de Cafeteros (FNC) lleva 91 años brindando a los caficultores y sus familias la asistencia técnica, créditos e incentivos para el cultivo de café y la transformación integrada por los productores del país que acreditan su condición con la ‘Cédula Cafetera’¹, logrando cumplir las formalidades que determina el Congreso Nacional de Cafeteros, el Comité Directivo y los ‘estatutos’². Por consiguiente, el presente trabajo se referirá a la participación y vinculación de la mujer cafetera dentro del gremio, visibilizando el camino trazado que les permitió la creación de organizaciones que acogieron la intervención de las caficultoras con el fin de garantizarles su ingreso a la FNC.

Las primeras participaciones de las mujeres fueron en 1949 en el Comité de Cafeteros del Cauca, con la señora Marta Otero, la cual desempeñó el cargo de Directora Ejecutiva por un corto periodo, mientras el grupo del Comité Departamental del Cauca elegía al titular. Tiempo después, en 1972 se destaca la participación de la caucana Sonia Castrillón de Lehmann como suplente al Comité Nacional de Cafeteros, para luego aspirar al cargo principal, ‘convirtiéndose en la primera mujer en ocupar esa posición’ (FNC, 2008).

Pero solo hasta el 2008, las mujeres pudieron vincularse como grupo a la FNC, tras la creación del primer programa llamado *Mujeres Cafeteras*, que dentro de sus objetivos implementó la ‘transversalización’ de la perspectiva de género, con el fin de lograr una mayor equidad en los diferentes esquemas. Así mismo, se buscó incorporarlas para cualquier acción que se planificara desde la legislación de políticas o programas en todas las áreas, permitiéndoles el fortalecimiento en su participación, generando empoderamiento frente a decisiones y liderazgos que les generó su independencia.

Del mismo modo, las líderes decidieron vincularse a los espacios de participación gremial en el último periodo 2014-2018, a través de la presencia en los 29 Comités Municipales y la intervención de una mujer en el Comité Departamental, siendo estos los órganos de decisión y representación de los caficultores. Debido a esto, más mujeres “se animan a la construcción de

¹ “**La Cédula Cafetera Inteligente** es el instrumento de identificación de los cafeteros colombianos. Con este documento los productores participan en las elecciones cafeteras, reciben el pago de la venta de su café, de incentivos, subsidios y créditos de los programas que desarrolla y ejecuta la Federación Nacional de Cafeteros”. Para más información ver: (FNC, 2017).

²“**Los estatutos** son un conjunto de normas que regulan el funcionamiento de una asociación”. Para más información ver: <http://es.thefreedictionary.com/estatuto>.

poder popular desde iniciativas anti patriarcales y socialistas. Mujeres que enfrentan diversas opresiones, que hacen propio el derecho a decidir” (Korol & Castro, Febrero, 2016).

Bajo este contexto, se propone dentro del planteamiento de este trabajo la siguiente pregunta: ¿Cómo ha sido el proceso de participación política y organizacional de las mujeres caficultoras en el departamento del Cauca durante los años 2005- 2015?, la hipótesis que se plantea a partir de este interrogante, es que debido a los procesos de cambios que la FNC vino realizando en estos últimos años, generó programas que fortalecieron la participación de mujeres que deseaban ser parte del ‘gremio cafetero’³, a pesar de la vinculación que se les brinda a las caficultoras, se destaca que la empresa al ser una institución tradicional y arraigada, en algunos casos se presentan escenarios en donde no dan cabida a la mujer, ya que tienen diferentes intereses económicos, políticos y sociales que permean su accionar y su estructura institucional, limitando la participación y la intervención de las mujeres caficultoras y de actores que están dentro de esta.

Debido a lo anterior, las mujeres solicitan ser tenidas en cuenta formalmente en la institución en dos aspectos relevantes: Participación política y Organizacional. En lo que concierne a la *participación política*, se evidencia desde dos intervenciones, la primera es la participación directa, donde buscan pertenecer al grupo de representantes a los comités tanto Municipales como Departamental, elegidos por medio del voto, por lo que las mujeres buscan en estos espacios tomar decisiones para aliviar las falencias e implementar beneficios como integrantes de la institución y la segunda es la participación a nivel electoral (mediante las elecciones cafeteras), para lo cual deben tener cedula cafetera, esta se obtiene con un mínimo de 1.500 árboles de café y 0.5 has, que a muchas les cuesta obtener sobre todo por la tenencia de tierras.

Por otra parte se encuentra el ámbito *organizacional*, donde se considera que las mujeres buscan asociarse con el fin de generar espacios para el reconocimiento de su trabajo, en este caso beneficios que sirvan para sus cultivos y así lograr independencia y estabilidad económica. Es por esto que es importante conocer los procesos organizativos derivados de trayectorias ligadas a lo productivo, comercial y representativo para lograr pertenecer al gremio cafetero.

De igual manera, el trabajo aborda algunos conceptos principales en temas de *género*, que se refiere a los múltiples usos del concepto en la literatura, donde en varias ocasiones reemplaza a ‘sexo’ sin que se incorpore su significado como construcción social compleja. Desde este concepto

³ “el gremio cafetero está compuesto por: congreso cafetero, comité nacional de cafeteros, comité directivo, comité departamentales (15), comités municipales (366), cafeteros cedulados (377.000)”. Para más información: (FNC, 2017).

se plantea la diferencia del trabajo entre hombres y mujeres, con el fin de poder llegar a una perspectiva de equidad de género; *mujer cafetera*, que esboza dentro de los procesos de vinculación a la institución y desarrollo de la mujer en el tema cafetero, donde se enfatizará el trabajo en dos asociaciones relevantes AMUCC y Red Solidaria existentes en el departamento del Cauca.

Adicionalmente, se encuentran los conceptos: *organizativo*, que investiga el impacto estructural de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia; De igual manera se encuentra el término *machismo*, la cual es una forma de **sexismo** en la que se discrimina y menosprecia a las mujeres considerándolas inferior al hombre. El machismo está fundado en ideas preconcebidas y estereotipos, fuertemente influenciados por el entorno social que se viene desarrollando a lo largo de la historia dentro del gremio cafetero y en general. Es así como se demuestra que el papel que juega la mujer caficultora dentro del gremio sigue siendo minoritario y en donde, en ocasiones aún no se valora los esfuerzos, ni el trabajo de estas caficultoras, sobre todo por parte de los familiares y caficultores.

Producción se abordará y evidenciará desde el concepto de producción agrícola, que es aquel que se utiliza en el ámbito de la economía para hacer referencia al tipo de productos y beneficios que una actividad como esta puede generar. En este punto se define la producción como la inclusión de las mujeres en el trabajo, dificultades para la tenencia de tierras y su participación se evidenciará en diferentes aspectos, como oportunidades, fortalezas, barreras, amenazas y por último perspectivas, todo esto visto desde lo productivo, organizativo y político. Hay que resaltar que el empeño de la mujer ha permitido reconocerlas como grandes líderes para transformar la tierra y hacerlas más productivas, es por esto que la mujer tiene un rol fundamental en la actividad cafetera.

Para finalizar, se definirá: *participación política* que se desea destacar en este trabajo por medio de intereses de las caficultoras los cuales serán analizados desde la institución evidenciando no solo la vinculación de las mujeres a este gremio, sino también la importancia que significa la representatividad para ellas, que al igual que los hombres buscan implantarse en este gremio a nivel Departamental y Municipal, para lograr ayudas que las beneficien como grupo y además lograr metas que favorezcan a toda la comunidad cafetera implementando la igualdad entre mujeres y hombres para evitar el machismo del género masculino que si bien se ha venido evidenciando por la prepotencia y la discriminación hacia el trabajo de las mujeres, demostrando

un conjunto de comportamientos ofensivos contra el género femenino, a lo que ellas desean cambiar y mejorar para su beneficio.

Así mismo, la participación política, busca demostrar los intereses de las mujeres como los valores específicamente femeninos que habrían de convertirse en el modelo de la política democrática, cuya finalidad es hacer las ciudadanas iguales, pero sin desafiar los modelos liberales, dominantes, de ciudadanía y política (Mouffe, 1993, pág. 113); *ámbito representativo*: describe la participación de las mujeres en las elecciones cafeteras como candidatas y a nivel electoral, donde podrán tener voz y voto sin prejuicios, ni diferencias, pero sobre todo sin desigualdad. Es por esto, que en este punto se tiene la mujer cafetera como principio base en los procesos electorales y representativos que maneja la institución, donde es evidente que las mujeres están insuficientemente representadas en los procesos de toma de decisiones lo cual demuestra la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas.

Por otra parte, se estudia el periodo desde el 2005 hasta 2015, debido al crecimiento participativo de la mujer en el ámbito cafetero del Cauca, esto se debe a que en estos últimos años vienen adquirieron autonomía e independencia dentro del gremio. Así mismo en este periodo comenzaron alianzas y programas para implementar y proyectar a la mujer rural en la actividad cafetera, donde la FNC se compromete a garantizarles la participación en escenarios políticos, productivos y organizativos; con una visión de desarrollo social ante los proyectos que realizan. Es por esto que se tiene en cuenta este periodo de 10 años, en donde se formula el objetivo de las mujeres para vincularse en la Federación por medio de la participación y poder adquirir la igualdad entre hombres y mujeres.

Con una visión de desarrollo social y equidad de género, en el año 2005 se crea el programa Mipymes, logrando la vinculación de la mujer cafetera, con el compromiso de brindar ayudas y apoyo para fomentar el emprendimiento de las mujeres, fortaleciendo su autonomía económica y participación dentro de la institución, así mismo, para el año 2008 se adelantó en el Cauca el primer proyecto denominado Mujeres con pasión por la tierra, que con el tiempo se transformó en la Red Solidaria de Mujeres Caficultoras del Cauca, cuyo objetivo es acompañar el trabajo de ellas a través de 6 líneas de acción: formación, capacitación, producción, comercialización, representación y participación gremial. Según estadísticas del programa SICA (Sistema de información cafetera), en el Cauca existen 92.157 caficultores cedulaados, de los cuales 30.622 son mujeres, es decir, que están representadas por un 30% en el Departamento; estos indicadores

muestran que desde el 2015 hay mayor porcentaje de participación y que incluso hasta el año 2017 sigue en ascenso.

Sin embargo, el índice es bajo, debido a que las mujeres no lograron posicionarse como líderes e imagen política dentro de la organización, sobre todo en el grupo de representantes a nivel departamental, ya que de 12 representantes (principales y suplentes) existe la participación de una sola mujer y a nivel municipal (12 representantes principales y suplentes, en cada uno de los 29 comités municipales, con un total de 348 líderes), se encuentran participando un total de ‘28 principales y 33 suplentes’ (Comité de Cafeteros del Cauca, 2014), siendo este el resultado del periodo 2014 al 2018.

A partir de lo anterior, se aborda este tema desde la ciencia política, como un elemento de estudio en las relaciones de poder que se representan con la participación política, productiva y organizativa de las caficultoras, por lo cual es importante adelantar un análisis histórico de los nuevos campos de liderazgo que están en cabeza de quienes se desempeñan como empresarias del café en el departamento del Cauca. Lo que lleva a mencionar, que la FNC puede ser vista desde un enfoque neo-institucionalista histórico, puesto que esta tiene una larga trayectoria y etapas bajo normatividades y parámetros estipulados por ella misma, y en este sentido se puede definir como una de “las instituciones con reglas formales, procedimientos de aceptación y prácticas operativas normalizadas que estructuran las relaciones entre los individuos y las diversas entidades del sistema de gobierno y de la economía” (Rhodes, 1986).

De modo similar, se encuentra una definición de neo-institucionalismo planteada por Peter A. Hall (1996), quien postula que este nuevo institucionalismo:

Busca darle prioridad al reconocimiento de la que no se constituye como un cuerpo unificado de pensamiento, pero si contiene tres enfoques analíticos diferentes, que aparecieron en los últimos 15 años llamados como el ‘Nuevo Institucionalismo’, siendo etiquetados como tres escuelas de pensamiento: el institucionalismo histórico, elección racional institucionalista e institucionalismo sociológico, todos desarrollados desde la perspectiva de comportamiento que fueron influyentes en la década de los 60 y 70, buscando mostrar el papel que las instituciones juegan en la determinación de los resultados sociales y políticos (pág. 15).

Posteriormente, se plantean los objetivos con el fin de dar a conocer el propósito que se espera alcanzar en la investigación, es por esto que se expone de manera precisa el objetivo general, el

cual se basa en analizar el proceso de participación, político y organizacional de las mujeres caficultoras en el departamento del Cauca (2005- 2015). De igual manera, se encuentran los objetivos específicos, los cuales son relevantes en este trabajo porque facilitan el desarrollo de cada uno de los capítulos, es por esto que se dividen en tres sesiones, el primero busca caracterizar el rol político y organizacional de las mujeres cafeteras en el departamento del Cauca, el segundo se analizará desde un estudio de caso para describir la estructura de las asociaciones más relevantes de mujeres cafeteras caucanas y por último se pretende comparar los modelos institucionales y organizacionales de las asociaciones caucanas más relevantes, con el fin de lograr obtener los resultados deseados.

Por lo anterior, esta investigación se realizará en un orden temático, destacando los hechos más relevantes del proceso de participación socio-política y organizacional de las caficultoras en el departamento del Cauca, en donde se tiene en cuenta la falta de acceso por la tradición patriarcal y machista, además de los poderes centralizados que se encuentran en lo masculino; para sostener esta problemática se encuentra la obra de Norma Villareal Méndez (1930), en la cual se resalta la lucha de las mujeres para participar políticamente, por los derechos de ciudadanía, democracia y la discriminación de género desde la perspectiva de la modernización y la crisis del desarrollo (pág. 63).

A partir de ahí, se exponen otros expositores del tema de participación política de mujeres caficultoras que permiten entender las dimensiones políticas, comerciales, representativas y productivas, como ejemplo, se tiene la obra de José María Rojas Guerra (1994) quien destaca la desigualdad social que se presenta en el país producido por el mismo hombre, además de las apreciaciones de algunas organizaciones que desconectan la realidad socioeconómica, sociocultural y sociopolítica, dejando que todo se realice desde las diferencias de clase y la lucha constante de las mujeres para obtener una participación en la sociedad (pág. 25).

Es por esto, que las caficultoras buscan promover el desarrollo de su capacidad organizativa y fortalecer su participación, además de contribuir a la solución de las necesidades específicas de las mujeres con un enfoque de equidad e impulsando su desarrollo integral y fortalecer la perspectiva de género a nivel gremial e institucional. Por otro lado, tratando más a fondo el caso de productividad de género y abarcando el ámbito analítico como conceptual, se encuentra la obra de Marta Tamayo (2014), el cual trabaja de manera desagregada el tema de relaciones de poder entre los géneros sin importar su edad, raza, etnia y clase. Para ella, son relevantes los procesos

participativos que permiten un cambio en las creencias o en el pensamiento de la sociedad y organizaciones institucionales del país (pág. 10).

De igual manera, dentro del problema propio de representatividad de la mujer cafetera, se encuentra autores cuyas obras se destacaron principalmente por el trabajo investigativo y análisis histórico de la problemática de desigualdad, violencia y discriminación de la mujer, incluyendo caracterizaciones, tipologías y vinculándolo con el mundo de lo político especialmente la relación Estado-Sociedad.

Uno de estos, es el trabajo de “Mujeres y tierra, recuperación temprana y género en la Ley de Víctimas y tierra en Colombia” (Serrano, Duque, & Pachón, s.f) que es relevante gracias a su dinámica de estudio e investigación en cuanto al trabajo sobre género y tierras desde la experiencia de la sociedad civil, además de retroalimentar y hacer parte en cuanto a las estrategias, directrices y lineamientos principalmente en el estudio de las agencias de cooperación internacional, en donde se ha constituido un espacio de investigación privilegiado para entender las diferentes formas de discriminación hacia las mujeres y sus derechos sobre la tierra, pero además dado el papel de las mujeres en las organizaciones sociales se ha reconocido la necesidad de incidir en las cuestiones de género, como afectadas y protagonistas de los efectos de conflicto armado y en particular del fenómeno del desplazamiento y es despojo.

Igualmente y por otra dinámica diferente a la del estudio anteriormente mencionado, se pretende evidenciar contextos y actores que planteen la relevancia de referirse a un análisis de acontecimientos de desigualdad en procesos de implementación de políticas públicas, las cuales usan mecanismos legales, institucionales, culturales y estructurales que permiten la exclusión de las mujeres campesinas de propiedades y control sobre la tierra. Esto con el fin de definirlo y trabajarlo en procesos democráticos, como pilar del trabajo (Deree, 2001).

Para concluir, se destaca el papel que la institución puede jugar, siendo fundamental en los actores de juegos políticos, que con el pasar del tiempo han ido cambiando y mejorando no solo su estructura, sino también sus puntos de vistas y las problemáticas, lo cual ha permitido vincular a la mujer cafetera no solo como un miembro más, sino también como un líder, donde se les ha permitido espacios políticos, sociales y además organizativos, lo que accedió a reconocer una mirada amplia de las problemáticas y poder estudiarlos desde todos los puntos de vista y así buscarles una solución que se acople a toda la comunidad cafetera.

Para terminar esta lista de autores, cabe destacar una obra que permite relacionar el Modelo Cafetero con la Economía Nacional, lo cual es considerado vital para este trabajo y es “Café, Institución y Desarrollo Económico” (Chalarca, 2009), que recolecta en perspectiva general el mal manejo que se le ha venido dando la representación industrial cafetera por no poder adaptarlo en su totalidad a la vida económica de nuestro País, esta es una obra pilar para la desagregación del problema en cuanto al ámbito Estado- Institución.

Los cambios presentados dentro del proyecto de investigación y el informe final, se dieron por la falta de información como el caso de diferenciación étnica donde no se logró encontrar una indagación certera por parte de la institución, en vista de que no se maneja una división debido a la política de igualdad que se maneja en la FNC, considerando a todos como caficultores sin oposición alguna. Otro caso que se presentó fue el de la falta de cifras de la participación de las mujeres cafeteras a nivel Nacional y Departamental en el grupo de representantes departamentales de los periodos 2006-2010 y 2010-2014, motivo por el cual solo se pudo exponer cifras del último periodo 2014-2018.

Los métodos que se utilizaron en este trabajo son cualitativos y cuantitativos, ya que permiten hacer un estudio profundo de la situación desde y con las mujeres cafeteras del Cauca, utilizando técnicas como las de análisis documental, base de datos y etnografía, logrando una recopilación y selección de información que genero conocimiento crítico y riguroso con respecto a los actores, fenómenos, situaciones y contextos que se dieron en la investigación y el trabajo realizado.

Otro tema importante en la investigación, fue obtener información verídica sobre la participación de la mujer cafetera, ya que dentro del trabajo de campo realizado, tanto de AMUCC como del programa Red Solidaria, fue de fácil acceso entrevistar a las líderes o representantes, para poder obtener evidencia de sus labores realizadas en conjunto. Entre las limitaciones que se encontraron fueron, la difícil comunicación con las líderes de algunas zonas veredales por motivos de lugar y tiempo, como en el caso de los municipios de Silvia, Patía, Sotará, San Sebastián, Almaguer, Sucre y Buenos Aires, ya que en algunos casos había que esperar que salieran a la ciudad o a las cabeceras municipales. Así mismo, se encontró la falta de distinción porcentual de las campesinas, afro colombianas e indígenas por la política que maneja la institución que vincula a la Red y es el no uso de diferenciación étnica, por otra parte, se encuentra AMUCC, en donde se limitaron a dar esta clase de información, pero que a diferencia de la Red, esta organización si maneja un estudio étnico.

Por lo tanto, en el *Primer Capítulo* se presentará la historia y la estructura de la institución, también se hará un breve análisis de la participación de las mujeres tanto nacional como regional. Su organización será de acuerdo al método de estudio de análisis documental, de tipo cualitativo, permitiendo analizar documentos escritos, visuales y sonoros en función del objeto de estudio en un espacio y tiempo específicos a partir de las variables evidenciadas; a través de la selección de información de periódicos, archivos, diarios y textos oficiales que sean correspondientes a las variables, que permitieron plantear e identificar información utilizada dentro del tema de investigación y la clasificación de información para seleccionar fuentes principales utilizadas en el proyecto, que accedieron a estudiar diferentes niveles de descripción e identificación de objetos.

En el *Segundo Capítulo* se observa por medio de técnicas de estudios etnográficos, las formas de participación política, productiva y organizacional de la mujer cafetera en el Cauca, y cómo mejoraron su calidad de vida debido a sus cultivos y programas que realizó la institución conforme a ayudas que brindan a las mujeres. En este punto, el método que se utilizó es el de análisis de datos agregados, este permite ver la información secundaria como fuentes de conocimiento para datos, su información cuantitativa, variables, tiempo y análisis temporal en un periodo de estudio determinado. El método de análisis de datos agregados en forma de estadística y de indicadores, evidencia la problemática de género en el área rural, la participación de la mujer en la actividad y en la institucionalidad cafetera.

Por otra parte, también se hace evidente trabajos que se realizan con mujeres cafeteras, desde el método etnográfico, realizando un trabajo de campo, recogiendo la suficiente información que pueda servir como fuente para este proyecto. Para esto se lleva a cabo entrevistas y talleres con las mujeres cafeteras, donde se revela el conocimiento y la importancia frente al Comité de Cafeteros del Cauca, es por esto que se toma como prioridad, los trabajos que se ejecutan con las mujeres cafeteras, quienes brindan información que ayuda a observar cómo es su participación en la institución, sin dejar de lado el trabajo que se desarrolla con los extensionistas que laboran dentro de la institución.

Por último, en el *Tercer Capítulo* se realizó un informe por medio del método de análisis de datos agregados en forma de estadísticas, que ayudan a verificar información expuesta en los dos capítulos anteriores, además se evidencian líneas de tiempo, árboles de problemas y soluciones de las asociaciones AMUCC y Red Solidaria, que permiten concluir con un análisis sobre la participación de las caficultoras tanto en su forma política, como en su forma productiva y

organizativa. Para terminar, se hace una conclusión y un análisis de los tres capítulos, con el fin de permitirle al lector un bosquejo de lo ya mencionado para garantizar dentro del proyecto la visibilización sobre la inclusión de las mujeres caficultoras bajo un enfoque político y organizacional.

CAPÍTULO I. Caracterización política y organizacional de las mujeres cafeteras del Cauca

Este capítulo busca describir la participación política de las mujeres cafeteras, donde se pretende recalcar las problemáticas y dificultades que se vienen presentando para pertenecer al gremio y al grupo de delegados a los Comités Municipales y Departamentales dentro de la FNC, así mismo se tendrá en cuenta su participación a nivel electoral. Como objetivo, se expone la participación de la mujer cafetera dentro del Comité de Cafeteros del Cauca, a partir de la representación gremial y democrática en el Comité Departamental y los Comités Municipales, que se eligen cada cuatro años a través de ‘Elecciones Cafeteras’, siendo este el sistema por el cual se eligen los líderes de los órganos gremiales.

Para abordar lo anterior, se expondrá en 3 temas principales: *Origen institucional* donde abordara la historia y los cambios que se dan en el transcurso de los años con el gremio cafetero. El *Marco Normativo de la Institución*, evidencia los requisitos para pertenecer al gremio cafetero, según lo establecido en los estatutos de la Federación y las funciones que debe cumplir la Institución con los Caficultores. Por otro lado se encuentra el *Contexto de la mujer*, en el que se observan los ámbitos: nacional, departamental y municipal, desde un enfoque organizativo, que determina la participación de las mujeres no sólo en los escenarios de participación electoral, sino también frente al derecho a ser elegidas.

1.1. Origen institucional

En la historia de Colombia existieron siembras poco estables como la del tabaco, el anís y la quinua, así que en reemplazo de esos cultivos, nació uno que por primera vez en la historia de la economía colombiana, fue el único que amplió su producción progresivamente y con altos estándares de estabilidad: el café.

En sus comienzos, como Absalón Machado (1988) afirma “fue el producto que permitió estabilizar el crecimiento continuo de la economía a través de las exportaciones, lo cual creó una demanda derivada que formó un mercado nacional y logró integrar económicamente a las diferentes regiones del país” (pág. 16). En este tiempo, los beneficios que se le brindaron a los caficultores se incrementaron de una manera notoria, ya que al momento de realizarse la relación entre la tasa de cambio nominal al salario nominal, se produjo un alza de precios con relación a los costos,

favoreciendo al caficultor para que se propagara el café en el país, convirtiéndose en el producto que puso a Colombia en el mapa de la economía internacional de fines del siglo XIX.

Con este producto, se alcanzó el equilibrio económico y político, “esa condición política de la estabilidad del Estado Liberal de Derecho en Colombia, no pudo impedir que antes de obtenerse con el café, la estabilidad económica, la anarquía y el desorden político desaparecieran” (Arteta, 1992, pág. 35). Esto ocasionó que se construyera una nueva Colombia, en donde el auge comenzó a ser el café. Fue así como después de 1870, se expandió rápidamente y al establecerse en una actividad rentable, distribuyó grandes exportaciones, especialmente en la zona oriental (Machado, 1988, pág. 29).

El periodo más difícil para el cultivo se encuentra entre "1895 y el término de la guerra fría, cuando quebraron una gran parte de las haciendas cafeteras” (Machado, 1988, pág. 44) y les fue difícil contratar jornaleros por falta de dinero y escasez de trabajadores. Además, por la explotación que se manejaba, jornaleros fallecieron por sobrecarga de horas laborales. Debido a esto los caficultores hacendados se aprovechaban de los minoritarios, ya que no tenían mucha ganancia y eran de bajos recursos, lo que hacía que se les dificultara realizar su propia siembra, por lo que accedían a créditos con una tasa de interés alta y posible de pagar mientras el precio del café estuviera alto, pero al caer presentaban problemas para cancelar las deudas.

La crisis que se vivió en ese momento ocasionó que entre 1898 y 1905, el cultivo de café experimentara una baja permanente en los precios frente al mercado internacional, así mismo en los altos costos de transporte y en las diferentes guerras que se presentaron, lo que generó la escasez de las cosechas y desfavoreció la economía colombiana, la cual dependía totalmente del café. Aunque después de 1905 empezaron a recuperarse, persistía la inestabilidad en la bolsa de valores.

El auge cafetero de fines del siglo XIX y la forma como la guerra de los mil días afectó a los productores, impulsaron a estos a buscar una organización para sacar de la ruina a la Industria Cafetera. Fue así como por iniciativa de Don Francisco Ospina Álvarez se fundó el 17 de noviembre de 1904, la sociedad de productores de café, cuyos objetivos básicos consistían en fomentar la industria del grano y afrontar los diversos problemas referentes al cultivo, el beneficio y la exportación. En 1906 la sociedad de productores de café cambió su nombre por el de *Sociedad de Agricultores de Colombia* (SAC), para darle mayor amplitud a la institución. Pero esta entidad fue controlada por los cafeteros hasta 1927 (Machado, 1988, pág. 58).

La FNC de Colombia nació en 1927, con una reunión que realizaron los primeros cafeteros colombianos, cuyo fin era crear una organización que los representara tanto nacional como internacionalmente, velando por el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida del gremio. Fue así como se creó la Federación, convirtiéndose en un pilar fundamental para la consolidación del gremio, logrando una mayor participación en la toma de decisiones políticas y económicas. Al mismo tiempo, estaba vigente la unión entre la SAC y FEDECAFÉ, con el fin de defender sus intereses. Es de destacar, que algunos representantes de la Junta Directiva de la SAC pertenecían al grupo de la Federación.

Con lo anterior se logró organizar un marco institucional, el cual fue factor determinante del desarrollo de la industria cafetera colombiana, por esa razón “el café se convirtió en el factor de estabilidad social y económica de las regiones cafeteras y la caficultora con su organización básica en uno de los grandes activos del país” (Cambas, 1997, pág. 7). Desde entonces, el café es uno de los mayores promotores económicos del país, dejando en alto su calidad y convirtiendo a Colombia en uno de los países pioneros en el manejo de este cultivo, en especial por su calidad y la estabilidad que brindó a muchas familias.

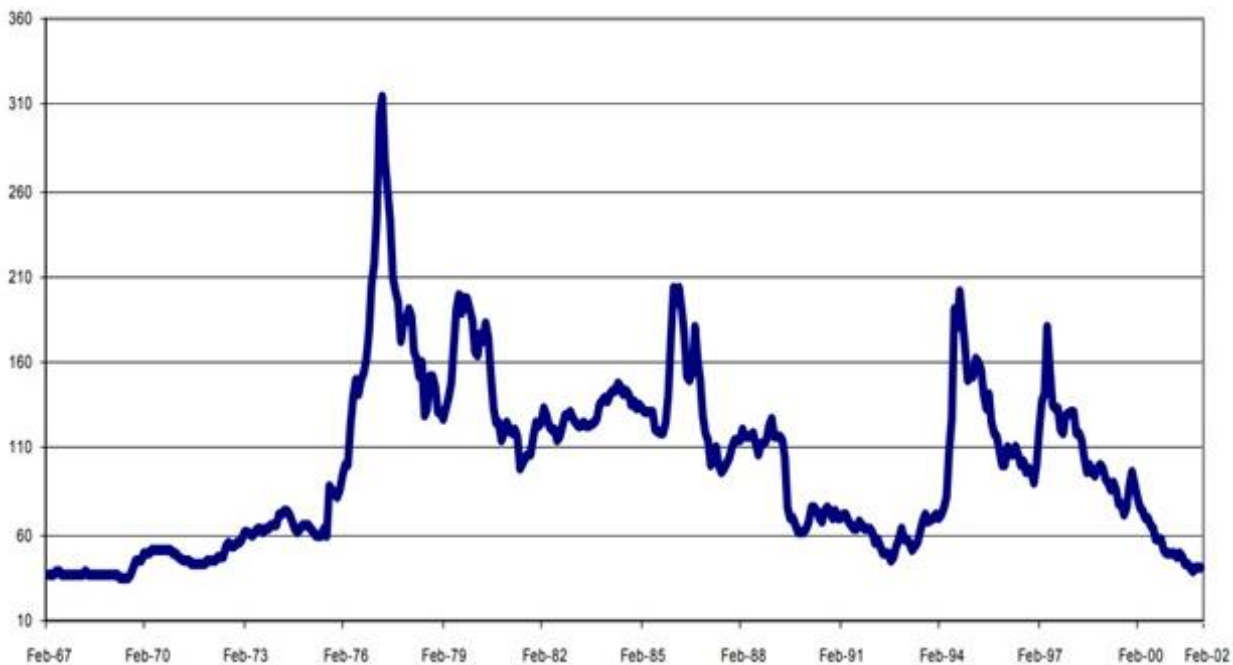
En 1970, cuando se realizó el último censo cafetero, el país sufría consecuencias que trajeron diferentes cambios a la economía mundial, transformando la estructura socioeconómica que venía originándose. Así mismo ocasionó gran determinación para formar un grupo heterogéneo, que facilitó la toma de decisiones políticas, existiendo diferencias en las unidades de producción. La dependencia que tenían los productores de café referente a otros productos, era el pago y la explotación de mano de obra, que se debió a la jornada laboral extensa y al bajo salario de los obreros.

Entre 1989 y el 2000, Colombia fue uno de los países con mayor precio externo promedio para su cosecha, estaba en su mejor momento y esto generó que se diera un alza en el precio interno. El productor colombiano contó con un alto ingreso, mayor al promedio de la caficultora mundial, además de un buen nivel de vida y servicios para su mejoramiento económico y de calidad. “La economía cafetera amplió los mercados de tierra y trabajo y a su alrededor emergió una maraña de obligaciones contractuales, laborales y comerciales” (Palacios, 1995, pág. 33).

Para el 2001, las modificaciones estructurales fue en parte lo que ocasionó la crisis cafetera, acarreando consigo varios cambios negativos para la caficultura colombiana, tanto así que para el 2002 se alcanzó un precio tan bajo que perjudicó a los productores de café, dado que los costos de

producción fueron superiores. Es de aclarar que en el momento de la crisis, el mercado del café también se vio afectado, debido al sometimiento en la bolsa de Nueva York. Cuando esta sube, el precio del café se valoriza y cuando esta baja se desvaloriza, originando que el pago no alcance para cubrir todas las necesidades y gastos que hay en la siembra y en el sostenimiento del cultivo.

Gráfica 1. Precio del café de 1967 a 2002 (Precio de U\$ nominales por 100 lb)



Fuente: (Panos, Siegel, Bryan, & Giovannucci, 2017, pág. 6)

La gráfica 1, muestra los ciclos de precios del café desde 1967, se evidencia la inestabilidad del precio del café, donde el precio más bajo se comenzó a dar a partir del 2000. Estudios indican que el exceso de oferta es la posible causa de los precios más bajos en los últimos años. Entre 1973 a 1996, se manejaba un precio favorable debido al pacto cafetero existente con Londres, lo que originó la balanza cafetera, pero desde 1997 se termina el pacto, lo que ocasiona la caída permanente en los precios con mínimas recuperaciones. “Los precios estuvieron cercanos a los 45 centavos de dólar por libra en el 2002 y a finales de este mismo año se situaron por encima de los 65 centavos” (Aguilar, 2003). El declive de los precios del café en el ámbito internacional generó una crisis en el medio cafetero, la cual trae secuelas económicas, sociales y productoras al país, dado que no se puede suplir todas las necesidades, se intenta que las pérdidas no sean tan altas y este pueda ser sostenible.

Por otra parte, el café llega al departamento del Cauca en 1736 por los Misioneros Jesuitas (pertenecientes a la comunidad Santa Teresa de Tabagüe), procedentes del Orinoco, quienes sembraron en el seminario menor de Popayán las primeras semillas de esta planta (Tecnicafé, 2014). Tiempo después, se crea el Comité de Cafeteros del Cauca en 1928, convirtiéndose en uno de los comités más antiguos y siendo el cuarto en organizarse después de los de Antioquia, Valle, Norte de Santander y Huila. Con el propósito de velar por los intereses del gremio cafetero, se conformó el Comité Departamental de Cafeteros del Cauca en:

El municipio de Santander de Quilichao, donde se eligen como miembros principales a Guillermo Valencia, Miguel Negret, Adolfo Zambrano y como suplentes a Jorge Irigorri, Rodolfo López y Rafael Obando, para integrar dicho comité, quedó conformado definitivamente con el nombramiento de Luis Hernando Vivas, por la gobernación del Departamento y Clodomiro Paz por la Cámara de Comercio de Popayán (Chalarca, 2009, pág. 98).

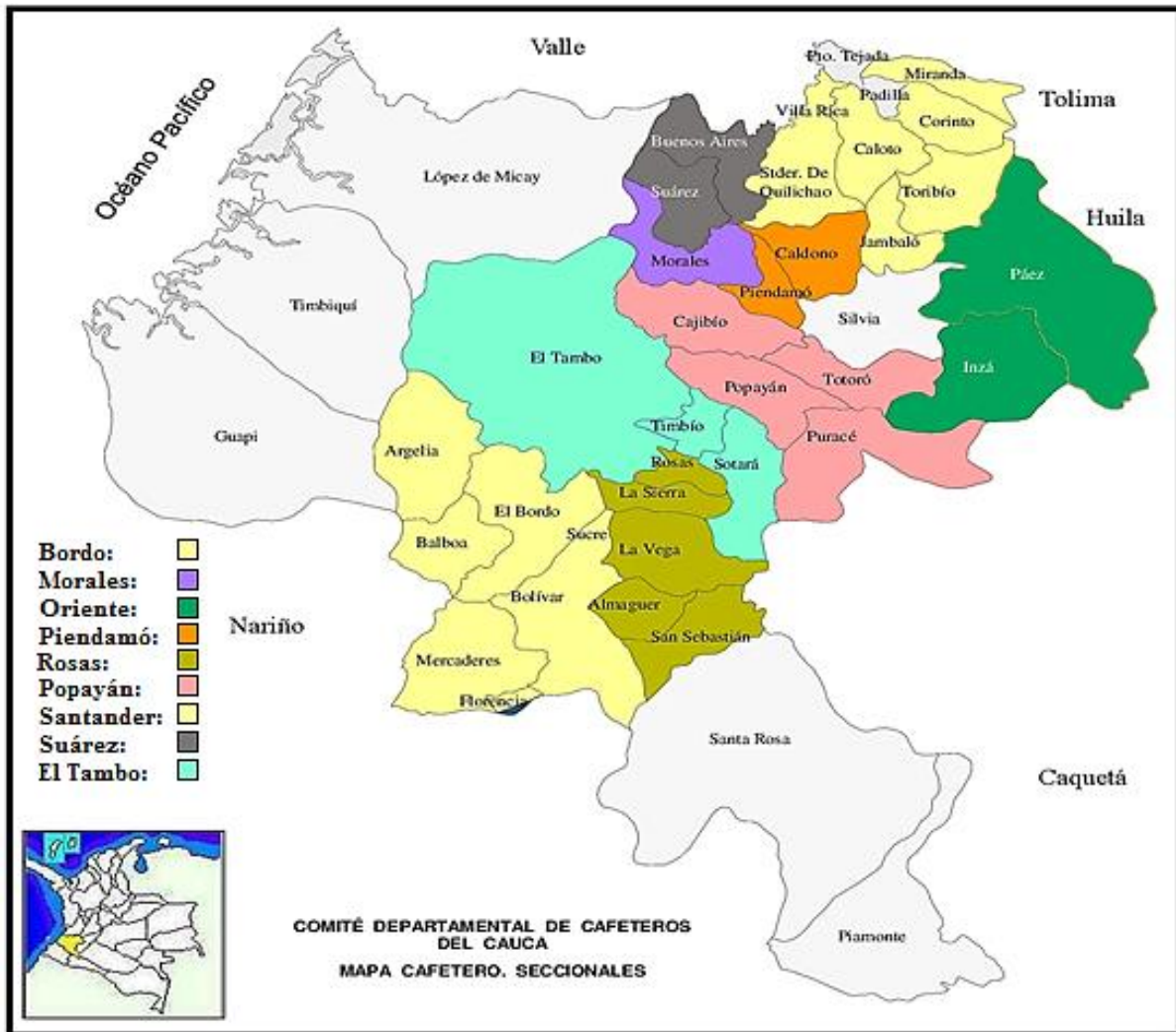
Actualmente (2017), el Comité de Cafeteros del Cauca, se conforma por un Comité Departamental que se encuentra en la ciudad de Popayán y 29 Comités Municipales, los cuales se dividen en 6 circunscripciones⁴ y la dirección ejecutiva está a cargo del Dr. Gerardo Montenegro Paz.

Es el Cauca el Departamento que precisamente tiene el mayor número de caficultores en el país, con un incremento considerable desde el 2008 (año en que SUPRACAFÉ Colombia S.A. hace presencia en el Cauca), pasando de 86.000 caficultores en el año 2008 con 70.218 has sembradas en café, a diciembre del año 2013 paso a tener 99.673 caficultores con 91.599 has, con una importante presencia de la mujer cafetera. Estos datos, demuestran la importancia que tiene la caficultura en la región, ya que se ha pasado de una tenencia de 0,81 has/caficulador a 0,92 has/caficulador en 5 años de progreso. Más del 40% de su población rural se dedica al cultivo del café (Tecnicafé, 2014).

⁴**Circunscripciones** para la elección de delegado al Congreso Nacional de cafeteros, eligiendo como tal un municipio o agrupando varios de los pertenecientes al departamento, que tengan entre sí afinidades por razón de vecindad geográfica o de sus condiciones culturales o socio económicas. En todo caso, está obligado a procurar la distribución cafetera del departamento entre las seis circunscripciones que lo integran. En el Cauca ahí seis circunscripciones que son: Norte, Oriente, Piendamó- Morales, Centro, Macizo, Sur Patía. Para más información ver: (FNC, 2011).

El Comité de cafeteros del Cauca se divide en 9 seccionales, conformados por los municipios cafeteros. Es la unión de municipios fronterizos, cuyo fin es formar una célula cafetera con un coordinador seccional que dirige un grupo de extensionistas, quienes dan la asistencia técnica del cultivo a los caficultores de estas zonas. En el departamento del Cauca, se encuentran las siguientes seccionales: El Bordo, Morales, Oriente, Piendamó, Popayán, Rosas, Santander, Suarez, El Tambo, y están conformados por 33 municipios cafeteros aledaños a cada seccional.

Mapa 1. Caficultura del Departamento por seccionales



Fuente: SICA (Sistema de Información Cafetera), 2015.

Para explicar el Mapa 1, el café del Cauca se cultiva en pequeñas parcelas, es sembrado por comunidades Afro descendientes, Indígenas y Campesinas, las cuales albergan cerca de 93.000 familias cafeteras, que cultivan 95.600 has de café. La mayor parte de la economía caucana, se

rige por el cultivo del café el cual se incrementa por sus tierras fértiles y su calidad, debido a que estos suelos generan grandes producciones, lo que mejora cada vez la comercialización.

Ahora, 33 de los 42 municipios caucanos son cafeteros, los cuales están divididos en 9 seccionales con sus respectivos municipios aledaños, donde cada uno corresponde a su color de distinción, es por esto que el Mapa 1 se evidencia en diferentes colores. Adicionalmente, el Cauca también se encuentra dividido en 4 regiones. La región norte, conocida como café con raíces, cuenta con un cultivo de 17.000 familias cafeteras en 8 municipios de la región donde quedarían incluidas las seccionales Santander y Suarez; la región centro, café de Popayán, es cultivado por 45.500 familias cafeteras en 11 municipios del Departamento y cuentan con las seccionales Popayán, Morales, Piendamó y El Tambo.

La región oriente, cuenta con 9.000 familias Paeces en dos municipios de la seccional oriente, los cuales son Inzá y Páez con un área cafetera de 10.400 has y por último, la región sur, conocida como el café del macizo, es cultivado y cosechado en 12 municipios de las seccionales Bordo y Rosas por 22.500 familias campesinas e indígenas Yanaconas y donde el área de café asciende a 21 has.

1.2 Marco normativo, una lectura institucional

La FNC tiene la siguiente estructura piramidal:

Ilustración 1. Estructura gremial de la Federación de Cafeteros



Fuente: FNC, 2014.

Como se puede observar en la Ilustración 1, los **Cafeteros Cedulados** son la base de la estructura, ellos son los que acreditan su condición en la institución por medio de la cédula cafetera inteligente⁵, esta se le otorga a los productores que tengan siembra igual o superior a 0.5 hectáreas y con un mínimo de 1.500 árboles de café sembrados, si no poseen este requisito se les otorga una ‘tarjeta cafetera’⁶ que cuenta con los mismos beneficios, con la diferencia de no votar o participar en las ‘elecciones cafeteras’⁷. Las cifras de caficultores y cultivos de café se actualizan en la base de datos ‘SICA’⁸, dirigida por la institución y cuya actualización continua se hace por medio del servicio de extensión rural.

Los Comités Municipales y Departamental son elegidos en las elecciones cafeteras cada 4 años, por cada delegado principal se elige un suplente, para un total de 12. La votación se hace para los Comités Municipales por medio del sistema de listas, con instalación de urnas físicas y por medios electrónicos para garantizar la participación de los votantes. Existen 364 comités municipales a nivel nacional y para que un municipio cafetero tenga su propio **Comité Municipal**, debe cumplir con 2 normas que están expuestas en el reglamento de los estatutos: Tener por lo menos 400 caficultores cedulados y que la producción anual del café sea igual o superior a 60 mil arrobas, pergamino seco y se puede establecer para representar conjuntamente a 2 municipios limítrofes que cumplan con las dos normas establecidas.

Los **Comités Departamentales**, son 15 a nivel nacional y para que sean elegidos se nombran 3 jurados tanto para las mesas de votación, como para los medios electrónicos. Para formar un Comité Departamental, se debe tener una producción cafetera que exceda el 2% del total nacional, para que funcione como órgano permanente y sean elegidos en su respectivo Departamento por las circunscripciones creadas para tal fin.

El **Comité Directivo**, actúa como órgano de concertación de la política cafetera del país entre el gremio y el gobierno, además de orientar la representación en los escenarios internacionales, define políticas y programas financiados con recursos del Fondo Nacional del Café, la cual es una

⁵ **Cedula cafetera inteligente:** con este documento los productores participan en elecciones cafeteras, reciben el pago de la venta de su café, los pagos de incentivos, subsidios y créditos de los programas que desarrolla y ejecuta la FNC de Colombia (FNC, 2017).

⁶ **Tarjeta cafetera inteligente:** es una tarjeta especializada para los caficultores de Colombia, es la identificación gremial ante la FNC. Para obtenerla debe contar con un mínimo con 400 árboles de café, en ella pueden recibir el pago por su café o las ayudas y apoyos que la Federación gestiona para su beneficio de una forma eficiente y transparente (FNC, 2011).

⁷ **Elecciones cafeteras** es la base de legitimidad como representantes de los cafeteros colombianos. La elección de los miembros a los órganos gremiales de la Federación, garantiza que los representantes gremiales consulten permanentemente las necesidades y prioridades de los productores. Esto explica por qué las elecciones son el evento de mayor trascendencia para los líderes. Donde se elige a los delegados del congreso nacional de cafeteros, los miembros de los Comités Departamentales y Comités Municipales de cafeteros (FNC, 2017).

⁸ **Sistema de información cafetera – SICA:** es el sistema de información, conformado por una base de datos, dinámica y geo-referenciada de cobertura nacional, a la que se accede a través de internet para: actualizar, consultar, analizar, modelar, visualizar datos geo-espaciales de la información básica de productores, fincas y lotes cafeteros del país (FNC, 2015).

cuenta parafiscal a la que exclusivamente contribuyen los Cafeteros Colombianos, en donde la Federación siendo la institución representante de ellos administra los recursos de este fondo.

El **Comité Nacional de Cafeteros** está conformado por 4 representantes del gobierno colombiano y 15 miembros del comité directivo de cafeteros. Del gobierno participan el Ministro de Hacienda, de Agricultura, de Comercio Exterior y el director del DNP; De los cafeteros, interviene un representante de cada uno de los 15 departamentos, elegido por cada Comité Departamental y aprobado por el Congreso Nacional de Cafeteros, que se diferencia por ser el gran órgano de decisión en la institución y que está compuesto por los delegados de los mismos, los cuales se eligen por medio del voto directo de los cafeteros cedulados, cada cuatro años en las elecciones cafeteras realizadas en el mes de septiembre.

Es de destacar que la institución tiene una fuerza representativa, democrática y de poder en donde estudios indican que el Estado, quiere estar vinculado con la Federación por su estructura organizacional, esto se debe a que tiene Comités Municipales, Comités Departamentales y un servicio de extensión encargado de la asistencia técnica a los productores de café. Si demás organismos quisieran llegar a lo rural, desde las voces, proyectos, política, entre otros, la mejor alianza es la Federación de Cafeteros, porque esta es la única empresa que tiene profesionales en campo, que la convierten en una ONG sin ánimo de lucro (Estatutos, 2017) con mayor fuerza por llegar a los sitios que no se accede fácilmente.

En el ámbito legal, para la institución no hay diferencia alguna entre hombres y mujeres, pues ellos consideran que “La Federación Nacional de Cafeteros es una organización gremial democrática y participativa que representa a más de 500 mil familias, que son el núcleo de la actividad cafetera” (FNC, 2012), con esto refieren que todos son tenidos en cuenta como un sólo núcleo y no es conveniente manejar cifras separadas, cuando lo que se busca es una igualdad de género en la participación política, representativa, productiva y organizativa.

Acoplado el tema de igualdad entre hombres y mujeres al Departamento del Cauca, en el 2005, se evidencia el primer programa llamado Mipymes Cafeteras, creado por la gerencia técnica de la Federación, donde “busca fomentar el emprendimiento de las mujeres como una manera de fortalecer su participación en la actividad cafetera, promover ingresos complementarios que les permita además, tener una mayor autonomía económica” (Zawadzky, 2008). Todo esto, con el fin de que la mujer también sea incluida y respetada en el ámbito institucional, es decir, que se le

permita al igual que al hombre ser partícipe de los estatutos de la institución, de las elecciones cafeteras y vincularse al grupo de representantes tanto Municipales como Departamental.

Este programa se crea, porque anteriormente en el ámbito normativo de la institución no se tenía en cuenta las caficultoras, ocasionando que siguiera el machismo y la falta de oportunidades a las mujeres, lo que hizo que para el año 2017 se cambiaran los estatutos y que con esta iniciativa se lograra fomentar la participación de la mujer, convirtiendo a la FNC en una entidad que apoya la equidad de género. Pero aún no se logra efectuar los mismos derechos por la falta de apoyo de algunos caficultores y familiares que dejan ver el disgusto hacia las mujeres caficultoras.

Por otra parte, aunque en el ámbito normativo no esté estipulado, en la entrevista concedida por A.M. una de las funcionarias de la Federación encargada del tema de mujeres cafeteras en el Cauca, explica las falencias con las que se encontró al recibir el programa en el año 2009, donde buscó la manera de fomentar, organizar y ayudar a destacar el trabajo de la mujer caficultora. De las 92.000 mil personas inscritas en el Cauca, aproximadamente el 30% corresponde a la mujeres que están registradas en el SICA, y tienen cédula cafetera. La funcionaria declara que el programa cuenta con la participación de:

30.600 mujeres acreditadas con cedula cafetera, que está directamente relacionado con ciertas características en el tema de tenencias de la tierra y de productividad. ¿Por qué no el 50%? porque las dinámicas de la tenencia de la tierra en el Cauca y en toda la ruralidad ha sido generalmente de los hombres, las mujeres no aparecen en las escrituras ni como poseedoras o propietarias y este precisamente se empalma con uno de los trabajos y de las políticas públicas que se vienen llevando a cabo en estos momentos, ya que tiene un programa bandera que es la formalización de la propiedad rural. Sin embargo es importante tener en cuenta que en los procesos productivos, en toda la cadena son las manos de las mujeres las que en la mayoría de empresas aseguran la calidad (Líder del area social. Promotora de las redes de mujeres cafeteras, 2017).

Algunos motivos por los cuales las mujeres no logran tener posesión de tierras, es por la escases de dinero, dificultándoles la compra de predios; En segundo lugar por la falta de apoyo de algunos compañeros de sociedad conyugal, que no les facilitan un lote de tierra para que lo trabajen de manera independiente. En tercer lugar, se encuentra la falta de apoyo por parte del estado, para que algunas mujeres que poseen el lote sin su respectiva escritura la puedan adquirir, ya que no tienen el presupuesto necesario para legalizarla, y por último, en cuanto a la FNC no tiene un rubro

específico dentro del presupuesto para apoyarlas en sus necesidades de adquirir tierras. Por ende, lo anteriormente mencionado demuestra la dificultad que presentan las mujeres para llegar al 50% del porcentaje en la acreditación como cafeteras, lo que conlleva a indicar que si hubiera mayor número de mujeres acreditadas con cedula cafetera, tendrían la oportunidad de estar notablemente representadas en los comités municipales y Departamental.

Por otra parte, la FNC maneja unos estatutos, entre los cuales se ve reflejada la estructura gremial que tiene la institución, para que el caficultor observe cómo se encuentra organizado este gremio y la función que cumplen como asociados a la industria cafetera. También está presente la normatividad de la institución, cuyo fin es acentuar las reglas, derechos y deberes que poseen dentro de la empresa y el compromiso que la institución debe adquirir con la asociación.

Lo anterior brinda la importancia en el marco nacional e internacional por su representatividad y trabajo sólido, que les permite posesionarse como una institución de servicio, que promueve el desarrollo social, productivo, ambiental, educativo y además la realización de obras básicas, que ejecutan en las diferentes regiones cafeteras, donde por medio de programas y proyectos se reconocen por ser una institución líder.

1.3 Contexto de la mujer cafetera

Contexto nacional.

En Colombia, los avances formales que se dan con respecto a los derechos de mujeres cafeteras, son debido a las luchas incesantes que a diario deben fortalecer, con el fin de que puedan ser líderes de futuros proyectos y así ser escuchadas e implementadas en todos los ámbitos necesarios para seguir surgiendo de manera social, económica y política en el medio cafetero. Para esto es necesario entender el proceso o manejo que tiene la institución frente a dinámicas electorales como pilar fundamental para que logren su liderazgo en la institución.

Desde muy temprano las mujeres reconocieron su pertenencia a una comunidad global, que incluye tanto identidades como circunstancias y posiciones, adelantándose en su movimiento a la globalización de la que se habló en los noventa. Desde entonces, y a partir de los antecedentes históricos de otros movimientos de mujeres (como por ejemplo el movimiento sufragista), estos movimientos feministas, tanto en la acción como en la

reflexión/investigación, han ido ampliando y redefiniendo los ejes centrales de la preocupación académica y de la acción política (Jelin, 1996).

Los poderes, la política y todo el sistema gubernamental venían concentrados en el hombre, convirtiéndose en una sociedad arraigada y machista que durante siglos prevaleció. El hecho de que las mujeres salieran a trabajar, salieran de sus casas para participar en organizaciones, para expresar sus necesidades, era un acto deliberado, el cual quebrantaba toda la opresión patriarcal que los hombres imponían. Pero con el cambio de modelo y con la lucha de mujeres que se dieron a escuchar a nivel mundial, lograron exigir 'igualdad' y mayor participación, con la esperanza de una sociedad equitativa. Este panorama de la mujer, también permea en la institución cafetera, lo cual no logró ser notoria la participación en los diferentes Comités Departamentales a nivel nacional, porque solo quedaron hombres y las mujeres que participaron quedaron en el archivo de la institución, lo que no permitió que se destacara la participación de las mujeres en ese entonces.

Estos procesos de cambios que se dieron, hicieron que las mujeres lograran tener una mejor posición frente al gremio cafetero, donde varias consiguieron tierras para cultivar, organizarse como grupo y sobre todo implementarse dentro de la FNC, aunque no ha sido lo suficientemente notorio como para hacer que las tengan en cuenta en algunos espacios, sobre todo en los grupos representativos, ya que son pocos los comités que han logrado implementar la mujer cafetera. Esto se debe a que las caficultoras no se apoyan entre sí, motivo por el cual no están suficientemente representadas, ya que no existe una buena comunicación que ayude a mejorar la unión entre ellas, lo que evita que trabajen en equipo y demás puedan apoyar su trabajo. De igual forma, aún existe algo de machismo dentro del gremio cafetero, sobre todo en el espacio familiar, donde se evidencia en algunos casos el rezago del hombre hacia la participación de las mujeres en estos ámbitos de liderazgo, lo que ocasiona que algunas no participen en los procesos electorales y dificulte la intervención de las mujeres, sobre todo en los comités departamentales a nivel nacional.

De esa manera, los Comités Departamentales, están ubicados en las ciudades capitales de los departamentos cafeteros: Antioquia, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar- Guajira, Cundinamarca, Huila, Magdalena, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca. Donde la participación de la mujer cafetera se evidencia frente a la participación que tienen los hombres caficultores en el periodo 2014-2018, demostrando cuántas lograron establecerse como líderes representantes en los 13 Comités Departamentales, ya sea como principales o

suplentes, que es la línea de organización que la institución implementa para ejercer estos cargos o roles.

Tabla 1. Comités Departamentales 2014-2018

COMITES DEPARTAMENTALES 2014-2018		
DEPARTAMENTOS	PRINCIPALES	SUPLENTES
ANTIOQUIA	6 HOMBRES	6 HOMBRES
BOYACA	2 MUJERES- 4 HOMBRES	6 HOMBRES
CALDAS	6 HOMBRES	6 HOMBRES
CAUCA	6 HOMBRES	1 MUJER- 5 HOMBRES
CESAR- GUAJIRA	6 HOMBRES	6 HOMBRES
CUNDINAMARCA	1 MUJER- 5 HOMBRES	6 HOMBRES
HUILA	6 HOMBRES	2 MUJERES- 4 HOMBRES
MAGDALENA	6 HOMBRES	6 HOMBRES
NOR. DE SANTANDER	2 MUJERES- 4 HOMBRES	6 HOMBRES
QUINDIO	6 HOMBRES	6 HOMBRES
RISARALDA	6 HOMBRES	6 HOMBRES
SANTANDER	6 HOMBRES	6 HOMBRES
TOLIMA	6 HOMBRES	6 HOMBRES
VALLE DEL CAUCA	1 MUJER- 5 HOMBRES	6 HOMBRES
NARIÑO	6 HOMBRES	6 HOMBRES

Fuente: elaboración propia, 2017.

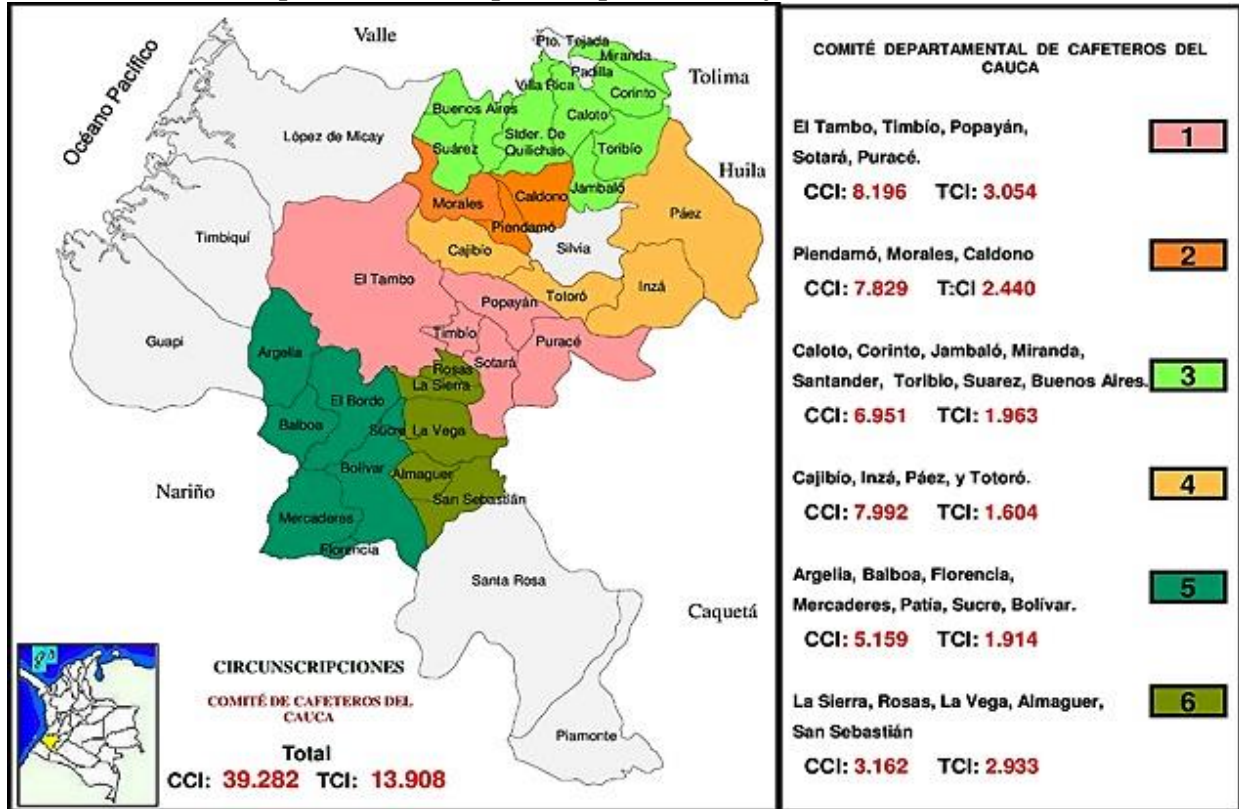
En la Tabla 2 se puede evidenciar la poca participación y vinculación que tuvo la mujer frente a la representatividad en los Comités Departamentales, en donde los cargos se dividen en dos categorías, 6 principales y 6 suplentes, que son elegidos en su respectivo departamento en las circunscripciones uninominales⁹ por medio del voto en las elecciones cafeteras, con un periodo en función de 4 años. En cuanto a nivel departamental las mujeres no pudieron ser representadas, por lo cual se vuelve notoria la falta de apoyo y credibilidad para vincularse a este grupo de representantes; de los 180 integrantes de estos comités a nivel nacional, 171 son hombres y 9 son mujeres, lo que significa que la institución aún le falta apoyar para la implementación de representatividad, participación, producción, comercialización, formación y aceptación de la mujer frente al gremio cafetero.

⁹ **Circunscripciones uninominales:** se elige un solo líder por medio del voto para cada una de las circunscripciones, donde se presentan múltiples representantes para aspirar al cargo Departamental.

Comité Departamental del Cauca.

Para el Cauca las 6 circunscripciones están repartidas así:

Mapa 2. Circunscripciones por zonas cafeteras del Cauca



Fuente: SICA, 2016.

Como se puede observar en el Mapa 3, las 6 circunscripciones que se estipula en los estatutos, deben estar conformadas por varios municipios que colindan entre sí y que tengan más o menos las mismas características culturales o socio-económicas para elegir a sus representantes, ya que estos serán los encargados de velar por los intereses de los municipios representados. Según datos del SICA en el Cauca, existen 39.282 cédulas cafeteras inteligentes (CCI) y 13.908 tarjetas cafeteras inteligentes (TCI).

En cuanto a la representatividad que tiene la mujer en el Cauca a nivel departamental, es de destacar los cargos importantes como en el caso de Sonia Castrillón de Lehman, la primera mujer que logró vincularse a cargos altos dentro de la FNC, debido a la trayectoria cafetera que tenía su familia y que ella decidió continuar. Se destaca que la hacienda cafetera bautizada con el nombre “El Aljibe” de los esposos Castrillón Cadavid llegó a ser una de las más grandes y prósperas en su tiempo. Además, logró ser reconocida a nivel Nacional e Internacional por su belleza y entorno

paisajístico. Llevando a Sonia Castrillón Cadavid a relacionarse con el cultivo del café y demostrando el mismo interés y carácter cafetero que tenía su padre Jorge E. Castrillón Muñoz, quien también hizo parte del grupo del Comité Departamental del Cauca e igualmente fue el fundador y primer gerente de la Cooperativa de Caficultores del Cauca (CAFICAUCA).

Sonia Castrillón Cadavid contrajo matrimonio en 1954 con el payanes Federico Roberto Lehmann Gonzales, pasando a ser titulada como Sonia Castrillón de Lehmann y entrando a formar parte del Comité Departamental de Cafeteros del Cauca en el año 1970 como suplente, y luego en 1972 como integrante principal, en ese mismo año se la eligió como suplente en representación del Cauca frente al Comité Nacional de Cafeteros, para el periodo 1972-1974, esta elección la constituye como la primera mujer en llegar a esa posición en representación de un Departamento productor de café. Posteriormente en el XLI Congreso Nacional de Cafeteros, la eligen como representante principal para el periodo 1982-1984 (Chalarca, 2009, págs. 158-159) y desde entonces no se volvió a ver ninguna mujer representante a nivel del Cauca.

Evidenciando los procesos de cambios que se dieron en la historia de las mujeres cafeteras, se observó que desde el 2002 se comenzó a operar la representatividad con un periodo de 4 años (2002-2006), en donde no se vieron posesionadas a nivel Departamental. Entre 2006-2010, hubo un cambio institucional, donde por medio del programa mipymes se comenzó a trabajar la vinculación de las caficultoras. En el periodo 2010-2014, el Comité del Cauca y las mujeres toman conciencia de su importante labor como caficultora y deciden apuntarle a la representatividad y liderazgo en este gremio. Durante el 2014- 2018, llega después de tanto tiempo una mujer al miembro Departamental, por elección interna de los delegados.

Cabe destacar, que en el Cauca a lo largo de estos periodos, se encontraron mujeres que se atrevieron a lanzarse a la candidatura de los comités, tanto departamental como municipales, pero se les dificultó acceder a la representatividad del Comité Departamental. En el caso de Luz Aida Cotazo, que es la nueva representante Departamental (2014- 2018), no salió electa, sino que las decisiones se tomaron en la mesa departamental, en donde el líder de El Tambo renuncia a su cargo en el último periodo y así ella logra incorporarse al grupo de representantes, convirtiéndose en la única mujer en asumir este puesto en el 2017.

Comités Municipales del Cauca.

Son 29 Comités Municipales en el Cauca. Para que se cree y pueda ser aprobado debe tener como mínimo 400 cafeteros cedulados y una producción anual, que sea igual o superior a sesenta mil arrobas. También puede establecerse para “servir conjuntamente a dos o más municipios limítrofes que alcancen el volumen de producción y el número mínimo de predios que dan lugar a la elección de un Comité” (FNC, 2011). Se escogió un periodo de cada 4 años de representatividad, en donde se pueden evidenciar los diferentes cambios de participación e integración de las mujeres, lo cual dio cabida a la creación de una tabla que diferencia la intervención de las mujeres.

Tabla 2. Mujeres en los Comités Municipales del Cauca entre 2002 y 2018

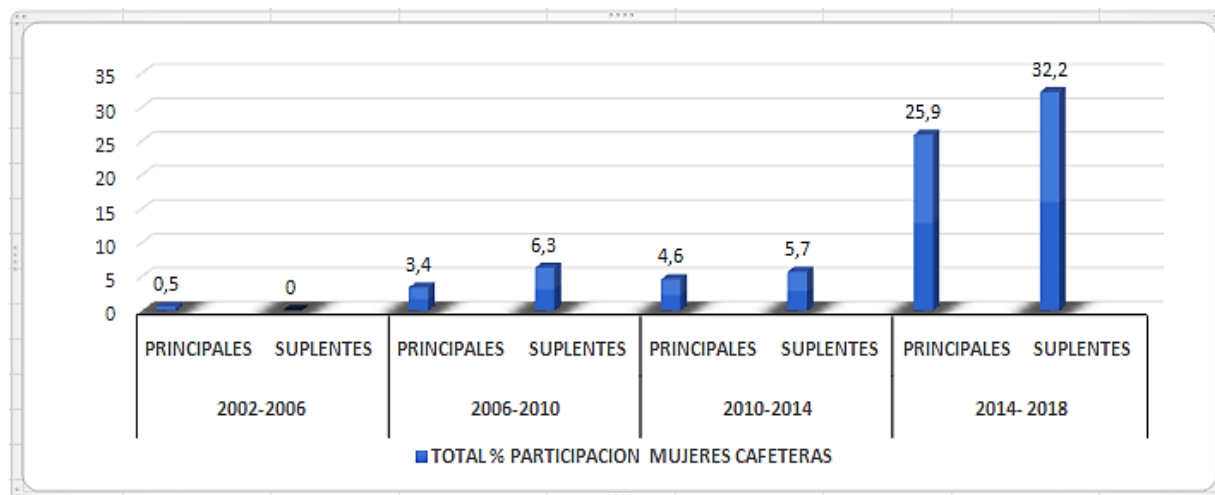
ZONAS	MUNICIPIOS	AÑOS							
		2002-2006		2006-2010		2010-2014		2014-2018	
		PRINCIPALES	SUPLENTES	PRINCIPALES	SUPLENTES	PRINCIPALES	SUPLENTES	PRINCIPALES	SUPLENTES
NORTE	PIENDAMO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
	CALDONO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	MORALES	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	16,7	16,7
	SUAREZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0
	B/AIRES	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	SANTANDER	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0	16,7	33,3	16,7
	CORINTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3
	JAMBALO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0
	CALOTO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3
	TORIBIO	0,0	0,0	16,7	16,7	0,0	16,7	33,3	16,7
	MIRANDA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0
		0,0	0,0	3,0	1,5	1,5	3,0	18,2	15,2
OCCIDENTE	EL TAMBO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7
MESETA	CAJIBIO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
	POPAYAN	0,0	0,0	16,7	33,3	16,7	16,7	50,0	83,3
		0,0	0,0	8,3	16,7	8,3	8,3	25,0	50,0
ORIENTE	PAEZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
	INZA	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	33,3
		0,0	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0	25,0
SUR	TIMBIO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0
	SOTARA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	33,3	0,0
	ROSAS	16,7	0,0	0,0	16,7	16,7	16,7	50,0	33,3
	LA SIERRA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
	LA VEGA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	33,3	16,7
	SUCRE	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	16,7	33,3	33,3
	ALMAGUER	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0
	BOLIVAR	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0
	MERCADERES	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7	0,0	16,7	66,7
	FLORENCIA	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	16,7	33,3
	BALBOA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3
	ARGELIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
	PATIA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
	PATIA	1,3	0,0	0,0	3,8	5,1	5,1	16,7	20,5
		TOTAL	0,6	0,0	3,4	6,3	4,6	5,7	25,9

Fuente: elaboración propia, 2017.

Como se puede evidenciar en la Tabla 3, la representación de la mujer en los Comités Municipales del Cauca viene en aumento, pasó de estar en el primer periodo 2002-2006 de 0,6% en principales y 0,0% en suplentes, a 25,9% y 32,2% respectivamente, para el periodo 2014-2018,

debido a que en el transcurso del tiempo se tomaron iniciativas por parte de la institución para vincular a las mujeres cafeteras dentro de la representación de los comités.

Gráfica 2. Mujeres integrantes de Comités Municipales del Cauca 2002-2018



Fuente: elaboración propia, 2018.

Según la Gráfica 2, se observa que hubo un aumento progresivo en la intervención de la mujer como representante en los Comités Municipales de cafeteros en el Cauca, sobre todo, en el último periodo 2014-2018, donde se evidencia que el 25,9% son mujeres principales y 32,2% suplentes, esto implica que de 348 participantes, el 30% son mujeres, lo que lleva a concluir que los hombres son los que siguen sobresaliendo en este gremio. Pero se manejan medidas organizativas por parte de las mujeres, quienes a través de ayudas, cooperativismo y acciones colectivas disminuyen los escenarios de discriminación, en donde se les permitió ganar espacios representativos dentro de la Federación Nacional de Cafeteros, porque comenzaron a intervenir en los Comités Municipales y a abrir escenarios de participación para todas las caficultoras.

La Federación busca avanzar en un enfoque de equidad de género que incluya el fortalecimiento de una cultura de mayor equidad en la institucionalidad cafetera. Para ello, es necesario continuar con el desarrollo de estrategias dirigidas a la implementación de programas de capacitación, apoyar proyectos que privilegien la participación política, social y económica de las mujeres y la consolidación de sus procesos organizativos (Zawadzky, 2008).

Para concluir, se analiza el motivo por el cual en el Cauca la mujer cafetera se le dificulta tanto pertenecer no sólo al gremio municipal y sobre todo al departamental, que es donde hasta ahora se

puede ver una mujer después de tanto tiempo, esto se debe en parte al constante desplazamiento forzado que limitaba el acceso a tierras, sobre todo para mujeres cabezas de familia las cuales han sido las más perjudicadas en el tema de conflicto armado. Por otra parte, se encuentra el machismo que era tan marcado por la desigual que se establecía entre el hombre y la mujer dentro del gremio cafetero, donde los hombres eran el pilar de la Federación, anteriormente, se miraba como el género masculino caficultor era el que aparecía en todos los medios de comunicación, sobre todo cuando se llegaban las elecciones cafeteras, eran ellos los que constantemente aparecía en las propagandas y afiches de la institución.

Actualmente, son las mujeres las que integran los escenarios de liderazgo dentro de la FNC, la cual ha intervenido para hacer evidente la participación de la mujer, buscando una equidad de género que permita una mayor contribución dentro del gremio, para que logren llegar a estructura gremial de los federados. Pero, hasta ahora no se ha logrado por la falta de organización de las mujeres frente a la institución, lo cual permea el trabajo de ellas y hace que no haya unión para trabajar en conjunto, motivo que no permite que las mujeres lleguen al equipo de representantes. Además, la Federación debe buscar mecanismos para mejorar los espacios dentro de capacitaciones sobre alianzas estratégicas y coaliciones que les permita entender lo importante que es trabajar en equipo para fomentar y dar a conocer las organizaciones de mujeres caficultoras.

Si bien es cierto que desde el 2009, las mujeres buscaron lanzar propuestas y cambios en su posición para darle mayor participación, que hasta el momento los resultados son notorios por la representatividad de la mujer en algunos Comités Municipales, pero aún hace falta la vinculación en el Comité Departamental, que es donde pueden lograr ser las líderes que desean, y así los demás puedan votar por ellas y elegir las como representantes. Asociaciones como la Red Solidaria de mujeres caficultoras del Cauca y AMUCC, proponen que el paso a seguir es que las mujeres se organicen de tal manera que dentro de su finca, les permitan tener a su nombre un lote de tierra y con eso puedan acceder a su cédula cafetera, la cual les facilitará ayudarse mutuamente para vincular a las mujeres al gremio Departamental, es así como se explica en el II capítulo por medio de las entrevistas.

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN				
NACIONAL. (COMITES DEPARTAMENTALES)	REGIONAL. (CAUCA):			
	COMITE DEPARTAMENTAL	COMITES MUNICIPALES	RED SOLIDARIA	AMUCC
Se observa la poca participación que tiene la mujer en los 15 Comités Departamentales, integrados en diferentes ciudades, donde se observa la dificultad que tienen las mujeres para vincularse a este grupo de representantes y en parte es lo que no permitió visibilizar la participación, el liderazgo y el trabajo de las caficultoras frente al gremio y la institución.	Se observa la participación de dos mujeres en el Cauca en donde ninguna fue elegida por voto electoral, pero lograron vincularse internamente al gremio.	A pesar de que para el último periodo de elecciones se visibilizó más participación de la mujer en este ámbito representativo, se observa que aún es baja su vinculación, lo que implica que aún falta mejorar los mecanismos de participación en el ámbito político e invitar más mujeres que se integren al gremio cafetero.	Programa que cuenta con la participación de 30.622 asociadas, lo que significa que hubo un aumento progresivo de vinculación de la mujer en el gremio cafetero, pero aún se evidencia que más del 60% son hombres y menos del 30% mujeres, lo que lleva a retomar que hace falta mejorar y reorganizar las políticas de integración que maneja la institución frente al ingreso de mujeres, para lograr el progreso equitativo que desean, tanto las mujeres como la entidad.	Esta pequeña asociación de mujeres cafeteras, es la que más trayectoria maneja y se encuentra vinculada a la cooperativa CAFICAUCA, estas caficultoras aspiran que el Comité Departamental del Cauca vincule panoramas de inclusión para esta asociación de mujeres, que al igual que el reconocimiento y capacitaciones que les brindan a las mujeres de la Red, abran esos espacios para ellas también.

Fuente: elaboración propia, 2018.

De acuerdo al anterior cuadro comparativo, es importante señalar que aunque hay mayor intervención de las mujeres, se evidencia que la representatividad la siguen asumiendo los hombres, por lo que no les permite una mayor autonomía y liderazgo que las deja acceder a cargos altos dentro de la estructura gremial que maneja la FNC. Por tanto, la Federación busca que las caficultoras tomen fuerza y confianza para demostrar a los caficultores que no creen en ellas, que son capaces de adquirir una buena representatividad frente al gremio cafetero.

Así mismo, se expone la historia organizativa y la normatividad que opera la FNC, con el objetivo de demostrar los cambios y procesos que se viene dando para el beneficio de inclusión de género. Lo que significa que la mujer también pueda ser representante federado y pueda poseer la cédula cafetera, pero para obtenerla debe cumplir unos requisitos, que no todas logran formalizar. Por este motivo, muchas se quedan estancadas en su trabajo, por lo cual se debe seguir buscando la manera de implementarlas y asociarlas al comité, con el fin de que logren ser representadas frente a la institución buscando tener su libre expresión y voto.

Un tema interesante a tratar, es el impacto negativo que ocasiona la falta de seguimiento continuo desde la institución con la mujer cafetera, debido a que no existe un personal apto dentro del Comité de Cafeteros del Cauca que las capacite, dirija o reciba las propuestas y proyectos que presentan. Por lo tanto, la FNC debe aprovechar las reuniones que realizan las caficultoras, para enviar a los Municipios o zonas veredales a personal capacitado para que las oriente en temas de liderazgo, participación y comunicación.

De acuerdo a lo anterior, el presente capítulo abordó como tema principal la caracterización política y organizacional de las mujeres cafeteras, logrando demostrar cómo en los últimos 6 años hubo una intervención con un incremento paulatino de las caficultoras a nivel nacional y regional, lo que conlleva a un análisis de los diferentes ámbitos de participación y vinculación al gremio cafetero. Asociándolo al Cauca, indican que a partir del año 2014 lograron implementarse en 4 aspectos relevantes que se manejan dentro del Comité Departamental de Cafeteros del Cauca con sus respectivas asociaciones, las cuales se enfatizaron en el 2 capítulo: *organizacional*, que se refiere al estudio de dos asociaciones, donde la Red solidaria está vinculada por medio de un programa al comité de cafeteros del cauca y AMUCC pertenece a CAFICAUCA, motivo por el cual es indispensable ver el funcionamiento de estas organizaciones. *Productivo*, evidencia la dificultad que tiene la mujer para la posesión de tierras, en donde se destacan temas como el machismo, conflicto armado en Colombia y el despojo de tierras, problemáticas que dificultan la obtención de predios.

En cuanto al *Representativo*, brinda los procesos de participación y vinculación de las mujeres que integran la Red solidaria y AMUCC, diferenciando la distribución y el esfuerzo de estas 2 organizaciones por ampliarse y por último, está el *participativo*, donde se evidencia el tema de como la mujer en el Cauca ha logrado llegar a ser reconocida dentro del gremio y como el comité de cafeteros del cauca comienza valorar el trabajo de estas mujeres, además de la búsqueda constante de espacios para ser representadas en los grupos de liderazgo, los cuales se evidencian por medio del trabajo y la función que integran como caficultoras.

CAPÍTULO II. Asociaciones representativas de mujeres caficultoras del Cauca.

Estudio de caso de las asociaciones de Mujeres Caficultoras del Cauca y la Red Solidaria de Mujeres caficultoras del Cauca

En el departamento del Cauca existen dos asociaciones de mujeres representantes en el sector cafetero, estas son: Asociación de Mujeres Caficultoras del Cauca (AMUCC) y Red Solidaria de mujeres caficultoras del Cauca (Red Solidaria). AMUCC, está presente en 9 municipios y cuenta con 190 caficultoras, mientras que la Red Solidaria está en 33 municipios del Cauca y cuenta con una amplia participación de diferentes organizaciones y con 30.622 asociadas. El objetivo de este capítulo, es evidenciar el trabajo que realizan estas asociaciones, principalmente en temas de participación frente a la institución como líderes de producción, comercialización y representatividad.

Inicialmente se destacarán las asociaciones anteriormente mencionadas, con el propósito de evidenciar los procesos de cambios que se presentan a través del tiempo y el mejoramiento de cada asociación. Para abordar lo anterior, se trabajan estas dos organizaciones: **AMUCC y la Red Solidaria**, las cuales se escogieron por su larga trayectoria y las diferencias de vinculación al gremio cafetero que se describen desde la parte organizacional, productiva, participativa y representativa frente a los caficultores y la institución, evidenciando las dificultades y fortalezas que cada asociación presenta a lo largo de su trayectoria, sobre todo por el esfuerzo y el trabajo para vincularse como asociaciones de mujeres cafeteras.

2.1 Historial de AMUCC y Red Solidaria

La Asociación de Mujeres Caficultoras del Cauca y La Red Solidaria de Mujeres Caficultoras del Cauca, son dos organizaciones reconocidas, por sus enfoques, proyectos, forma de vinculación, historia y manejo. Por lo que se decidió analizar estas corporaciones desde 4 perspectivas diferentes: *organizacional, productiva, participativa y representativa*, permitiendo evidenciar el trabajo que las mujeres cafeteras adquieren con las asociaciones, y la vinculación que la institución tiene para ellas.

La Red Solidaria nace del proyecto ‘Caficultura, una oportunidad en el pacto social por el Cauca’ en el 2015, ejecutado por la Gobernación del Cauca y el Comité de Cafeteros del Cauca, con recursos del Sistema General de Regalías, alianza estratégica que se realizó con el propósito

de impulsar los temas de género y promover una producción sostenible para todas las familias cafeteras. Este proyecto trabaja fuertemente en el fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres caficultoras.

Como apertura a este proyecto, un grupo de mujeres productoras líderes y representantes de los 33 municipios, dieron paso al primer encuentro de la Red Solidaria, que se realizó el 20 de febrero del 2014, donde se abrió un espacio que les “permitió tejer sentidos, intercambiar experiencias, conocimientos, necesidades y realizar proyectos colectivos para el bienestar común” (FNC, 2017). Esta red de mujeres caficultoras, encuentran en el café una opción productiva y rentable, lo que permite conocer los 5 pilares fundamentales con los que trabaja y orienta este proyecto, los cuales son: capacitación, aprendizaje, comercialización, producción y participación gremial, accediendo a que estos sean articulados a la familia, comunidad y región.

Por otra parte está AMUCC, que nace en noviembre de 1999 en el corregimiento los Anayes - El Tambo Cauca, donde se reunieron un grupo de mujeres para organizarse e iniciar trabajos de cultivos de café, con el objetivo de mejorar los ingresos económicos y solventar las necesidades básicas de sus familias (AMUCC, 2017). Para el año 2006, se hizo la primera asamblea con participación de 12 municipios y 388 productoras. Es aquí, donde se consolida como una organización de derecho privado y sin ánimo de lucro, oficialmente registrada en la Cámara de Comercio del Cauca.

Esta asociación funciona desde hace 17 años con el fin de ayudar a madres cabezas de familia, madres solteras, viudas o huérfanas a causa de la violencia, que por medio del cultivo de cafés especiales, buscan mejorar sus ingresos económicos y reconocimientos tanto a nivel nacional como internacional, con el objetivo de promover el fortalecimiento de su organización, la equidad de género, el desarrollo micro empresarial de su unidad productiva y mejorar su calidad de vida.

Así, se puede entre ver los 4 aspectos fundamentales, que permiten hacer un análisis comparativo entre las dos organizaciones.

2.1.1 Tema Organizacional.

En el ámbito *organizacional*, se encuentra como apertura fundamental que la Red Solidaria surgió de una iniciativa que tuvo el Dr. Gerardo Montenegro Paz, Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca, quien hizo posible la vinculación de mujeres caficultoras a la institución por medio del proyecto ‘caficultura, una oportunidad en el Pacto social por el Cauca’, que se

ejecutó por la Gobernación del Cauca y el Comité de Cafeteros del Cauca en el año 2015 con recursos del Sistema General de Regalías.

Se entiende como Red Solidaria, la conexión o vinculación que presenta la FNC para unir varias asociaciones de mujeres, mediante un programa que hoy cuenta con la participación de 898 caficultoras que no se encuentran afiliadas en a ninguna corporación, solo afiliadas a la red como independientes, y 30.622 asociadas de las diferentes organizaciones que se encuentran en los 33 municipios del Cauca, permitiendo “promover el empoderamiento de la mujer y la transversalización de género en el desarrollo de una caficultura sostenible en el Departamento del Cauca” (FNC, 2017), por medio de capacitaciones, asistencia técnica y reconocimientos al trabajo de la mujer.

De ahí se establece, que este programa no cuenta con una estructura organizacional que defina la función que cumplen las mujeres, puesto que está formado por diferentes asociaciones de caficultoras, con nombres diferentes, en distintos municipios y cada una orientadas por su propia líder, encargada de dirigir los procesos de su respectiva asociación, buscando beneficios para todo su grupo por medio de proyectos y capacitaciones que son presentados al Comité de Cafeteros del Cauca, siendo este, quien las vincula al gremio.

Así mismo, la asociación ASMULIAGRO, vinculada a la Red solidaria, muestra cómo lograron organizarse, donde A.V líder de la Vereda el Rosario del municipio de Morales, manifiesta que:

Nos constituimos legalmente en abril del 2012, allí surgió la iniciativa de que nosotros no podíamos traer recursos para la asociación, no podíamos trabajar en beneficio de las mujeres sino éramos legalmente constituidas, entonces empezamos a trabajar la parte de la organización de constituirmos legalmente, de ponerle un nombre a la asociación y desde allí empezamos todo el trabajo organizativo (Vernal, Lider vereda El Rosario y representante legal de ASMULIAGRO, 2017).

En vista de cómo se organizaron las asociaciones que se vinculan a la red, logran evidenciar las dificultades como organizaciones y personalmente como mujeres, esposas y madres, destacando que la principal causa o problema es la falta de apoyo, tanto en los hogares como en la institución. Es así, como en pleno siglo XXI, todavía se evidencia la poca asistencia hacia el trabajo de la mujer, cuando demuestran ser ellas el pilar y soporte del trabajo de los hombres.

Uno de los principios organizativos por los cuales trabajan, es mejorar su calidad de vida, demostrar que pueden sobresalir en el gremio cafetero y optimizar su producción y

comercialización. Para ellas es fundamental el seguir mejorando y haciendo de sus asociaciones las más destacadas, para eso se organizan de tal manera que todo lo que se proyectan quede estipulado y bien estructurado, es por eso que su asociación se organiza es con las líderes veredales, ya que varias de las asociaciones de mujeres se constituyen de grupos numerosos que hacen difícil su asistencia, como en el caso de Piendamó, donde se maneja esta dinámica, por lo que la líder M.T en MAIKAFE, expresa:

En cada vereda hay una líder que se encarga de reunir a su grupo de mujeres y darles a conocer lo que se habló en la reunión, entonces debemos mantenernos al día y lo más importantes es que nosotros a inicio de año programamos las reuniones para cada mes, donde en ocasiones se realizan en las veredas y otras veces en el pueblo (Toro, Líder Maikafe Piendamó, 2017).

La forma de constituirse de esta asociación, es un breve ejemplo de cómo vienen efectuando las mujeres de diferentes corporaciones los procesos organizativos, permitiendo que las asociaciones de mujeres vinculadas a la Red Solidaria, logren cosechas de cafés de alta calidad, todo esto gracias al empeño y trabajo en equipo, para convertir la producción de su café en especiales y ser exportados. Aunque cabe aclarar, que no es fácil ya que como lo plantean ellas, todo es un proceso que les ayuda a mejorar, y estos cambios las motiva para seguir adelante con sus proyectos, permitiendo que las condiciones de vinculación mejoren incluso para la venta del café y así lo anuncian T.D:

Esto ha sido por procesos, cada una de estas personas tiene un mundo diferente, algunas hemos tenido más dificultades que otras, pero todo ha ido evolucionando para bien, estando unidas, por tanto la calidad de vida nos ha cambiado enormemente, lo digo personalmente porque para mí esto es una belleza de trabajo (Dominguez, Asociada Maikafe Piendamó, 2017).

También se debe destacar la vinculación de grupos étnicos como indígenas y afro-colombianas. Como en el caso de Piendamó y Silvia, que se evidenció la intervención de mujeres y hombres indígenas caficultores, son pocos, pero es un comienzo para la multiculturalidad que está implementando la institución. Además, es de resaltar el liderazgo por parte de algunas mujeres indígenas. En Silvia, se encuentra una líder cafetera de resguardo indígena, por otra parte está la líder de la Vereda El Rosal en Morales Cauca, Nora Cecilia Cueller, quien es de etnia indígena

Nasa y Presidenta de ASMULIAGRO. Igualmente, en el Patía, hay vinculación de mujeres afros, con las que se tuvo contacto, dialogo y un poco de historia sobre su trabajo.

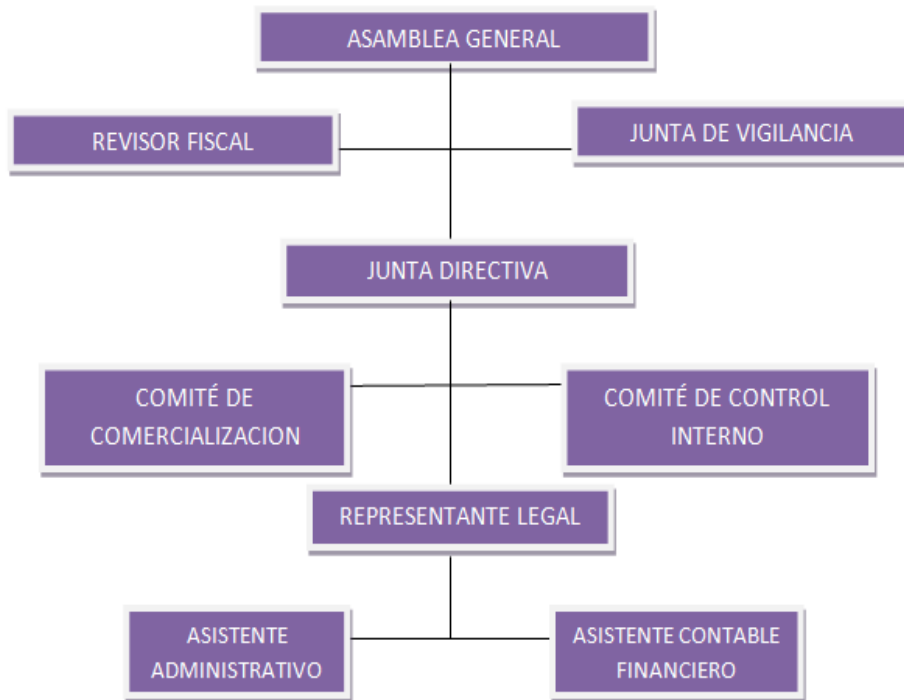
Es cierto, que es difícil integrar la mujer indígena y afro- colombianas, por las costumbres, tradiciones, leyes y diferencias de organización que maneja cada comunidad, pero la institución logra acoplarse a estos cambios con el fin de poder estudiar la etnia y multiculturalidad que se evidencia en el Cauca. Además, se siguen buscando mecanismos de cambios y ayudas para vincularlas a la asociación.

En este mismo espacio, se encuentra AMUCC, quienes por el contrario no tienen tantas garantías de derechos. Llevan 17 años en el gremio cafetero pero no gozan de oportunidades, puesto que no han querido vincularse a la institución, motivo por el cual funcionan independientemente, aunque desde un comienzo tuvieron ayudas de cooperativas como CAFICAUCA y la empresa de SUPRACAFÉ S.A. En cuanto al manejo organizativo, es de destacar que operan su propia asociación y consolidan su propia estructura organizacional, además de manejar sus ingresos, presupuestos y administración, son dirigidas por un grupo de 10 líderes para la junta directiva, quienes se reúnen los últimos lunes de cada mes y cada una tiene su respectivo cargo, ya sea como principal o suplentes.

Cabe resaltar el agradecimiento que tienen las mujeres de AMUCC con la cooperativa CAFICAUCA, puesto que fueron ellos la base principal para la creación de la asociación, y es así como lo dejan ver, principalmente la representante legal de la asociación, F.T quien comenta el acompañamiento que se les da y expresa:

La Cooperativa de caficultores nos ha acompañado siempre, bien o mal ahí a estado, nos han colaborado, la organización es autónoma, maneja sus recursos, tenemos una oficina, una secretaria, nosotros no pagamos arriendo, nos reciben el café, están las bodegas para almacenar, en la toma de decisiones nadie interviene, es así como hoy estamos 190 las comprometidas, con dificultades, pero bueno; yo como representante legal podría decir que nos va bien, que necesitamos mejorar en muchas cosas, pero en general estamos bien, ya estamos certificadas (Tombé, Representante legal de AMUCC, 2017).

Ilustración 2. Estructura organizacional de AMUCC



Fuente: AMUCC, 2017.

De acuerdo a la ilustración 2, se evidencia que las mujeres constituyen una de las organizaciones más independientes y bien estructurada legalmente, donde a pesar de no tener todos los beneficios que brinda la Federación, debido a que no hacen parte del grupo de asociaciones que integran la Red Solidaria, ya que consideran que no es relevante pertenecer a este grupo por la trayectoria que ellas mismas han formado, con lo cual logran demostrar un gran manejo de la producción, es así como lo deja entre ver F.T la representante legal de AMUCC, quien afirmó:

Tenemos una junta central, una junta de vigilancia, un comité de comercialización, unas inspectoras internas que son las que cada año salen hacer la inspección a las fincas de las señoras. Tenemos en todos los municipios una coordinadora municipal, las cuales nos reunimos mensualmente, cada una en los municipios correspondientes, y la junta directiva se reúne mensualmente, el último lunes de cada mes, lo mismo que la junta de vigilancia hace sus reuniones aparte y cuando la auditoria viene, deben haberse reunido siquiera entre 3 y 4 veces al año como mínimo y bueno aquí vamos y aquí estamos (Tombé, Representante legal de AMUCC, 2017).

AMUCC es la segunda organización de derecho privado y sin ánimo de lucro, integrada por 190 mujeres de 9 municipios del Cauca, y su objetivo es comercializar cafés especiales de buena calidad para el sostenimiento y mejoramiento, tanto del café como de la calidad de vida de las familias de cada una de estas asociadas, y así obtener un mejor ingreso económico. Además se evidencia su propia independencia, al punto de decirse que no dependen del Comité Cafeteros del Cauca, motivo por el cual no se vinculan en la participación política, organizativa, productiva y representativa de la institución, además de por sí solas tienen su propio orden gremial.

Es por esto que concluyen la falta de interés para vincularse, aunque, no cabe duda que la iniciativa se encuentra, pero que por el momento los intereses son otros, no ven como prioridad el pedir beneficios a la institución por medio de proyectos, ya que por sí mismas presentan los suyos a otras entidades. Es de aclarar que son conscientes de que deben interrelacionarse E.T: “Sabemos que tenemos que hacerlo, porque eso es una plata de todos los caficultores y caficultoras, porque ha ese fondo le metemos plata todos, pero hasta ahora no lo hemos hecho” (Trujillo, Presidenta AMUCC, 2017).

De esa manera, se destaca que AMUCC es una entidad independiente del comité de cafeteros del cauca, pero que aun así cuentan con su respectiva cedula cafetera, lo que las acredita como integrantes de este gremio y con la que tienen el derecho a pedir ayudas por medio de proyectos, que las beneficien como asociación, contar con la asistencia técnica permanente en sus finca por parte del servicio de extensión rural de la Federación. Además, pueden participar dentro de los escenarios políticos que maneja el comité, tanto en las urnas, como en la representatividad, lo que implica, que pueden hacer parte de las elecciones cafeteras, y puedan ser elegidas como representantes de los comités municipales y departamental, ya es cuestión de que demás caficultores las elijan y de ellas participando en este ámbito.

Por otra parte, las palabras de F.T la representante legal, deja entre ver la disputa que se origina entre los extensionistas y las mujeres pertenecientes a esta asociación por la falta de asistencia técnica y por la discusión que existe entre los agrónomos a los demás caficultores en contra de las cooperativas:

Somos mujeres caficultoras, pero los agrónomos del comité no nos colaboran, al contrario siempre están hablando mal de las cooperativas, entonces no queremos que eso siga pasando, queremos que eso mejore y creo que ya se empezó hacer un trabajo y yo aspiro que en un tiempo eso cambie (Tombé, Representante legal de AMUCC, 2017).

Además piden colaboración entre Federación y Cooperativas, ya que ambas instituciones tienen como objetivo el apoyo para el beneficio de los caficultores, son instituciones que necesariamente están atadas, donde se supone que el beneficio va para el caficultor, pero que por problemas de comunicación esos beneficios no se evidencian. En estos casos es fundamental un control de vigilancia que permita el correcto ejercicio de sus funciones y favorezca a los caficultores.

Estas mujeres tienen claro la capacidad y los beneficios por los que vienen trabajando, también saben que otras instituciones buscan beneficiarse por medio de los logros de ellas y es así como lo deja ver O.O la tesorera de AMUCC, quien comenta que las demás organizaciones, incluida el Comité de Cafeteros del Cauca solo buscan tomarlas como modelos de ejemplo para las demás asociaciones y expresando:

Simplemente para mostrarnos, eso es lo que quiere hacer la gobernación también, colocarnos de ejemplo. Cuando viene la partida de un proyecto, entonces buscan a AMUCC, pero es un pantallazo porque en sí, no le llega nada a cada asociada. No tenemos nada en contra de la Federación, solo que ahora que estamos mejor organizadas ya nos buscan, porque saben que invertirán poco en nosotras, ya que estamos organizadas y bien constituidas (Tesorera de AMUCC, 2017).

Para finalizar, se observa desde la perspectiva institucional los procesos de vinculación para las dos asociaciones, en donde AMUCC siempre tuvo apoyo de la cooperativa CAFICAUCA, pero por parte de la Federación no se les brindó las mismas oportunidades que a la Red Solidaria, porque ya estaban estructuradas, constituidas y además tenían un conocimiento amplio en el medio cafetero, motivo por el cual no se les obligó vincularse. Para las mujeres de la Red Solidaria, también fueron procesos largos de reestructuras, cambios sobre técnicas de apoyo, tanto económicas como organizativas, en pocas palabras se dedicaron a formarlas, para que observen en el café un emprendimiento económico, que les ayude a empoderarse y sobresalir en este campo, y como lo nombra el director ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca son:

“5 años tratando de hacerlo, en resumen lo que hemos ido construyendo desde la perspectiva de género, ha sido en lo político, en lo social, en lo económico y en la visibilización de un café distinto basado en la calidad” (Director ejecutivo Comité de Cafeteros del Cauca, 2017).

2.1.2 Tema Productivo.

En cuanto a lo *productivo*, siempre es difícil visibilizar el trabajo de las mujeres, sobre todo en el ámbito agropecuario, donde se ve reflejado la falta de apoyo y conflicto por la tenencia de tierras, es por eso que solo hasta el 2009 se lograron vincular formalmente a la FNC, con la implementación de un enfoque de género, donde decidieron apostar al trabajo de ellas. A lo largo de la historia vienen siendo las más perjudicadas por el machismo, desplazamiento forzado en Colombia, consecuencia de la disputa entre el conflicto armado y la violencia política del país, lo que afecta notablemente la pobreza, la desigualdad y la discriminación de género.

La mayor problemáticas que se destaca dentro de la discriminación y desigualdad hacia la tenencia de tierra para el género femenino agrario es debido a que “el acceso de las mujeres rurales a la propiedad de la tierra es muy limitado, por lo general, este se da es en condiciones de minifundio, pequeña propiedad e informalidad de tenencia de tierra” (Mesa Nacional de Seguimiento al Auto 092, 2009), lo que generó la falta de participación productiva por parte de mujeres en el ámbito agropecuario. Por esa razón, se permitió la creación de la Ley de 1994 (reforma agraria) y la Ley 731 de 2002 (mujer rural), las cuales visibilizaron las condiciones particulares de los derechos de posesión y pertenencia, impulsando una serie de medidas para sus reconocimientos y garantías de exportación.

De acuerdo a lo anterior, logran aumentar su producción y mejorar la calidad del cultivo. Pero aún falta posicionar el café en el ámbito internacional, proceso difícil y evidente en el diálogo con las caficultoras y el equipo de trabajo de la empresa, pues llevan cerca de 5 años tratando de hacerlo, pero sólo en el 2017 lograron hacer una alianza con una compañía de Italia por medio de ASCAFE. El Comité de Cafeteros del Cauca demuestra gran empeño para hacer posible la formalización de la obtención de tierras de las mujeres, para lograr mayor exportación del café. Es así como lo deja claro T.D la asociada de Maikafé quien comenta:

nos colaboran con exportar el café, porque ayudaron a conseguir los compradores, adicionalmente nos colaboran con capacitaciones que sirven en el crecimiento de las organizaciones, además intervienen para que mujeres que no podamos acceder fácilmente a la compra de un lote, nuestras familias nos designen un pedazo para trabajarlo y entre otras ayudas que nos han servido para crecer y fortalecer la asociación (Dominguez, Asociada Maikafe Piendamó, 2017).

Todos los procesos de cambios para mejoramiento de sus cafés, les permite a las mujeres tener grandes aspiraciones, es así como lo deja ver A.V la líder de la vereda El Rosario y representante legal de ASMULIAGRO Morales- Cauca, donde refiere que lo principal es ayudar a las que tienen pocos recursos para mejoramiento de vivienda.

Hay casas muy pequeñas donde ellas no tienen donde almacenar su café, entonces cuando vamos a vender el café, existe el riesgo de que el café se contamine con fungicidas, o algo que ellas tengan ahí donde guardan el café. También, nos hace falta donde guardar los insumos y que tengan una bodeguita donde almacenarlo (Lider vereda El Rosario y representante legal ASMULIAGRO Morales Cauca, 2017).

Es importante enfatizar que, en los últimos años las mujeres demuestran ganarse un puesto importante en la institución y en todo el gremio cafetero, por la constancia y resistencia ante las dificultades que se les presentan, para sacar adelante su siembra y obtener una buena cosecha, así lo dejan entre ver las mujeres de la asociación de Piendamó Maikafé, donde explican lo unidas que están para la venta del café y esto lo vienen haciendo desde el 2015, como lo afirma su líder M.T:

No solamente es sacar café, es sacar café de calidad, nos han capacitado en ese sentido, y ya hemos sacado ventas para el exterior. Este año se nos vendió todo para una empresa italiana, incluso los dueños vinieron personalmente a visitar a las mujeres cafeteras, entonces cada líder convoca su grupo para ver cuánto van a vender, lo reciben en la cooperativa y ellos se encargan de mandarlo al exterior (Toro, Líder Maikafe Piendamó, 2017).

A igual, el café es una de las fuentes principales de empleo en el país y es así como lo evidencian las mujeres: “El café es el que más genera empleo y las que tienen fincas más grandes y mayor café le ayudan a otros dándole trabajo” (Presidenta AMUCC, 2017). Adicionalmente, buscan estar comprometidas en la comercialización de cafés, demostrando la calidad y compromiso que tienen con su labor. De igual forma destacan el café a manera de progreso, como su propia empresa y la herencia de sus padres que la entregarán a sus hijos, eso dejó ver M.E.M. la secretaria de AMUCC, quien comenta que:

Es la empresa propia que uno tiene, si se va a una empresa tiene que depender de las personas que lo manden, mientras que si uno tiene su finca, uno programa sus cosas,

trabajaba independiente, no tiene que depender de un patrón que lo mande. Para mí es una empresa, mi empresa (secretaria de AMUCC, 2017).

Las mujeres buscan estrategias para el mejoramiento de su café, y gracias a los esfuerzos que hacen por sobresalir en la industria, se les permite ser reconocidas con la producción de café de alta calidad, lo cual las favorece porque traen beneficios para cada una. En el caso de Morales, la actual Presidenta N.C de la asociación ASMULIAGRO comenta que:

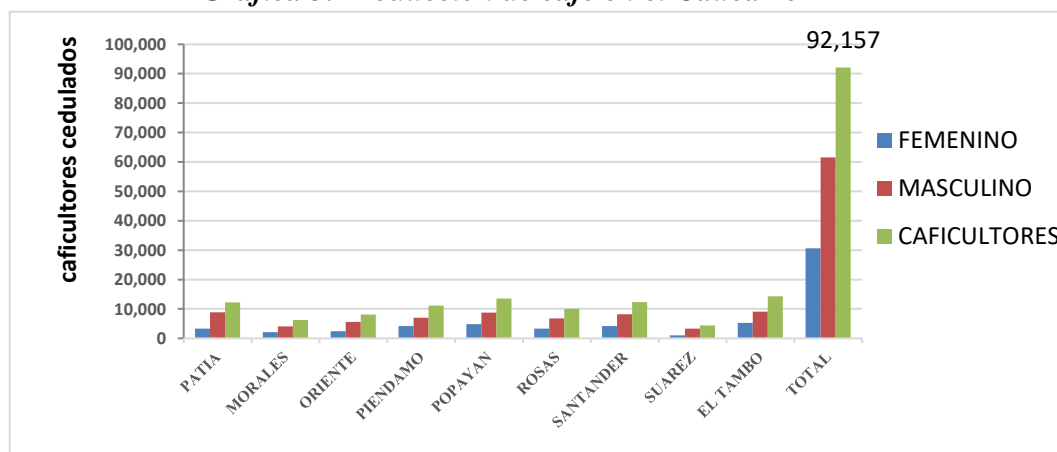
La visión nuestra es trabajar y tener nuestro centro de acopio, primero que todo es estar bien organizadas, para poder mantener nuestros recursos y trabajarlos, que eso es lo que hacemos para que haya una comunidad establecida. Ojalá Dios quiera obtengamos también una trilladora o un tostador de café, para poderlo exportar uno mismo. Lo importante es dejarles ese legado a nuestros hijos (Presidenta asociación ASMULIAGRO, 2017).

Por otra parte, se indagó lo que significaba ser productoras de café, a lo que T.D líder cafetera de Piendamó respondió con orgullo:

Para mí es felicidad, porque es que mire que eso es una cosa que desde que uno se involucre en este tema no importa el cansancio, no importa nada, simplemente uno sabe que de eso va a resultar muchas cosas para los hijos, de que con eso tiene un sustento y aparte usted ve una matica y le produce amor, alegría al verla crecer y al darle lo mejor, entonces personalmente yo me siento muy bendecida con mi profesión como caficultora (Dominguez, Asociada Maikafe Piendamó , 2017).

No obstante, la falta de apoyo de los extensionistas encargados de la asistencia técnica en fincas, es algo que afecta, ya que ellas sienten que es necesario una persona que se encargue únicamente de sus cultivos de café, porque los agrónomos no son suficientes para tantas zonas que tienen que revisar y esto no les permite realizar las visitas como anteriormente lo hacían, es por esto que sienten que para el año 2017, hubo un retroceso en la institución y esperan que cambie. En los últimos años se puede observar la fuerza que estas toman en el papel productivo en el departamento del Cauca.

Gráfica 3. Producción de café en el Cauca 2014



Fuente: elaboración propia. 2016

Estas cifras son tomadas del programa SICA del Comité de Cafeteros del Cauca, donde se evidencia que en la Gráfica 3, la participación de las mujeres por seccionales. De un total general de 92.157 caficultores cedulados, se encuentran actualmente un total de 30.622 mujeres, y 61.535 hombres, lo que evidencia que la participación mujer es mínima y todavía falta que se vinculen más a la producción del café, porque aunque ya tienen ganado un poco de terreno en el ámbito institucional, hace falta tanto por parte de la Federación como de las líderes cafeteras ya vinculadas, convocar a más mujeres para que hagan parte de los Comités Municipales y puedan llegar a representarse en el Comité Departamental.

Tabla 3. Producción de AMUCC

Total Hectáreas	245,70
Densidad por hectáreas	4851
Hectáreas en producción	200,71
Hectáreas en levante	44,99
Promedio ha. Por productora	1,29
Producción estimada	339,680
Rendimiento Kg por ha.	1.382,50

Fuente: AMUCC, 2018.

AMUCC, tiene una producción estable y amplia, es así como lo explica la representante legal F.T: “grandes productoras de café no somos, somos pequeñas productoras de café pero muy comprometidas con este proceso” (Representante legal de AMUCC, 2017). En cuanto a producción, se encontró en el folleto interno, que manejan unas cifras amplias con un total de 245.70 has, que en promedio sería 1.29 ha, lo que genera un total de 339.680 kg de café que para 199 asociadas es un porcentaje alto y bueno. Cabe resaltar el esfuerzo que cada una de estas

mujeres le brindan a su cultivo, independientemente de la asociación a la que pertenezcan, siempre buscando el bienestar de su familia y la comercialización del café:

En la búsqueda de la rentabilidad de la caficultura, el sistema de producción de café tiene un papel muy importante y es que cada caficultor debe tomar las decisiones que conduzcan a estructurar un sistema sólido, adoptando las mejores prácticas de cultivo, en los momentos adecuados (Orrego, 2016).

En cuanto a las ayudas que prestan las entidades para comercializar el café de estas mujeres, se encuentra el caso de AMUCC donde se evidencia el apoyo que brinda la cooperativa CAFICAUCA, pero hace falta que la Federación les asegure su reconocimiento. La FNC está a nivel de Bogotá y aquí funciona el Comité de Cafeteros del Cauca. F.T, la representante legal explica mejor estos procesos:

El Comité de Cafeteros, se dedica a prestar asistencia técnica, la cooperativa de caficultores aunque somos de la misma familia, lo que hacen es comercializar café, son totalmente diferentes, la una depende de la otra, las cooperativas dependen de la Federación por el aval que da para comprar el café (Tombé, Representante legal de AMUCC, 2017).

Las cooperativas de caficultores son aliadas estratégicas de la institucionalidad cafetera, organizan el mercado e irrigan bienestar en las zonas cafeteras al hacer efectiva la garantía de compra. Es así como en este caso juega un papel fundamental CAFICAUCA, ya que desarrolla la recolección del café, su selección, procesamiento, control de calidad y una comercialización que beneficia a los caficultores. Esta cooperativa cuenta con más de 2.700 asociados de 24 municipios del departamento del Cauca, 36 agencias de compra y 7 almacenes Agrocaficauca.

2.1.3 Tema Participativo.

En el ámbito *participativo*, se puede notar el cambio que tienen las mujeres en los diferentes procesos de vinculación que se están dando a lo largo de la trayectoria en el ámbito agrario. Uno de los procesos por los que luchan las caficultoras, es por ser federadas, poseer la cédula cafetera, requisitos que no todas pueden cumplir, por ello se debe seguir buscando la manera de implementarlas y asociarlas al comité con el fin de que logren ser representadas.

Cabe resaltar que la FNC tiene claro que debe trabajar para y por el bienestar del caficultor y su familia, porque es gracias al esfuerzo de ellos, que hoy en día el gremio está bien estructurado

y representado. Es así como lo deja ver el Dr. Gabriel Orduz afirmando (1996) que “se entiende por institución, una determinada clase de relaciones sociales aceptada y practicada de manera permanente por una comunidad, basada en conceptos específicos y producto de las exigencias de una particular estructura de condiciones objetivas y subjetivas” (pág. 9).

Este caso se puede evidenciar en el gremio cafetero, frente al manejo que hace la Federación con los caficultores, donde todos dependen de ella, sea que participen o no en la parte gremial o comercial, pero es evidente que el requisito clave para pertenecer a la institución es tener la cédula cafetera. Tal es el caso de las mujeres de AMUCC, quienes no participan en los procesos gremiales, pero tienen todos los requisitos que se les exige para hacer parte de la entidad, aunque no se encuentran listas para participar como grupo en la parte electoral, como lo deja entrever la Presidenta de AMUCC, E.T quien comenta que:

Si nos interesa la cuestión política del comité, es más hay dos mujeres que pertenecen al Comité Municipal de su zona, pero como equipo no hemos participado, si hay que hacerlo, porque para eso tenemos nuestra cedula cafetera; una de las cosas buenas que ha tenido la organización y que en parte se ha podido sostener, es precisamente no meterse en politiquería, ya nos han tentado mucho en alcaldías y en varias partes. A futuro tenemos que hacerlo pero hacerlo en grupo, organizadas, que podamos decir si vamos a poner una persona en el Comité Departamental, pero que sea el grupo de mujeres, lo que pasa es que estos procesos no se hacen a la ligera porque nos queman y hasta ahí llegamos (Presidenta AMUCC, 2017).

Cabe aclarar que AMUCC debe estar vinculada a la institución para la venta de su café, sin embargo, la diferencia que tiene esta asociación de la Red Solidaria es que ellas forman su propia estructura y se moldean de tal manera que logran sus propios organismos de dirección, administración y control de la organización, ellas hacen sus elecciones internas para elegir a sus 10 delegadas entre principales y suplentes (representante legal, presidenta, secretaria, tesorera, vocal, junta directiva, junta de vigilancia), para dirigir la organización. Además, es un solo grupo y depende más de la cooperativa de caficultores que del Comité de Cafeteros del Cauca, mientras que en la Red Solidaria son varias asociaciones vinculadas al comité y dependen del comercio que este les brinda.

Es por esto que la mayoría de los caficultores y caficultoras muestran el afecto que le tienen al Comité, pues para ellos significa que esta institución es lo que realmente los simboliza. Como lo expone D.H. representante municipal de Popayán:

La Federación lleva una trayectoria de 90 años, en donde ha demostrado ser una entidad muy organizada con la parte administrativa que está encargada del Director Ejecutivo el Dr. Gerardo Montenegro, sus extensionistas, todo su equipo de trabajo y desde Bogotá con el gerente general de la FNC. La federación es la gran familia que uno tiene para mejorar su calidad de vida, porque con orgullo puedo decir que no hay otra federación, no hay otra entidad más organizada que esta (Representante del comité municipal del Cauca, 2017).

Así mismo, no cabe duda del empeño y trabajo que le pone cada uno de los integrantes que pertenecen a la Federación, tanto los extensionistas como los coordinadores de cada seccional, quienes hacen lo posible por que el trabajo de la mujer sea visible para los demás y se destaque por su compromiso, es así como lo deja ver W.R. el coordinador de la Seccional Piendamó, quien evidencia gran interés en apoyar a la mujer cafetera, al decir que:

Las mujeres son las que convocan, los hombres nos hemos olvidado de convocar, pero que bueno es ver que ellas se reúnen y que cada mes tengan su reunión, porque eso les ha dado la disciplina, fundamental para crecer en cualquier aspecto, y eso se mira, se reúnen, discuten sus temas, traen gente que los capacite, pero todos los días están preocupadas por crecer, lo que les ha dado esa posibilidad que están viendo hoy, en nuevos mercados, en nuevas oportunidades, mirando y pensando siempre la familia, está centrada en los hijos, el esposo y los atiende de alguna manera (Coordinador de la seccional Piendamó, 2017).

Esta participación acrecentada que se vienen dando en estos últimos años (2006-2018) por las mujeres, en parte se debe a la estabilidad y los cambios que se están dando a lo largo de la historia en las instituciones, lo que logra hacer que la sociedad se adapte a estos medios. Explicado por March y Olsen (1989) afirman que:

El nuevo institucionalismo es una teoría que explica convincentemente la estabilidad en los procesos sociales, esta explicación descansa en dos ideas: primero, las instituciones sólo cambian en forma incremental, es decir poco a poco sobre plazo de tiempo relativamente

largo; segundo, las normas y reglas institucionales influyen de manera determinante sobre el comportamiento individual (pág. 37).

Ahora, para evidenciar un poco el trabajo que vienen implementando las mujeres frente al gremio cafetero, Elizabeth Jelin (1996) muestra que “tanto la ciudadanía como los derechos están siempre en proceso de construcción y cambio” (pág. 5). Ellas buscan identificarse, tener su libre expresión y voto, para eso se quiere que sean representadas frente a la institución, pero hasta el momento no se logra en su totalidad, ya que en los Comités Municipales si existe la participación de varias mujeres, pero falta más implementación, sobre todo en la representatividad del Comité Departamental, es debido a este panorama que la organización de las caficultoras se hace prioritaria y en respuesta nace la Red Solidaria.

Teniendo en cuenta los diálogos con las caficultoras, se pudo tomar vivencias donde anteriormente ellas no tenían derecho ni a un lote de tierra, hoy en día varias de las líderes logran más que implementarse en el gremio cafetero, algunas llegan hasta ser concejales de los municipios, otras lo intentan. Pero aun así no consideran que sea una pérdida, al contrario demuestran que pueden llegar más lejos, tal son los casos de Morales y Rosas, donde la representante legal de ASMULIAGRO en el Municipio de Morales, participó como concejal de su pueblo y ganó, así mismo ella manifiesta que este logro ha permitido beneficiar un poco la asociación. Por otra parte, la líder del municipio de Rosas, participó también para concejal de su pueblo, pero desafortunadamente los votos no fueron suficientes, aun así, sigue siendo una gran líder cafetera en su municipio.

Si bien es cierto y comentado por las mismas mujeres cafeteras, explican cómo es el proceso para la vinculación en el gremio cafetero, donde expresan que no hace mucho lograron implementarse, ya que apenas hace 4 años comenzaron a integrarse en los grupos directivos, elegidas por demás caficultores en las elecciones cafeteras. Es ahí, donde surgió la iniciativa dentro de las asociaciones, porque las mujeres no podían tener una representación en el Comité Departamental anteriormente. Fue sólo hasta las elecciones cafeteras del 2014 cuando comenzaron a trabajar en eso, y pensaron en que siendo asociaciones de mujeres tan grandes, podían apostar a ubicar mujeres en los comités. Teniendo en cuenta las entrevistas, se comenta sobre el apoyo que les dio el Comité de Cafeteros del Cauca, para potencializar el liderazgo, algunas de ellas recibieron ayudas de alcaldías, cooperativas e incluso de la Fundación Manuel Mejía, y el SENA con el acompañamiento de capacitaciones para seguir instruyéndose.

Si bien es cierto, fue difícil implementar la participación de las mujeres, teniendo en cuenta lo referenciado por ellas, se puede decir que todavía hay hombres que las consideran para oficios de casa, creen que sólo ellos tienen privilegios, incluso se presentan inconvenientes con algunos esposos porque hay discusiones cuando ellas tienen que ir a las reuniones, debido a que no les gusta que se demoren y no tienen en cuenta la opinión de la mujer. Actualmente, por los cambios que se vienen dando, en algunas familias se ve reflejado el trabajo en equipo desde la casa, demostrando que sí son capaces de sacar adelante su hogar y su trabajo.

En cuanto a las elecciones, según diálogos, para las campañas anteriores se escogieron mujeres líderes que pertenecieran a cada asociación, que cumplieran con todos los requisitos para poder inscribirlas. El mecanismo de campaña que usaron, es el de ir a las veredas a explicarles sus propuestas a los cafeteros y tratar de convencerlos para poder ser elegidas en las elecciones cafeteras y tratar de llegar ya sea a los Comités Municipales o Departamental, para lo que hizo falta adecuar mejor la campaña del Comité Departamental. En campañas pasadas no se usaron panfletos, cuñas radiales ni afiches por falta de recursos y tiempo, más se espera que para las próximas elecciones 2018 sí se pueda hacer.

La función que tiene el tema electoral, según Dieter Nohlen (2012) es que “los sistemas electorales determinan las reglas a través de las cuales los electorales pueden expresar sus preferencias políticas y mediante las cuales es posible convertir los votos en escaños parlamentarios (en caso de elecciones parlamentarias) o en cargos de gobierno (en caso de elecciones para presidente, gobernador, alcalde, etc.). Este concepto restringido es más ventajoso y fructífero tanto para el estudio de las consecuencias políticas de los sistemas electorales, como para el debate político en torno a su diseño o reforma” (pág. 3). Este estudio se enfoca en transmitir lo que las mujeres caficultoras desean como grupo, es así como lo explica M.T. la líder del Municipio de Piendamó, donde expone:

Los políticos lo que hacen es engañar, prometen cosas que no pueden cumplir, entonces como hacemos nosotros nuestras campañas, nosotras y las que no están aquí, somos capaces de lanzar mujeres para que nos apoyen a nuestro proyecto, y hay mujeres en la federación que son capaces de representarnos dignamente y apoyarnos en nuestro trabajo, ahorita ellas ya saben que se vienen otras elecciones y que debemos todas votar por una a la planilla a nivel Departamental (Toro, Líder Maikafe Piendamó, 2017).

Con base a las entrevistas realizadas a mujeres cafeteras y coordinadores seccionales, se pudo notar que aunque no es fácil manejar este proceso de representatividad y liderazgo que hoy en día poseen las caficultoras, es bastante confortable ver cómo estas luchan a diario por sacar adelante lo que llaman su sustento y economía, es verdad que hace falta, porque aunque ya llevan un 33% ganado, se estipula que para los próximos años, sea el 50% de la participación de las mujeres cafeteras, es por esto que se trabaja duro para implementar más al género femenino en estos escenarios, permitiéndoles mayor autonomía y poder frente al gremio cafetero.

2.1.4 Tema Representativo.

Por último, en el ámbito *representativo* las mujeres demuestran ser constantes, pero sobre todo empoderadas con el tema de liderazgo, logrando demostrar a través del esfuerzo y dedicación, transformar sus organizaciones. Es así como lo deja ver Dr. Gerardo Montenegro Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca, donde habla sobre la historia de la creación y la iniciativa que fue el inicio para que estas mujeres tuvieran sus propios recursos, su propia cosecha, y así la participación y vinculación de la mujer al gremio cafetero.

El tema de la equidad de género en la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, comenzó en el 2008 con la máxima autoridad de la Federación (Congreso Cafetero), donde se firma un pacto por la equidad de género, para visibilizar, apoyar y digamos que, poner en evidencia que en gran medida y en un alto porcentaje de la industria cafetera del país depende de la mano de las mujeres (Director Ejecutivo Comité de Cafeteros del Cauca, 2017).

Esta iniciativa, permitió la estrategia de configurar en cada Comité Municipal una organización de asesores, ayudando de forma gradual a que las mujeres fueran entendiendo el proceso democrático al interior del gremio cafetero, y así tuvieran una mayor participación en las decisiones y de paso que tuvieran un impulso económico. Pero como dice el Dr. G.M. Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca, las falencias no se quedaron atrás:

Después de hacer todo el ejercicio de los Comité Municipales, se encuentra un vacío al interior de la estrategia y el vacío estaba en que tenían que fortalecer económicamente a las mujeres, de lo contrario no iban a obtener lo que estaban buscando, así que desde que se fundó el acuerdo en el 2009-2011 empezaron a fortalecer económicamente las mujeres

caficultoras y a través del emprendimiento de café lograron que muchas tuvieran su propio cultivo y el comité lo que fue haciendo desde sus propios recursos o de los proyectos que tenían, era lograr que las mujeres utilizaran los recursos que les brindaba la institución (Director Ejecutivo Comité de Cafeteros del Cauca, 2017).

Estando en este proceso de representatividad, cambios económicos, recursos y oportunidades de cambios, como lo plantea el Dr. G.M. Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca, apareció el Sistema General de Regalías:

El cual fue una oportunidad para fortalecer económicamente a las mujeres, también para seguir trabajando no solo en la proyección, sino también en la calidad y gracias a ese impulso lograron tejer una Red Solidaria de mujeres que se establece en el departamento del Cauca, ligado a este proyecto del Sistema General de Regalías se vincularon cerca de 2.800 a 3.000 mujeres caficultoras del departamento, ese es apenas el 10% porque el departamento tiene hoy cerca de 30.000 mujeres que son cabeza de familia, porque son las que administran las fincas (Director Ejecutivo Comité del Cauca).

Así mismo, cabe destacar que en el ámbito representativo de la Red Solidaria no la dirige una sola líder como lo hace AMUCC, ya que como su nombre lo indica es un red que vincula diferentes organizaciones de los diferentes municipios del Cauca, en donde cada organización tienen sus propias líderes, es decir, que son varias las que se encargan de fortalecer y representar cada una a su respectiva organización en el gremio cafetero, además, deben encargarse de mejorar la parte administrativa. Esto lo logran por medio de proyectos que deben presentar al Comité de Cafeteros del Cauca, quien decide si lo aprueba o no.

Es importante recalcar cómo la Red Solidaria está vinculada a la Federación, pues no sólo cuenta con el apoyo de la institución, sino que también desean contar con el apoyo de la única representante a nivel departamental, convirtiéndola en la segunda mujer en llegar a este gremio después de 1970, así mismo desea ser la motivación para que más mujeres se animen a participar en las siguientes elecciones. Luz A. Cotazo expresa que:

Todavía estamos en una sociedad muy machista, y sobre todo en la caficultura, porque siempre está evidente el género masculino, además las mujeres tienen más dificultades a nivel interno, por la falta de apoyo de la pareja, si bien es cierto todos estos problemas requieren tiempo y eso mismo hace que de pronto las mujeres no estén constantes en el

grupo, que no se vea ese liderazgo, no porque no hay capacidad sino porque hace falta más apoyo dentro del hogar (Líder departamental Comité de Cafeteros del Cauca, 2017).

Para concluir, se mostrará una tabla que integra algunas de las asociaciones de la Red Solidaria, dividida en zona norte y sur, por municipios y nombres de cada organización, y cada una con el respectivo nombre de la representante legal.

Tabla 4. Distribución de la Red Solidaria de mujeres caficultoras del Cauca

RED SOLIDARIA DE MUJERES CAFICULTORAS DEL CAUCA													
Zonas	Municipios	Nombres de las Organizaciones	Formalmente Constituidas		Nombre de la Representante Legal	No. de Asociadas	Cobertura Geográfica			Integrantes que tienen Cedula Cafetera	Actividad Principal: Café		
			SI	NO			Veredal	Municipal	Regional		Producción	Transformación	Comercialización
Norte	Piendamó	Asociación de Mujeres Caficultoras de Piendamó (MAIKAFE)	X		María del Carmen Toro Flórez	185		X		100	X		X
	Morales	Asociación de Mujeres Líderes Agropecuarias (ASMULIAGRO)	X		Armida Vernal (Concejala del Municipio)	133	X		X	90	x		x
	Morales	Asociación de Mujeres Ahorradoras Cafeteras de Morales (AMAC)	X		Manuelita del Mar Muñoz	11	X			1	X	X	X
	Caldono	Grupo de Mujeres Caficultoras de Pescador		X	Carmen Eneyda Trujillo Sarria	19	X			13	X		
	Suarez	Asociación de Mujeres Rurales Cafeteras del Municipio De Suarez (ADEMURCA)	X		Luz Aida Mina Chara	30		X		No hay información	X		
	Buenos aires	Asociación de Mujeres Caficultoras DE Buenos Aires (ASOPROCAMPORBAC)	X		Aidalid Atoy Muñoz	51	X			No hay información	X		
	Jambaló	Asociación de Mujeres Caficultoras de Páez (FONDO PAEZ)	X		Yuridia Pillimue	89	X			No hay información	X		
	Toribio	Asociación de Mujeres Caficultoras de Toribio (SICEET)	X		Astrid Nayibe Sandoval Orozco	204	X			No hay información	X		
	Caloto	Asociación de Mujeres Caficultoras de Caloto (ASPROCOPAM)	X		Mario Conda	27	X			8	X		
Sur	Timbio	Asociación de Mujeres Caficultoras Las Gaviotas Timbio (GAVIOTAS TIMBIO)	X		Yolanda Zúñiga	33 --- 31M-2H	X			30	X		X
	Sotará	Asociación de Mujeres Emprendedoras para el Desarrollo Agropecuario Corralejas Sotará (ASOMEDACS)	X		Victoria Cabrera Hernández	14			X	9	X	X	X
	Sucre	Grupo de Mujeres Nuevo Renacer Vereda El Fresno		X	Suleidy Magin	12	X			10	X		
	Balboa	Asociación de Mujeres Caficultoras de Balboa (ASOMUCABAL)	X		Yiovanny Iles	40	X			17	X		
	Almaguer	Mujeres Caficultoras de San Miguel (MUCASANMI)		X	Teresa Gómez	27	X			No hay información	X		
	San Sebastián	Asociación de Mujeres Productoras de Café del Rosal (AMPROCAR)	X		Melania Narváez	10	X			No hay información	X		
	Mercaderes	Grupo de Mujeres Caficultoras de Esmeraldas Mercaderes		X	María Estela Montero	13	X			10	X		
TOTAL						898				288			

Fuente: elaboración propia, 2017.

Como se evidencia en la Tabla 5, del 100% de las mujeres caficultoras de la Red Solidaria el 60% están formalmente constituidas, cada una de ellas pertenecen a diferentes asociaciones que se manejan en los municipios cafeteros del Cauca, donde están vinculadas un total de 898 asociadas, de las cuales 204 pertenecen a la organización de caficultoras de Toribio, siendo el mayor número de asociadas, mientras que el menor número se localizan en San Sebastián con un grupo de 10 mujeres cafeteras. Además, se encuentra que dentro de las actividades principales el 100% de las mujeres caficultoras producen su café, de esa cifra el 30% lo comercializan y el 11% lo transforman.

Mientras que AMUCC maneja su propia organización, la cual resulta ser una mejor opción de representatividad, por su estructuración y representación, que en por la larga trayectoria que tiene esta organización se puede decir que sus logros fueron referentes gracias al apoyo que les brinda la cooperativa para comercializar el café. Actualmente, ya se encuentran vinculadas en el concejo de CAFICAUCA algunas mujeres de la asociación y esperan más adelante poder vincular una mujer al Comité Departamental, aunque en este momento ya hay dos mujeres de AMUCC en algunos Comités Municipales y así lo afirma F.T:

En el Comité de Cafeteros si hay algunas representantes a los Comités Municipales, pero por iniciativa propia, como organización todavía no, porque esto es de procesos, de la noche a la mañana no podemos estar allí, lo mismo paso cuando llegamos al concejo de administración de la cooperativa, eso es trabajo de muchos años atrás y bueno se espera que esas dos señoras que están ahí se sigan sosteniendo como representantes de AMUCC, además es bueno estar ahí porque nos enteramos de cosas que van en beneficio de nosotras mismas y esperamos que ese sea un trabajo que podamos seguir haciendo (Tombé, Representante legal de AMUCC, 2017).

El empeño, compromiso y dedicación que estas mujeres pusieron a su trabajo como caficultoras para salir adelante, las destacó en muchos aspectos, sobre todo por ser la asociación de mujeres más antigua y la que logró sostenerse a pesar de tantas dificultades que se les presentó. Comenzaron con una iniciativa que tuvo la cooperativa CAFICAUCA para vincularlas, y en medio de todos los problemas que se presentaron al comienzo, después de 17 años lograron certificarse, vincularse al concejo de administración de la cooperativa y hacer una alianza con la empresa

SUPRACAFÉ S.A para vincularse a la sociedad de TECNICAFFE (Parque Tecnológico de Innovación para la agregación de valor a la caficultura caucana).

AMUCC, tienen como proyecto a largo plazo seguir manteniéndose en el concejo de la cooperativa CAFICAUCA por los siguientes dos años, para los subsiguientes cuatro años aspiran participar en las elecciones cafeteras, vincular algunas de las mujeres a los comités municipales y departamental, tener su propia sede, exportar y comercializar directamente. Es así como ellas mismas lo recalcaron en la entrevista que se les realizó en reunión con algunas de las asociadas que pertenecen a la junta de control de la organización y administración. Para contrastar, también se evidencia un cuadro que integra los municipios donde se encuentran las mujeres que pertenecen a la asociación y el respectivo nombre de la representante legal.

Tabla 5. Distribución de Asociación de mujeres caficultoras del departamento del Cauca

Municipios	Nombre de la Organización	Formalmente Constituidas		Nombre de la Representante Legal	No. de Asociadas	Cobertura Geográfica			Integrantes que tienen Cedula Cafetera	Actividad Principal: Café		
		SI	NO			Veredal	Municipal	Regional		Producción	Transformación	Comercialización
Cajibío	Asociación de Mujeres Caficultoras del Cauca (AMUCC)	X		Fabiola Tombe Velasco	26	X	X		26	X		X
Caldono		X			8	X	X		8	X		X
Piendamó		X			38	X	X		38	X		X
Morales		X			4	X			4	X		X
Popayán		X			8	X			8	X		X
El Tambo		X			80	X	X		80	X		X
Timbio		X			1	X			1	X		X
La Sierra		X			9	X			9	X		X
La Vega		X			16	X			16	X		X
				TOTAL	190				190			

Fuente: elaboración Propia, 2017.

Como se evidencia en la Tabla 6, en AMUCC se encuentran inscritas 190 mujeres asociadas, de los 9 municipios pertenecientes a esta organización todos son formalmente constituidos, y el municipio con mayor número de asociadas, es el Tambo en donde se hallan 80 mujeres vinculadas, sobre todo porque es en este municipio donde comenzó la organización; mientras que el menor número de asociadas, está en Timbo con la participación de 1 mujer, esto se debe en parte a que las demás ya se encuentran vinculadas a otras asociaciones, que fueron de mayor interés debido a que estaban conectadas a la Red solidaria, moviendo más interés en las caficultoras y además, porque no hay un amplio conocimiento sobre los beneficios de esta organización. Todas cuentan con la cédula cafetera y dentro de sus actividades principales producen y comercializan el café.

2.2 AMUCC Y RSMCC en perspectiva institucional.

Después de exponer la trayectoria de las dos organizaciones más relevantes de mujeres caficultoras en el Cauca, es un ejercicio clave ver desde el enfoque que se realizó el trabajo, en este caso el neo-institucionalismo y además ver cómo se establecieron estructural y organizativamente estas asociaciones. En este sentido, en el presente subtítulo se trabaja desde algunos autores, como March & Olsen (1989), considerando la dimensión institucional del trabajo desde “la formación del consenso y la creación de metas colectivas en la sociedad”, visto desde la búsqueda de la inclusión de las mujeres en la institución (pág. 37).

Como se ve en el presente proyecto, AMUCC y Red Solidaria son la representatividad de las caficultoras, asumen garantías que son pertinentes para el libre desarrollo de sus trabajos dentro del campo y problematizan una vez más el tema de la mujer dentro de la vida laboral y agrícola. Desde una perspectiva general, cabe destacar que estas dos asociaciones tratan de brindar herramientas para la formalización del trabajo de las mujeres agricultoras, siendo claves para que tengan voz dentro del gremio. Aunque las participaciones políticas de ambas organizaciones son diferentes, tanto en sus trayectorias como en la forma de vinculación que manejan para la comercialización de sus cultivos de café.

A partir de la mirada institucional, el objetivo de los estudios políticos no es analizar el enfrentamiento, sino los mecanismos de formación del consenso y la creación de metas colectivas en la sociedad. Para entender la participación política que se desea, debe ser analizada desde la institución, evidenciando la vinculación de las mujeres como integrantes del gremio, que al igual que los hombres buscan tener un lugar a nivel Departamental y Municipales, para conseguir ayudas

que las beneficien como grupo, y puedan lograr metas que favorezcan a toda la comunidad cafetera.

Es por esto que en este punto se tiene la mujer cafetera como principio base en los procesos electorales y representativos que maneja la institución. La FNC además de ser una institución integrada por los productores de café, también acredita su condición con la cédula cafetera, usada para varios beneficios útiles que les permite determinar quién puede hacer parte del Congreso Nacional de Cafeteros, el Comité Directivo, los Comités Departamentales y Municipales a nivel Nacional.

Pero a pesar de lo anterior, las mujeres están insuficientemente representadas en los procesos de toma de decisiones, el hecho de que exista una proporción baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas, obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas. Aunque es de destacar que cualquier mujer perteneciente al gremio cafetero puede presentar proyectos a la institución, lo que genera la búsqueda de una independencia económica y que sean tenidas en cuenta para la participación en procesos políticos y productivos.

Debido a la desigualdad existente, se decidió implementar la ley 731 del 2002, conocida como la ley de la mujer rural, cuyo objetivo es acelerar la equidad entre hombres y mujeres, así como mejorar la calidad de vida de las que viven en el sector rural, con prioridad en las mujeres en condiciones de vulnerabilidad (Serrano, Duque, & Pachón, s.f). Se puede decir que gracias a esta ley que se implementó, las mujeres lograron vincularse a espacios representativos dentro del Comité y pelear por la posesión de tierras.

Debido a lo anterior, asociaciones como AMUCC y Red Solidaria desarrollan características de liderazgo, definiendo la producción como la inclusión de las mujeres en el trabajo y su formación vista desde el Comité de Cafeteros del Cauca, su participación se evidencia en diferentes aspectos, como oportunidades, fortalezas, barreras, amenazas y perspectivas, todo esto desde lo productivo, comercial, organizativo y político. La lucha por el desarrollo y la implementación del género femenino en el gremio cafetero, tiene por propósito el avance y formación en la producción del café y aprendizaje (FNC, 2018), es por esto que la mujer tiene un rol fundamental en la actividad cafetera.

Gracias al interés de las líderes, se implementa la participación de estas mujeres para ser reconocidas a nivel nacional e internacional. Las mujeres cafeteras, son vistas desde el marco general como el eje del desarrollo rural colombiano según el Boletín 10 (informe), donde menciona

que “La FNC pone como miembro principal el asunto de género, la voz de la mujer cafetera que promueve la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres” (FNC, 2018), poniendo principalmente el acceso a la educación de ellas, mejorar la economía, aumentar la producción y comercialización, pero sobre todo implementar la participación para que mejore la intervención de las mujeres en el gremio y así obtener un mejor liderazgo.

Por otra parte, un tema que también es pertinente tratar, es el de la comercialización, refiriéndose al conjunto de actividades desarrolladas con el objetivo de facilitar la venta de una determinada mercancía, producto o servicio, es decir, la comercialización se ocupa de aquello que los clientes desean (Ucha, 2009). Este tema permite que la inserción de las mujeres cafeteras al mercado, se base en la producción como una recomposición entre la oferta y la demanda, donde se privilegia debido a que algunos países consumidores prefieren el café colombiano, es así como se observan en las cifras del informe de International coffee organization (Touré, 2018), en el que, para el año 2018 se exportaron un total de 1,08 millones de sacos, demostrando la calidad y la preferencia por la variedad en sabor y aroma que ofrece el café colombiano:

El TLC ha generado un ciclo de precios bajos afectando a los caficultores de nuestro país, pero también abrió una ventana de oportunidad a los productores que buscan la innovación y la competitividad en sus cultivos, orientándolos al mejoramiento de la calidad y la diferenciación. Lo que ha permitido la apertura del mercado cafetero, con el rompimiento del pacto de cuotas y en menor medida con el TLC, es su migración a los rubros de cafés especiales, en ese proceso la mujer ha jugado un papel fundamental por medio de programas, y también en la actividad productiva (El Nuevo Siglo , 2012).

Esta comercialización también permitió que las organizaciones cafeteras de mujeres hayan tomado un carácter económico más fuerte en los departamentos, como se muestra en el caso de la Red Solidaria, donde se crearon coaliciones entre diferentes grupos de intereses que existen, y se gestionó el crecimiento y la resolución de conflictos dentro de la misma. En el caso de AMUCC el funcionamiento organizacional considera e integra a las personas que la hacen funcionar, en términos de la teoría institucional de Di Maggio y Powell (Tobar & Arturo, 2009), podríamos identificar:

Isomorfismo institucional, que distingue tres tipos de efectos: el coercitivo, que son las presiones otras organizaciones de las que se depende; el mimético, que es la imitación de

las organizaciones de más éxito; y el *normativo*, que son las normas compartidas por varias organizaciones (págs. 11-32).

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN		
	AMUCC	RED SOLIDARIA DE MUJERES
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional propia, independientes, privada y legalmente estructuradas. Vinculación: CAFICAUCA. Actualmente: 190 mujeres cafeteras. Proceso de vinculación: extenso y lento. Asociación con más trayectoria en el Cauca.	La Red Solidaria de Mujeres Caficultoras del Cauca: es un proyecto apoyado por el sistema general de regalías. Finalidad: integrar a las asociaciones de mujeres al gremio cafetero. Obtener: participación democrática, participativa y representativa frente a la institución. Actualmente hay 30.622 mujeres cafeteras vinculadas a la red. Apoya por la institución y ha permitido la vinculación y aceptación de las mujeres en el gremio cafetero.
PRODUCCIÓN	Adquisición de tierras: para tenencias de tierras no tuvieron beneficios ni ayudas, compraron terrenos, algunas ya tenían tierras, ningún patrocinio del Comité del Cauca, el acceso de tierras para ellas era limitado. Dificultades: vinculación al gremio cafetero. La mayoría eran cabezas de familia y desplazadas. El reconocimiento de producción: lento. Hoy en día: por medio de CAFICAUCA lograron comercializar su café como alta calidad.	El Comité del Cauca busca garantizarles a las mujeres cafeteras la compra y venta de café. Brindar: cafés de alta calidad. Procuran que estos espacios que brinda la institución a la mujer, ayuden para implementarlas en el gremio cafetero.
PARTICIPACIÓN	Organización por fuera de la institución, se encuentran vinculadas al gremio por medio de la Cedula Cafetera, que las acredita como caficultoras. No obtienen mayores beneficios. No participan en las elecciones cafeteras y en general su intervención como grupo frente a la institución es nula. Operan con su propio régimen y realizan sus propias elecciones internas para elegir las representantes que dirijan la organización.	Se pretende que participen numerosamente en las elecciones cafeteras y hagan parte de los órganos de gobierno de la entidad de carácter creciente. No se les garantiza a las mujeres su vinculación a los miembros directivos de la institución. Por otro lado, no existe por parte de esta red una diferenciación racial que permita diferenciar la etnicidad de las mujeres que participan dentro de este proyecto.
REPRESENTACIÓN	Actualmente 2 mujeres se encuentran vinculadas al concejo de CAFICAUCA. Existe: participación de mujeres de AMUCC en Comités Municipales del Cauca, por iniciativa propia, como organización no. 10 representantes de los organismos de dirección de la asociación. 180 mujeres: comercializan y producen su propio café.	Actualmente participan en la Red más de 898 asociaciones de mujeres, de las cuales el 100% producen café, el 30% lo comercializan y el 11% lo transforma. Periodo 2014-2018: se observa incremento de vinculación de las mujeres. Participación: 45 principales y 56 suplentes en los Comités Municipales. En este momento: solo se cuenta con la intervención de una mujer en el Comité Departamental.

Fuente: elaboración propia, 2018.

Como se evidencia en el cuadro comparativo, este capítulo se centró en la organización, producción, participación y representación de las dos asociaciones destacadas de mujeres caficultoras del Cauca, presentado desde un estudio de caso que permite exponer las diferencias de su vinculación, definiéndolas como: la Red Solidaria, programa que lleva 14 años vinculado al Comité de Cafeteros del Cauca, por medio del cual reciben apoyo económico, social, político e

igualmente les abre espacios de capacitación y venta de cafés especiales para exportación. Por otra parte se encuentra AMUCC, quien tiene poca participación dentro de la FNC, pero que lograron incorporarse al gremio cafetero por medio de CAFICAUCA desde hace 18 años, demostrando ser una de las agrupaciones con mayor trayectoria en el Cauca.

Así mismo, se evidencia la falta de apoyo que se encuentra por parte de algunos líderes caficultores, esposos y familiares de las mujeres caficultoras, porque dicen que son del hogar, no creen en sus capacidades de liderazgo, no les ceden tierras que queden a su nombre para poder cultivar café. Por tanto no logran obtener la cédula cafetera, lo que les impide la participación y vinculación dentro del gremio, originando que no sobresalgan, ni participen en los procesos de elecciones cafeteras. A pesar de tener el apoyo de algunos representantes del Comité Departamental, es de aclarar que si no hay un apoyo de los votantes no logran ser elegidas como representantes.

Para terminar, es importante destacar que las representantes trabajan permanentemente la vinculación frente al gremio, debido a esto, piden la colaboración de todos los caficultores líderes para que las apoyen y elijan como sus representantes, demostrando la capacidad de liderazgo que manejan al implementarse en el ámbito institucional. Así mismo, las mujeres que se encuentran apartadas de la política cafetera del Comité de Cafeteros del Cauca, como en el caso de AMUCC, desean llegar a acuerdos que beneficie tanto la FNC como las asociaciones de todas las mujeres caficultoras que pertenecen a la Red Solidaria, con el fin de no afectar ninguna de las entidades.

CAPITULO III. Análisis comparativo de la institución y los modelos organizacionales de las asociaciones caucanas.

El objetivo de este capítulo es revelar el panorama en el que se viene desarrollando los procesos de inclusión a nivel político, productivo y organizativo de las mujeres cafeteras, principalmente en la representación gremial y democrática entre los años 2005 y 2015, con un intervalo de 4 periodos de gobierno. Para esto se pretende destacar el porcentaje de la participación productiva tanto femenina como masculina en las zonas cafeteras del Cauca.

En la primera parte de este capítulo se abre espacio a líneas de tiempo, que evidencian los hechos relevantes de las organizaciones (AMUCC y Red Solidaria), desde su constitución hasta ahora, observando los porcentajes de participación durante los últimos 16 años. Así mismo, se pretende hacer un estudio de causa-efecto desde árboles de problemas y objetivos, con el fin de articular metodologías de planeación y enfatizando en la participación, como principio básico institucional.

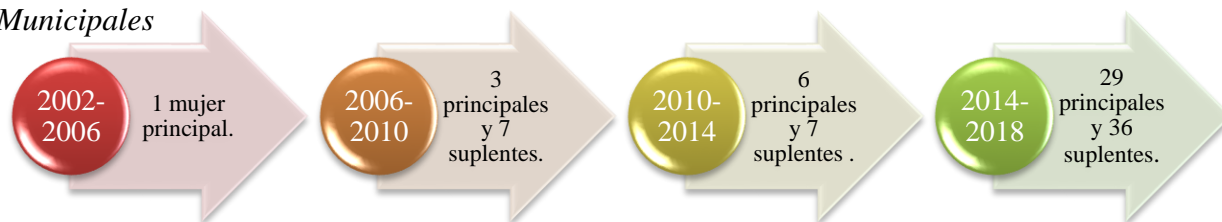
De acuerdo a los programas de la ONU mujeres, “las mujeres tienen poca representación no sólo como votantes, sino también en los cargos directivos, ya sea por elección, en la Administración Pública, el sector privado o el mundo académico” (ONU, s.f), escenario que se afirma dentro de la FNC, de acuerdo a la intervención de las mujeres, dentro de los representantes del Comités Departamentales y Municipales a nivel nacional, se puede notar en algunos casos la poca o nula participación de las mujeres caficultoras, tanto electoral, como en asumir los cargos de representación dentro del gremio cafetero.

Es por esto que este capítulo se divide en tres temas fundamentales sobre la participación de las caficultoras: el primero, los “*procesos de inclusión a nivel político, productivo y organizativo*”, el cual busca evidenciar desde un análisis comparativo y crítico el modelo de la institución FNC y sus entes territoriales, respecto al acompañamiento que se le hace a las mujeres en correlación con los dos capítulos anteriores. El segundo, “*perspectivas de inclusión para las mujeres cafeteras*”, brinda un análisis de los problemas centrales acerca de la participación de las caficultoras dentro de la organización, y las posibilidades de cambio y desarrollo que pueden servir desde criterios definidos. Finalmente, “*causa- efecto de la inclusión de las mujeres caficultoras*”, con el fin de obtener un bosquejo para las garantías dentro de la institucionalidad.

3.1 Panorama de los procesos de inclusión a nivel político, productivo y organizativo.

Desde el ámbito *político* se evidencia el proceso de participación desde una línea de tiempo que relaciona los 4 últimos periodos de elecciones cafeteras a nivel municipal, donde se muestra la vinculación de las mujeres por año, desde el periodo 2002-2006 al 2014-2018, con un aumento progresivo de asistencia en el gremio cafetero y sobre todo la participación en los Comités Municipales.

Ilustración 3. Línea de tiempo de participación de las mujeres cafeteras en los Comités Municipales



Fuente: elaboración propia, 2018.

Esta línea de tiempo, permite evidenciar un aumento progresivo de las caficultoras, donde en sus comienzos la participación de las mujeres como representante municipal era mínima, en vista de que en el periodo 2002-2006 sólo llegó al Comité Municipal una mujer, representando el municipio de Rosas- Cauca. Para el 2006-2010 se evidencia mayor participación, para este año integraron esquemas de inclusión de género y el Comité de Cafeteros del Cauca trato de vincularlas por medio de programas, pero como apenas se estaba efectuando la inserción, solo llegaron a los Comités Municipales 3 principales (1-Santander, 1-Toribio, 1-Popayán) y 7 suplentes (1-Toribio, 2-Popayán, 1-Inza, 1-Rosas, 1-Sucre, 1- Mercaderes), que para entonces era un gran logro.

Para los siguientes ocho años, hubo un cambio de participación, en donde las mujeres ya se habían posesionado en el gremio cafetero, demostrando el incremento en la participación para el periodo 2010-2014, se inició por formar programas y proyectos para su vinculación, que les permitió empoderarse y así lograron llegar a la representación municipal con 6 Principales (1-Morales, 1-Popayán, 1-Rosas, 1-Bolívar, 1-Mercaderes, 1-Florencia) y 7 Suplentes (1-Santander, 1-Toribio, 1-Popayán, 1-Sotará, 1-Rosas, 1-Vega, 1-Sucre). Para el periodo 2014-2018 ya estaban organizadas, estructuradas, conformadas en asociaciones y contando con el apoyo tanto del Comité

de Cafeteros del Cauca como de sus familias, logrando posesionar 29 Principales y 36 Suplentes de los diferentes municipios.

Cabe destacar, que no se encontró grandes participaciones a nivel departamental, si bien es cierto, la primera mujer que hizo parte del Comité Departamental del Cauca fue Sonia Castrillón de Lehmann, en el periodo 1972-1974, hasta el año 2017, año en el que el representante departamental de El Tambo renunció a su cargo para darle cabida a una caficultora, por lo cual los representantes del Comité Departamental nombraron a Luz Aida Cotazo como integrante principal. Siendo ellas las únicas en asumir estos cargos relevantes en el gremio, donde ninguna logró ser elegida por voto electoral, sino que se posesionaron internamente.

Esto lleva a concluir que parte de estos sucesos se dan por desconocimiento de propuestas de las mujeres, lo que implica que no se logra en su totalidad realizar buenas campañas electorales, por ende, se sugeriría buscar nuevas y mejores alternativas que ayuden a salir electas. Por otra parte, se destaca también la falta de apoyo de algunos caficultores para elegir las a nivel departamental, dificultándoles la libertad de expresión en este ámbito y dejando de lado su opinión.

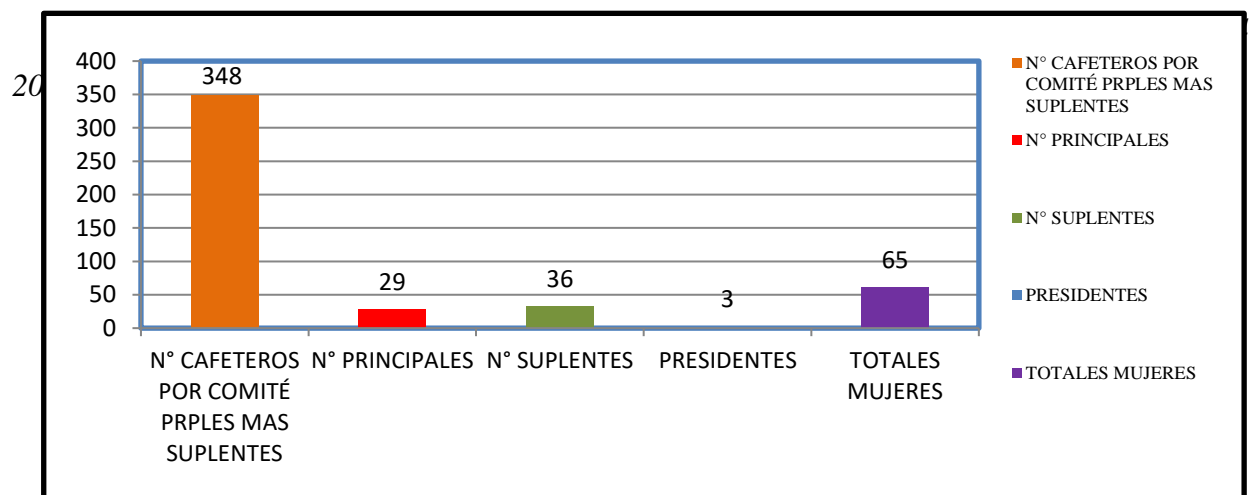
En consecuencia, Douglas North, (citado en Tijerina, 2008), expresa que: “las instituciones son fruto de individuos emprendedores que trabajan dentro de organizaciones, brindando las reglas generales para los intercambios humanos y definiendo las oportunidades en unión con las preferencias y posibilidades de producción, así como los incentivos” (pág. 2), afirmación que se corrobora, ya que si bien es cierto, la FNC es una organización integrada por caficultores y se rige por estatutos, que se establecen como reglas que orientan y definen la labor de cada integrante.

Anteriormente, en los estatutos del 2007, la mujer no se encontraba vinculada, ni siquiera para que su esposo le delegara la cédula cafetera, sólo podían acceder los hijos, pero en los nuevos estatutos del 2017, se halló que el productor federado podía ceder su cedula cafetera a su compañera(o) o a uno de sus hijos, también que la institución implementó ser una entidad pluriétnica y multicultural, vinculando a los indígenas y las propiedades colectivas de comunidades protegidas por la ley, respetando su respectivas costumbres y autoridades. Por otra parte, en el Capítulo XII de las elecciones de los estatutos (2017), se abrió un espacio, en el Artículo 48 para el tema de género, donde se dice que:

Se procura que las listas estén integradas con equidad de género, para lo cual el Comité Directivo en el reglamento hará las recomendaciones y propiciara actividades y

capacitaciones orientadas especialmente a que las mujeres hagan parte de manera activa de los órganos de gobierno de la entidad de manera progresiva (pág. 59).

En efecto, lo que dio paso a que se abrieran espacios para ellas dentro de la institución, dándose un lugar dentro del gremio, demostrando su capacidad de trabajo como caficultoras, aumentando su participación y vinculación frente a la institución por lo tanto se percibe la intervención de las mujeres en las elecciones cafeteras del Cauca en el periodo 2014-2018, en donde se notó mayor mediación de estas en los Comités Municipales. Este año es fundamental debido al progreso y los cambios que tuvieron, ya que en las elecciones cafeteras pasadas, no lograron implementarse en el grupo de representantes, donde varias veces intentaron y fracasaron, en parte por la falta de apoyo de los demás caficultores para salir electas, ya que son ellos los que eligen, de igual forma, hizo falta mayor liderazgo por parte de las mujeres, motivo por el que hace de este último periodo uno de los más importantes en la historia de las mujeres caficultoras del Cauca, que es donde se reconocen como dirigentes.



Fuente: elaboración propia, 2017.

De acuerdo a la Grafica 4, se evidencia las cifras de las elecciones cafeteras de los representantes municipales, que se llevaron a cabo en el año 2014, en donde se manifiesta la participación y elección de los cafeteros. Con un total de 348 líderes hombres y mujeres entre suplentes y principales, se obtiene el total de las mujeres que ganaron las elecciones y quedaron como representantes en algunos municipios así: 29 principales, 36 suplentes y 3 presidentas, con una participación total de 65 mujeres, lo que significa que más del 60% siguen siendo hombres.

Mientras que el porcentaje de participación entre principales y suplentes de los años 2002-2014 era del 20.6%, en el último periodo 2014- 2018 se revela un aumento progresivo del 58.1% en la intervención de las mujeres en los Comités Municipales, lo cual se resalta de manera notoria la posición y el liderazgo que tomaron frente al gremio, pese a que aún existe mayor intervención por parte de hombres, es de observar el incremento que tienen estas caficultoras y la acogida que lograron después de tanto tiempo, aunque se debe seguir trabajando para la vinculación y aceptación en cargos más relevantes dentro de la FNC.

Para concluir este tema de caficultoras líderes frente al Comité Departamental de Cafeteros del Cauca, es importante entender que lo que se busca es implementar la participación de las mujeres a lo largo de la historia y solo hasta ahora empiezan a reconocerse, por ende, se pretende buscar estrategias que las ayuden a pertenecer a los Comités Municipales, pero sobre todo al departamental, para que así puedan lograr que su trabajo sea más visible.

Evidenciando la participación de la mujer desde lo *Productivo*. El departamento del Cauca tiene 42 Municipios, de los cuales 33 son cafeteros y 29 cuentan con Comités Municipales, con un total de 93.800 familias cafeteras, donde el 28% son mujeres y el mayor porcentaje equivale al 65% que depende de los hombres. Ahora, para entender por qué se escogió la parte productiva y su importancia como pertinencia, se hará un análisis comparativo entre la Tabla 7 de producción de café en el Cauca por género, con la Tabla 6 de mujeres representantes Municipales 2014-2018.

Tabla 6. Mujeres representantes municipales 2014-2018

MUNICIPIO	PRINCIPALES	SUPLENTES
PIENDAMO	3	3
CALDONO		
MORALES	1	1
SUAREZ	1	
B/AIRES		
SANTANDER	2	1
CORINTO		1
JAMBALO	1	
CALOTO		1
TORIBIO	2	1
MIRANDA	2	
EL TAMBO	1	1
CAJIBIO		1
POPAYAN	3	5
TOTORO		
PURACE		
PAEZ		1
INZA		2
TIMBIO	1	
SOTARA	2	
ROSAS	3	2
LA SIERRA		1
LA VEGA	2	1
SUCRE	2	2
ALMAGUER	1	
BOLIVAR		
SAN SEBASTIAN		
MERCADERES	1	4
FLORENCIA	1	2
BALBOA		2
ARGELIA		1
PATIA		1

Fuente: elaboración propia, 2018.

Como se puede ver en la Tabla 6, el Cauca cuenta con 32 municipios cafeteros, de los cuales para cada uno se establecen 6 suplentes y 6 principales, en donde 6 de ellos no tienen mujeres representantes a nivel municipal (Caldono, B/ Aires, Totoró, Puracé, Bolívar y San Sebastián), pero cuatro de los Municipios tienen mayor representación, como es el caso de Piendamó que cuenta con 3 principales y 3 suplentes, Popayán, con 3 principales y 5 suplentes, Rosas con 3 principales y 2 suplentes y por último Mercaderes que tiene 4 suplentes y 1 principal. El resto cuentan con una baja intervención de las mujeres.

Tabla 7. Producción de café en el Cauca por género

PRODUCCION DE CAFÉ EN EL CAUCA POR GENERO						
ZONAS	MUNICIPIO	FEMENINO	MASCULINO	%FEMENINO	%MASCULINO	TOTAL GENERAL
NORTE	PIENDAMÓ	1.444	2.417	37%	63%	3.864
	CALDONO	700	1.898	27%	73%	2.600
	MORALES	851	2.321	27%	73%	3.176
	SUAREZ	517	1.322	28%	72%	1.840
	B/AIRES	208	673	24%	76%	882
	SANTANDER	645	1.383	32%	68%	2.028
	CORINTO	219	504	30%	70%	725
	JAMBALÓ	76	376	17%	83%	454
	CALOTO	286	645	31%	69%	931
	TORIBIO	361	792	31%	69%	1.155
	MIRANDA	58	124	32%	67%	184
OCCIDENTE	EL TAMBO	1.456	3.387	30%	70%	4.846
MESETA	CAJIBÍO	954	2.645	26%	73%	3.602
	POPAYÁN	719	1.364	34%	65%	2.087
	TOTORO	65	165	28%	71%	231
ORIENTE	PURACÉ (COCONUCO)	22	102	18%	82%	124
	PÁEZ (BELALCAZAR)	589	1.697	26%	74%	2.287
	INZÁ	779	2.031	28%	72%	2.814
SUR	TIMBIO	730	1.524	32%	68%	2.257
	SOTARÁ (PAISPAMBA)	186	308	38%	62%	494
	ROSAS	260	570	31%	69%	832
	LA SIERRA	261	615	30%	70%	879
	LA VEGA	451	1.102	29%	71%	1.554
	SUCRE	175	491	26%	74%	666
	ALMAGUER	64	298	18%	82%	362
	BOLIVAR	258	990	21%	79%	1.248
	SAN SEBASTIAN	24	58	29%	71%	82
	MERCADERES	193	521	27%	73%	714
	FLORENCIA	111	315	26%	74%	426
	BALBOA	456	1.269	26%	74%	1.726
	ARGELIA	241	648	27%	73%	889
PATÍA (EL BORDO)	172	604	22%	78%	776	

Fuente: elaboración propia, 2018.

De acuerdo a la Tabla 7 (información de cifras tomado del programa SICA), según el análisis por municipios, se localiza que la mayor actividad cafetera de la mujer está en los municipios de: Piendamó con un total de 3.864 caficultores de los cuales el 37% son mujeres y el 63% hombres, Popayán cuenta con 2.087 caficultores, siendo el 34% mujeres y 65% hombres y El Tambo tiene un total de 4.846 caficultores, donde el 30% son mujeres y 70% hombres, en el que se evidencia que aunque hay bastante participación de las caficultoras, no es suficiente para superar o igualar la participación productiva que tienen los hombres, lo que implica que ellos siguen siendo los que dirigen el gremio cafetero.

Por último, la función de las Tablas 6 y 7 es hacer empalme, con el fin de llegar a la conclusión: de acuerdo a la zona en la que se encuentren las mujeres cafeteras y el Municipio en donde estén ubicadas, sobre todo las que están cerca de la meseta, evidencian gran participación tanto productiva como política de la mujer. Como se expuso anteriormente, Piendamó es el municipio con mayor participación y producción, por otro lado, se encuentra el caso de Jambaló que cuenta con la más baja producción, pero logran vincularse al Comité Municipal (1 representación).

En cuanto a las zonas occidente, meseta y oriente, El Tambo cuenta en gran medida con mayor participación productiva de las mujeres, lo que les permite tener una mínima intervención en la parte electoral, logrando subir 1 mujer principal y 1 suplente al Comité Municipal, por otra parte en Popayán, tienen el número más alto de participación en los Comités Municipales con 3 principales y 5 suplentes, lo que indica que son las integrantes con mayor fuerza en el gremio cafetero. Al contrario de otros municipios, se evidencia poca participación tanto productiva como política, en el caso de Puracé (Coconuco), se manifiesta que en parte es porque se encuentra una comunidad, donde los hombres son los que llevan el liderazgo.

Para terminar, con base en lo recogido en la labor de campo, la zona sur es donde se encuentra mayor participación productiva de las mujeres, pero menor participación política, por lo que se podía atribuir a la falta de apoyo de las familias en algunas comunidades o por la falta de interés de las mujeres en lanzarse como candidatas a los comités, a excepción de Rosas que evidencia participación de las mujeres en las elecciones, sin embargo, a pesar de ser pocas demuestran una fuerte influencia y dominio en el sector cafetero y Mercaderes, que cuenta con una buena intervención en el Comité Municipal, lo que implica que las consideran buenas representantes.

Para concluir, desde el ámbito *organizativo* se estudiará dos líneas de tiempo, en las cuales se observa la trayectoria que tienen las dos asociaciones de mujeres más destacadas en el gremio cafetero AMUCC y Red Solidaria.

Linea de tiempo AMUCC.

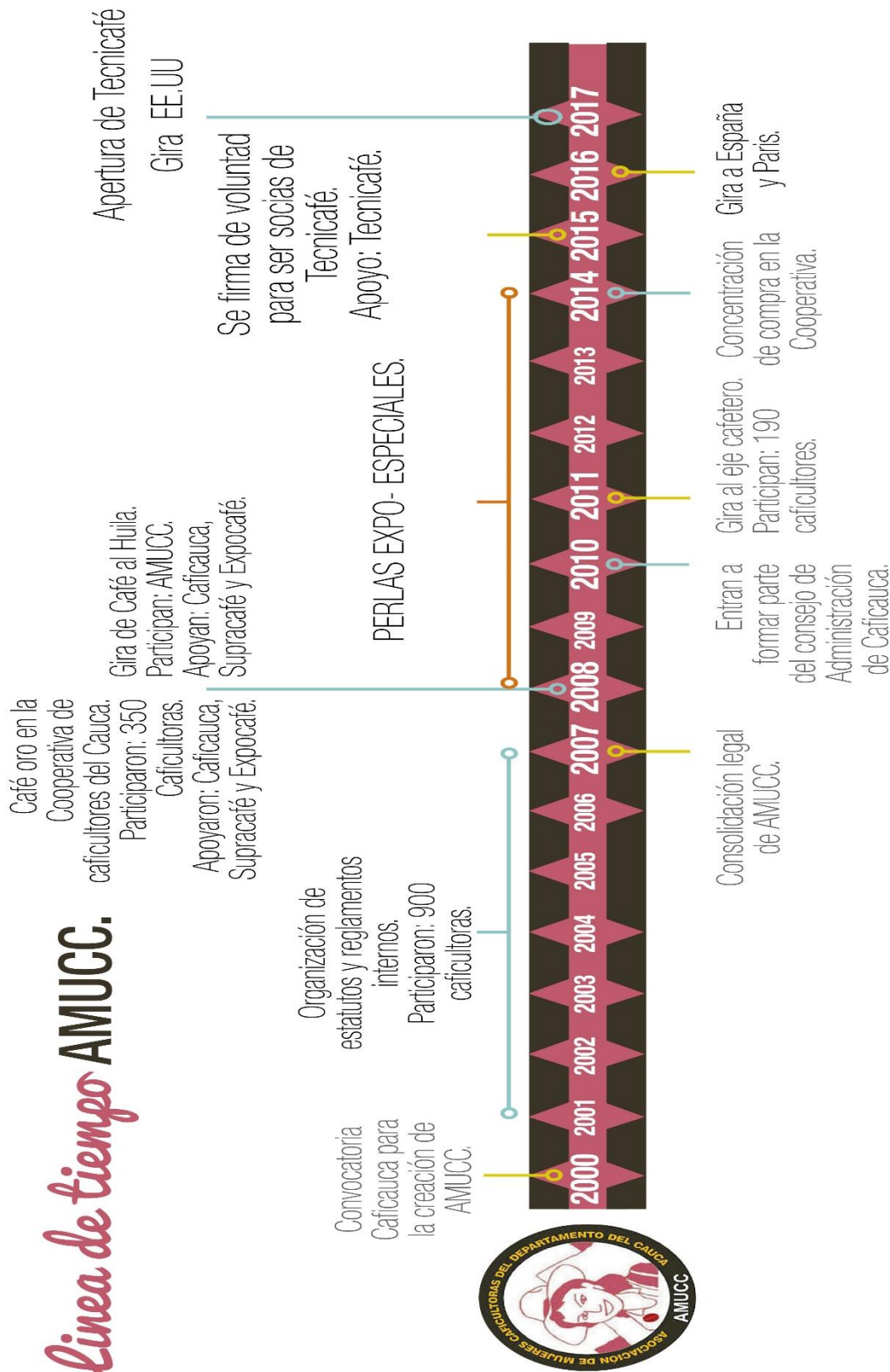


Ilustración 4. Línea de tiempo AMUCC

Fuente: elaboración propia, 2018.

Como se conoce, AMUCC comienza a organizarse en el 2000 gracias al apoyo de la Cooperativa de Caficultores del Cauca (CAFICAUCA), quienes las instruyeron y ayudaron desde sus comienzos. Desde el 2001 hasta el 2007 comenzó la creación de estatutos y reglamentos de la asociación, en este mismo año se logra legalizar la asociación, con todos los documentos frente a la Cámara de Comercio del Cauca. Para el 2008 hasta 2014, se inicia la venta de cafés perla en CAFICAUCA, también conocidos como café oro, verde o seco, es decir, se desprende la semilla del café de la capa que lo protege (pergamino) y así es como se conocen los cafés especiales, en el 2010 AMUCC entró a formar parte del concejo de administración de CAFICAUCA y para el 2015 se hacen socias de TECNICAFFE, por medio de un acuerdo de voluntad que les permite una mayor participación.

Esta participación de mujeres resalta la voluntad política que ellas tienen en la toma de decisiones de las asociaciones cafeteras, vinculando un liderazgo según el planteamiento de

Douglass C. North (citado en Tijerina, 2008), quien destaca que “es posible que la aptitud empresarial sea la más importante entre las diferentes aptitudes innatas” (pág. 4), afirmación consecuente ya que muchas de estas caficultoras no tienen estudios, ni son empresarias, pero la motivación que estas tienen para sobresalir, logran hacer de ellas unas mujeres exitosas, que les ayuda a ser creativas e innovadoras en el gremio cafetero con su café de alta calidad.

A diferencia de AMUCC, la asociación Red Solidaria, tuvo el completo apoyo del Comité de Cafeteros del Cauca, el cual se puede observar en la línea de tiempo, con sus trayectorias y procesos de vinculación.

Linea de tiempo RED SOLIDARIA DE MUJERES CAFICULTORAS DEL CAUCA.

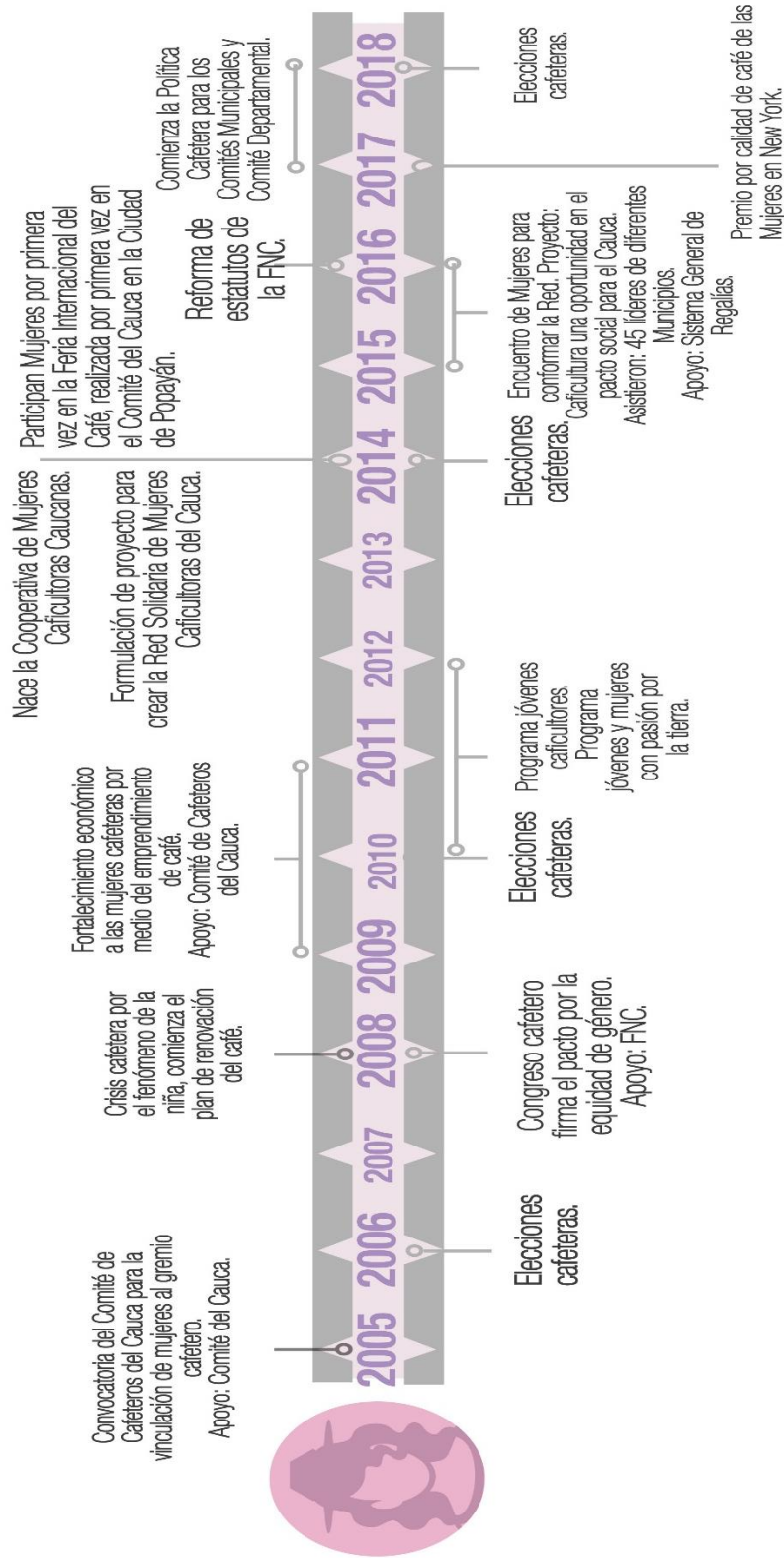


Ilustración 5. Línea de tiempo de Red Solidaria

Fuente: elaboración propia, 2018.

Como se puede evidenciar en la línea de tiempo, la trayectoria que manejó la Red Solidaria no es tan extensa, pero a pesar de los cortos periodos, lograron vincularse con mayor facilidad y esto se debe a la ayuda que le brindó el Comité de Cafeteros del Cauca, quienes para el año 2005 decidieron convocar mujeres para integrarlas al gremio cafetero, lo que permitió que para el 2008 el Congreso Cafetero se reuniera en Bogotá y firmara un pacto por la equidad de género. Para el periodo 2009-2011 comenzó un fortalecimiento económico de las mujeres, ya que no tenían los recursos suficientes, ni la tierra para trabajar, este emprendimiento estuvo ligado con la realización de programas en los años 2010-2012, donde comenzaron con el Programa Jóvenes Caficultores, en el que la institución se dio cuenta que detrás de ellos habían mujeres apoyándolos, razón por la cual se realizó el Programa de Jóvenes y Mujeres con Pasión por la Tierra.

Los siguientes años fueron de integración, vinculación y organización de la mujer frente a la institución, para el periodo 2014- 2018, empezó a organizarse el Programa de la Red Solidaria de Caficultoras del Cauca y junto a esta nace la Cooperativa de Mujeres Caficultoras Caucanas. Para los años 2015-2016 se realiza un encuentro con las mujeres para conformar la Red Solidaria, donde asistieron 45 mujeres representantes y líderes de las diferentes organizaciones que se vincularon al programa, este encuentro se hace posible gracias al proyecto de caficultura ‘una oportunidad en el pacto social para el Cauca’, con el apoyo del Sistema General de Regalías, el cual es conformado por la Gobernación del Cauca (Cauca Territorio de Paz), 30 municipios del Cauca y el Comité de Cafeteros del Cauca.

Aunado a lo anterior, la conformación de la Red Solidaria representa hoy en día una formación y/o grupo social con afinidades colectivas, es por ello, que según North (citado en Tijerina, 2008), “las organizaciones son concebidas como grupos de individuos con identidades y objetivos comunes” (2008), estas características pueden evidenciarse en la FNC, al tratarse de un grupo de caficultores que dentro de sus objetivos y fines buscan un bien común, un interés general en el cual todos saldrían beneficiados por igual.

3.2 Perspectivas de inclusión para las mujeres caficultoras

El empoderamiento de la mujer siempre se ve opaco en cualquier parte que se desempeñe, ya sea político, social y familiar, es por esto que en la caficultura del Cauca se están abriendo espacios que permitan “construir de manera colectiva la noción y el sentido de la Red Solidaria con el fin de fortalecer a través de este medio su proceso familiar, organizacional y comunitario en sus territorios” (FNC, 2017). Es notable que son necesarias más iniciativas, ya que no son suficientes los mecanismos realizados para poder vincularlas en este gremio, debido a que lo principal que se afecta es lo social, porque sigue evidenciándose el machismo que se observa principalmente por hombres que difícilmente cuentan con una formación y enfoque diferencial de género. En este sentido, las caficultoras se organizan y toman iniciativas por fuera de la institución para contrarrestar estos escenarios de poca participación que se vislumbran en la FNC.

Además, las mujeres no pueden destacar el trabajo que realizan en varios municipios, lo que les dificulta llegar a ser elegidas como representantes departamentales y se evidencia la poca participación en las elecciones cafeteras. De igual forma, el trabajo que vienen enfrentando en la institución, permite en gran parte el desarrollo de las organizaciones, la producción sostenible y duradera de cafés de alta calidad. Cabe destacar que según el Comité Departamental de Cafeteros del Cauca (FNC, 2017):

Adelantarán esfuerzos para fortalecer la calidad del café que producen las mujeres, haciendo que el 80% de lo que resta del componente infraestructura del proyecto ‘Caficultura, una oportunidad en el pacto social por el Cauca’, permita mejorar las condiciones de beneficio y secado, y acompañar la comercialización de cafés diferenciados, para lograr que el café se convierta en embajador de los sueños de las mujeres (pág. 1).

Las mujeres se vinculan al Comité de Cafeteros del Cauca por medio de programas y proyectos, que la institución realiza con el fin de incluirlas, la comercialización que les brindan sirve para que su café sea reconocido nacional e internacionalmente, generando una mayor economía. Así mismo, es de recalcar que el descontento en la parte productiva es por la falta de acompañamiento de extensionistas a los caficultores, ya que no son suficientes para las fincas que se necesitan visitar, por ello los caficultores hacen el llamado al Comité para que deleguen más personal en esta área

y puedan verificar sus cultivos, que no sólo se limiten a cumplir las metas sino que puedan lograr una mejor calidad de café.

Por otra parte, es importante destacar el papel que vienen desarrollando como caficultoras y su trayectoria en temas productivos, en donde a pesar de que el hombre es el que figura en los diferentes ámbitos, son las mujeres las “transmisoras de las culturas productivas, la conservación de semillas, la producción de alimentos y demás practicas relacionadas con la economía campesina” (Mesa Nacional de Seguimiento al Auto 092, 2009).

Ahora, la mujer se encuentra vinculada al gremio cafetero, la misma institución abrió espacios para el reconocimiento del trabajo de ellas, fue así como comenzaron programas como la Red Solidaria, que es la más destacada por estar integrada con el mayor número de asociadas desde el 2015. Así mismo, llegaron ayudas y capacitaciones para todas y cada una de las organizaciones que se afiliaron a esta red, lo que permitió el amplio reconocimiento del trabajo y del café de alta calidad que brindan las caficultoras. Por otro lado, se encuentra AMUCC que es una asociación con una larga trayectoria en el gremio cafetero, pero sólo ahora comienzan a ser reconocidas gracias a sus esfuerzos, constancia y dedicación, lo que les permitió abrirse espacios ante demás entidades cafeteras.

De acuerdo a la información recogida en campo, se observa que tanto la Federación como AMUCC, son conscientes que por el hecho de tener cédula cafetera ya hacen parte de esta institución y que es necesario relacionarse en este medio institucional, tener una participación activa en los diferentes espacios, que les garanticen que no las sigan dejando por fuera de congresos o participaciones en eventos, por el hecho de no pertenecer a la Red. Pensando en esta situación, es necesario idear estrategias que propendan por unas mejores garantías donde se dé un ganar-ganar, para ello es primordial mejorar la articulación y la consolidación de una red más dinámica, que logre aprovechar los diferentes espacios y mejorar los canales de comunicación generando a futuro agilidad en los procesos.

Tabla 8. Perspectivas de inclusión

<i>Perspectivas de la Red solidaria de mujeres caficultoras del Cauca.</i>	<i>Perspectivas de AMUCC</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Hacer que las mujeres participen en las elecciones cafeteras (voten). • Vincular más mujeres al gremio cafetero. • Ayudas que permitan la obtención de la cedula cafetera y ser propietarias de tierras. • Comercializar el café de las mujeres como alta calidad en el exterior. • Mejorar el servicio de extensión rural. • Capacitarlas para presentar proyectos que beneficien las asociaciones de mujeres. • Impulsar y proyectar mujeres que participen para ser electas al gremio departamental y ayudar a que las elijan los caficultores. • Gestionar para que participen en las elecciones cafeteras, para nombrar una mujer en el comité departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vincularse a la institución por medio de proyectos, que beneficien a la asociación. • Participar en las elecciones cafeteras como asociación y así mismo poder llevar mujeres de la asociación a que hagan parte del grupo de representantes Municipales o Departamental. • Acordar con el Comité del Cauca para que las tengan en cuenta en congresos y capacitaciones cafeteras que les permita mejorar y reconocerlas.

Fuente: elaboración propia, 2018.

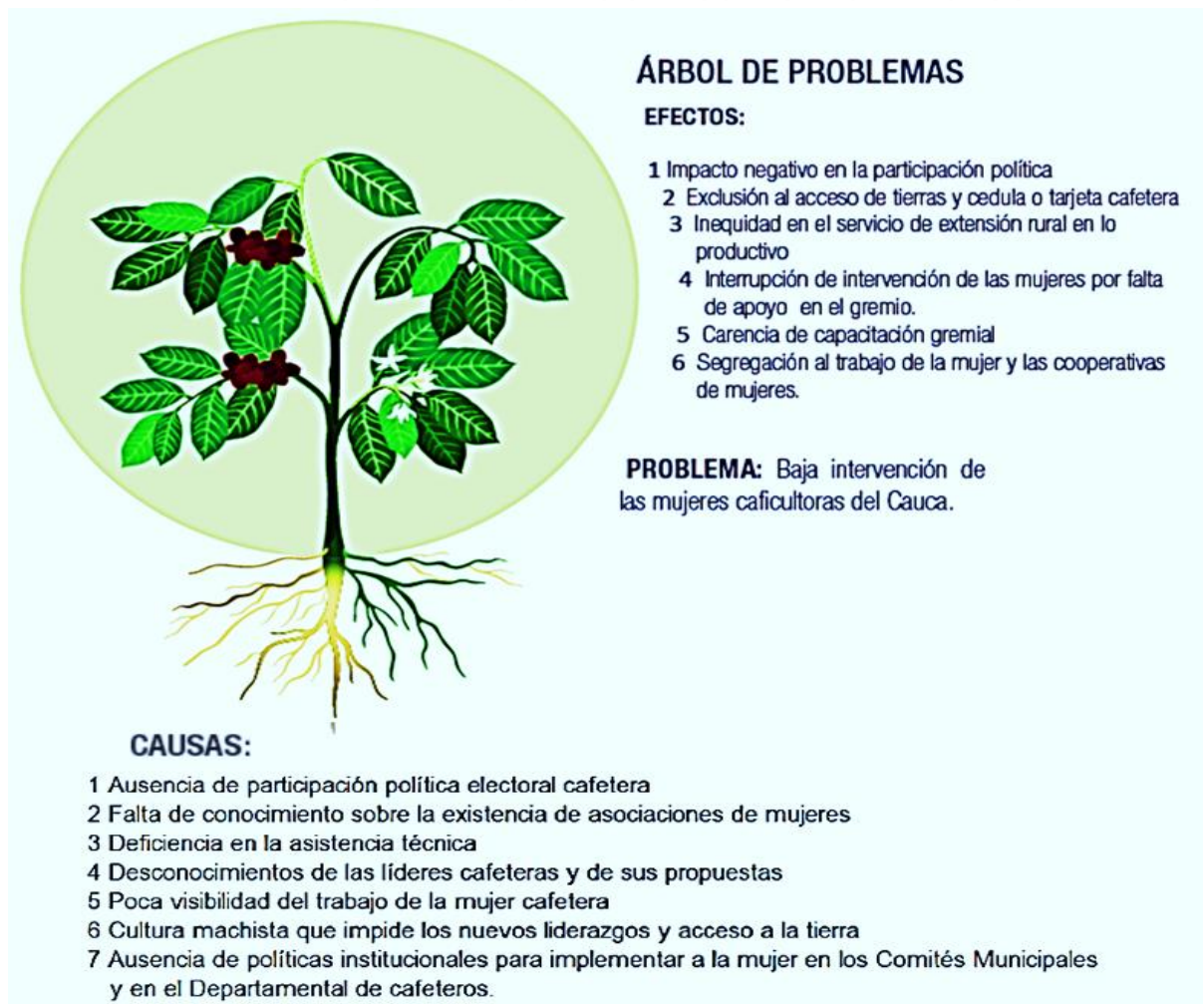
Visto desde los movimientos sociales y la acción colectiva, estas perspectivas de inclusión de mujeres, como lo plantea Sidney Tarrow (1997) son: “desafíos colectivos planteados por personas que comparten objetivos comunes y solidaridad en una interacción mantenida con las élites, los oponentes y las autoridades” (pág. 21), por lo que se argumenta que desde el entorno político cafetero se ofrecen incentivos para que las mujeres participen en las acciones colectivas y así no dejar que se afecten las expectativas frente a la institución. En cuanto a la solidaridad mutua e interacción sostenida, que desde el enfoque del proceso político se denomina la ‘estructura de oportunidad política’ (Tarrow, 1997), es un punto de unión donde ellas, convergen al unirse en campaña concientizando a la comunidad cafetera lo fundamental de una formación incluyente, a través de la cual empiecen a generarse espacios políticos fomentados en la equidad de género, permitiendo al gremio crecer con bases firmes.

3.3 Causa- efecto de la inclusión de las mujeres caficultoras

Árbol de problemas.

A continuación se presenta un árbol de problemas, con el fin de reconocer las principales causas que se generan por la pregunta de investigación de este proyecto, identificando a partir de estas problemáticas, los efectos o consecuencias dentro de la participación de las mujeres frente al gremio cafetero.

INTERVENCIÓN DE MUJERES CAFICULTORAS DEL CAUCA



Fuente: elaboración propia, 2018.

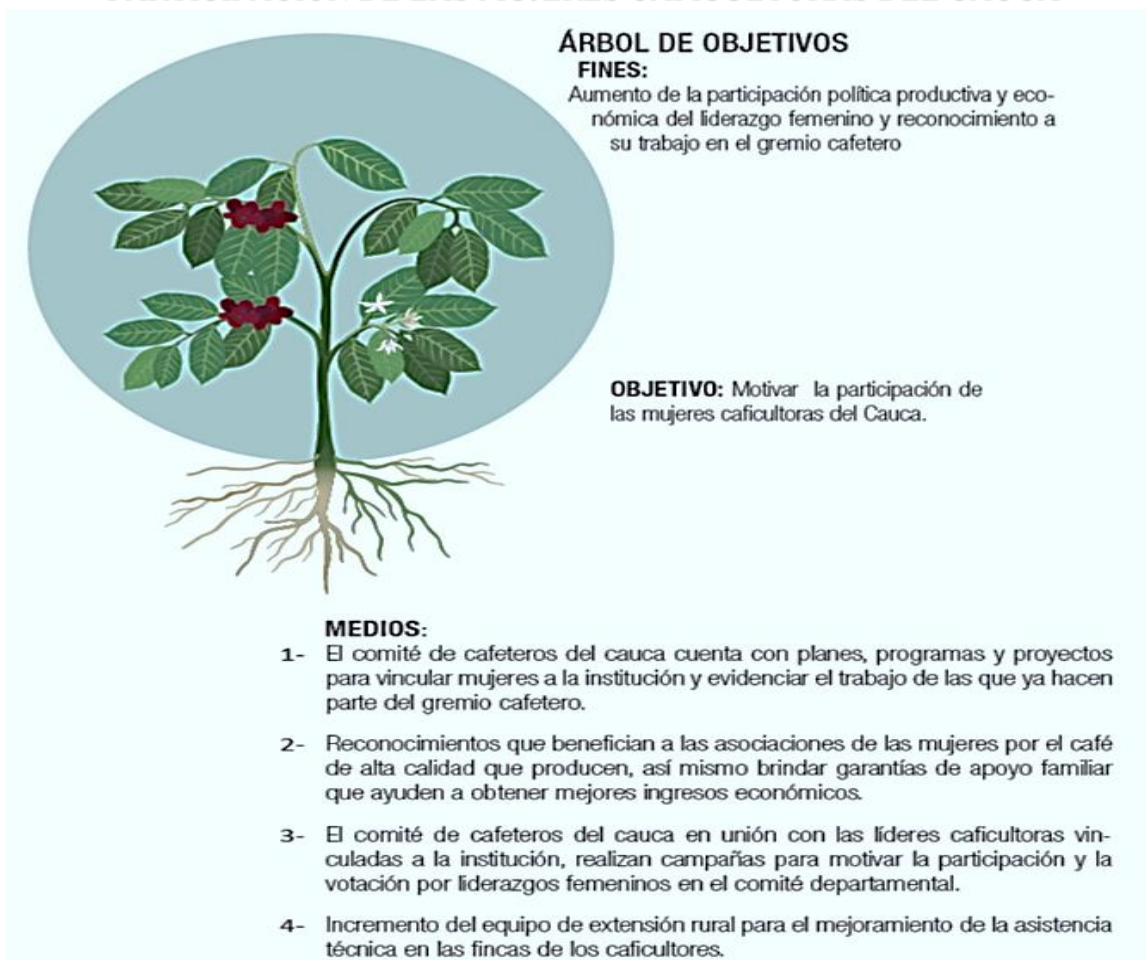
Este árbol de problemas visualiza lo difícil que es para la mujer vincularse al gremio cafetero, lo que evoca a la poca participación en lo político y productivo, debido a una problemática social, la cual surge de la falta de apoyo por parte de algunas familias y hombres caficultores, que las limitan a quedarse en casa, lo que origina barreras políticas que impide contar con las mismas

garantías para ocupar determinados puestos, y que afecta la participación en las elecciones cafeteras y en la institución, por privarse de acciones políticas de su participación femenina que resulta tener una fuerte incidencia en el gremio, generando acciones con daño al repercutirse como discriminación al hacer parte de los órganos federados, frente al acceso de tierra y cédula cafetera, que en última instancia se representa como la no vinculación de mujeres al Comité de Cafeteros de Cauca.

Árbol de objetivos.

Partiendo del árbol de problemas (Causa-efecto), se presentará un árbol de objetivos donde se evidencia la situación contraria (situación positiva) de acuerdo a lo analizado en el árbol anterior, esto guiará a un análisis de alternativas y permitirá conducir a los medios en estrategias.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES CAFICULTORAS DEL CAUCA



Fuente: elaboración propia, 2018.

Acorde al árbol de objetivos, la inclusión de las mujeres caficultoras se puede dar en medios, implementando programas y proyectos que las beneficie y vincule. Además, buscan estrategias que ayuden al reconocimiento de su trabajo, teniendo en cuenta la obtención de mejores ingresos económicos, se analizan métodos para que puedan acceder a la tenencia de tierras por medio de sus familiares o compañeros sentimentales. En cuanto al tema de representatividad, buscan alianzas estratégicas que beneficien tanto al Comité de Cafeteros del Cauca, como a las líderes de los diferentes Municipios, para poder implementarse en el gremio departamental. Adicionalmente, necesitan motivar la participación electoral y gremial en la política cafetera, permitiendo una vinculación activa de ellas, quienes deberán generar y fomentar espacios de formación para que sus delegadas den a conocer sus propuestas y lograr tener un lugar en las campañas cafeteras.

Para terminar, también se necesita incrementar el equipo de extensión rural que las oriente en el mejoramiento de la asistencia técnica continua en sus cultivos de café, con el fin de que los caficultores estén satisfechos con los resultados al terminar la cosecha, en vista de que la caficultura en el Departamento desmejoró notablemente su calidad por falta de orientación de los ingenieros encargados de la revisión en las fincas cafeteras, ya que se dedicaron a cumplir las metas que la misma institución les exige.

Este tema puede ser visto desde la Ciencia Política como una ‘coalición de gobierno’ (Tarrow, 1997), en este caso se daría una coalición institucional, en el que se presentan alianzas en la estructura institucional, donde las mujeres, forman una acción colectiva con los caficultores en el cual todos tengan objetivos comunes, que les permita a ellas poder llegar al liderazgo del Comité Departamental, lo que buscan es estrategias de vinculación en donde todos salgan beneficiados y en el que se ocasionaría un oleaje de innovación y transformación, que traería consigo la renovación del proceso político que según Tarrow afirma es “introducido en el campo de estudio de los movimientos sociales” (pág. 12).

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN		
Comité de cafeteros del Cauca	Mujeres caficultoras	Hombres caficultores
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de capacitación en liderazgo a las mujeres. ✓ Falta de apoyo continuo a las asociaciones que conforman la Red solidaria para presentación de los proyectos. ✓ Seguimiento continuo en sus fincas, por parte del servicio de extensión. ✓ Mayor acceso de mujeres para obtención de la cedula cafetera. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de apoyo entre las caficultoras. ✓ Diligenciar la adquisición de cédula cafetera. ✓ Falta de alianzas con los líderes cafeteros hombres. ✓ Timidez al exponer sus propuestas en los municipios que conforman las circunscripciones (mejoramiento de campaña para darse a conocer) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de apoyo a las mujeres. ✓ Tenerlas en cuenta como líderes. ✓ Dejar que participen sin distinción de género. ✓ Compartir el liderazgo.

Fuente: elaboración propia, 2018

Por consiguiente, este capítulo es abordado desde el análisis comparativo de la FNC y los modelos organizacionales de las asociaciones caucanas, lo que conlleva a revelar un panorama que evidenció los procesos de inclusión en la representación gremial y democrática, desarrollado desde la inclusión que el Comité de Cafeteros del Cauca les brinda a las mujeres caficultoras a través de los espacios políticos, productivos u organizativos. De igual forma, se encontraron las trayectorias de trabajos que realizaron AMUCC y Red Solidaria, donde evidencian los diferentes panoramas y espacios con los que cada asociación se dio a conocer.

De acuerdo a esto, es importante destacar las falencias que las mujeres tienen al igual que la FNC y los caficultores para vincularlas al gremio, ya que ellas no se apoyan para lograr estar representadas a nivel departamental del Comité, como ejemplo se evidencia la falta de colaboración entre ellas para elegir y ser elegidas, el miedo a participar en las elecciones cafeteras y representar a las caficultoras. En parte, esto se debe a que en ocasiones el interés propio prevalece por encima de los demás.

Lo que indica que se deben buscar estrategias para: participar en las elecciones cafeteras, capacitaciones que las incentive al liderazgo, crear coaliciones estratégicas con líderes cafeteros de otras zonas que estén en la misma circunscripción para aspirar a representantes a nivel departamental, visitar los municipios que conforman las circunscripciones con el fin de pedir apoyo a las mujeres y hombres líderes de cada vereda donde presenten sus propuestas para beneficio de todos, que se animen a conformar planchas entre hombres y mujeres para darles la oportunidad a todos los que pertenecen al gremio y por último, siendo lo más importante, el motivar a las mujeres cafeteras ceduladas a unirse para votar por el mismo género y así poder implementarse en el gremio.

Conclusiones

Como resultado del proyecto de investigación presentado, es posible concluir que aunque existe un aumento progresivo de participación política, productiva y organizacional de las mujeres caficultoras en los últimos años, aún falta mayor cooperación debido a tres factores principales: primero, la falta de acompañamiento y apoyo a las mujeres por parte de la Federación, segundo de sus familias y caficultores. Por último, la desunión del género femenino que se da por la ausencia de participación electoral cafetera, lo cual trae como impacto negativo la falta de vinculación al grupo departamental. Sin embargo, es de destacar que estas mujeres lograron vincularse a algunos de los grupos de representantes municipales, sobre todo los que están cerca de la cabecera municipal.

Es así, como se evidencian las falencias institucionales, muchas de estas expresadas en la falta de estrategias e interés de la Federación Nacional de Cafeteros como parte imprescindible para el desarrollo de la vinculación, capacitación y organización de la mujer dentro del gremio cafetero en Colombia. Muchas de estas fallas, se vieron reflejadas en las capacidades organizativas y productivas de las mujeres quienes en su mayoría se dieron por falta de interés de la Federación, por lo cual buscan que se les garantice los derechos y deberes de una manera verídica y estratégica, a fin de una vinculación eficiente dentro del marco de género, agrónomo y comercial.

Partiendo de lo anterior, se infiere que algunas veces no se hace posible que se de este interés por parte de la FNC, ya que no hay control e información sobre todo en el proceso que llevan las mujeres dentro del sector agrícola en el país. Entre ellos conviene hablar de los retos, que muchas veces se ven manifestados en asuntos de discriminación, falta de oportunidades y de credibilidad del trabajo de la mujer dentro del campo colombiano. Este acompañamiento permite enmarcar necesidades, capacidades, bases, dificultades y demás características útiles que no solo garantizan el crecimiento de la mujer dentro de la producción de café, si no de la misma entidad. De esta manera, parece oportuno plantear un seguimiento que acompañe históricamente a la mujer y su incursión dentro del sector cafetero.

Para esto lo que se plantea, es que la Federación integre gente especializada en asuntos de género para el cubrimiento de capacitaciones oportunas y objetivas la vinculación de mujeres dentro de la participación gremial y productiva, en la que también se le ofrezca capacitar a los hombres para generar conciencia de igualdad de oportunidades y de esta forma demostrar la

importancia de las caficultoras dentro del gremio. Así mismo, garantizar el asesoramiento para que las mujeres cafeteras puedan presentar sus propuestas y proyectos para el beneficio de sus comunidades y de sus mismos cultivos, aprovechando espacios de reuniones que respondan a que todas las agricultoras estén presentes, para la certificación de una comunicación más directa, acertada.

Por otra parte, se expone un factor que ha sido parte de las dificultades para la consolidación de la mujer cafetera, como imagen productora e importante en el campo laboral rural, este factor es el machismo y la dificultad que en varias ocasiones aborda este tema, como lo es la falta de oportunidades, credibilidad de la participación femenina y demás que violan los derechos de las mujeres campesinas. Una de las problemáticas, es la falta de apoyo frente a las mujeres para que tengan facilidades de obtener su propio terreno y cultivarlo. De esta manera, fomentar dentro de los caficultores la posibilidad de alianzas, la visión de respeto y acompañamiento en la organización de las mujeres para fortalecer el liderazgo.

Otro espacio que se evidencia, son las falencias que tienen las mujeres dentro del gremio y de las cuales se cree pertinente señalar. Como primer punto, se encuentra el poco respaldo que existe entre ellas mismas y precisamente la falta de organización social que tendría fuerza y sería más relevante si la visión de las mujeres caficultoras fuera por mantener la solidaridad entre mujeres, dentro de los puntos claves para el crecimiento de su imagen como figura política, social y económica, está el llevar estos intereses a ser parte de las mesas directivas.

Cabe señalar la escases de estrategias, para poder hacer su imagen más visible dentro del gremio, esto se debe a que no hay una buena distinción de intereses y necesidades que tenga la mujer cafetera de las diferentes zonas. Es importante hacer que estas necesidades sean distinguidas para formar una fuerza social que permita a las mujeres ser capaces de manifestar sus intereses políticos, especialmente en los municipios que estén dentro de las circunscripciones y así obtener la confianza de las mujeres para que apoyen a otras mujeres a ser líderes, crear propuestas coherentes con las necesidades de su gremio, realizar alianzas estratégicas, formar planchas que estén integradas por los dos géneros (hombres-mujeres) y motivar a las mujeres cafeteras cedulaadas a votar por las mismas mujeres que se lanzan a la mesa directiva.

Es por lo anterior que la parte organizativa, juega un papel importante para el posicionamiento de las mujeres, para que se ideen planes, proyectos y objetivos que sean capaces de generar impacto en las mujeres a largo plazo, asegurando necesidades como la salud, educación, participación y

demás derechos que merecen su búsqueda a la consolidación de su imagen y trabajo por el campo. También, se puede decir que uno de los principales factores para que la intervención de las mujeres tenga éxito, es que la institución motive, reconozca equitativamente el trabajo por medio de planes, programas y proyectos, donde la intervención de mujeres y hombres cafeteros sea por igual.

Dentro del planteamiento de este trabajo, se abre respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo ha sido el proceso de participación política y organizacional de las mujeres caficultoras en el departamento del Cauca durante los años 2005- 2015?, se obtiene que debido a los procesos de cambios que la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia realiza en estos últimos años, genera programas que fortalecen la participación de mujeres que desean ser parte del gremio cafetero. A pesar de la vinculación que se les brinda a las caficultoras, se destaca que la empresa al ser una institución tradicional y arraigada, en algunos casos se presenta escenarios en donde no dan cabida a la mujer, ya que tienen diferentes intereses políticos y sociales que permean su accionar y su estructura institucional, limitando la participación e intervención de las mujeres caficultoras y de actores que están dentro de esta.

Bajo este contexto, con referente a las diferencias políticas y sociales, se demuestra sobre todo en la representatividad de la FNC que tiene como imagen Nacional e Internacional a Juan Valdez y al profesor Yarumo como imagen del servicio de extensión rural a nivel Nacional, lo que demuestra que en estos escenarios no se les dará cabida a las mujeres. La única representatividad que hay dentro de la Federación es la chapolera, a la cual no le dan mayor prioridad en estos escenarios Nacionales e Internacionales. Además, en las directivas Nacional y Departamentales no se ha visto hasta ahora una gerente general y una directora ejecutiva a nivel de departamentos, lo que significa que aún se presentan espacios donde no dan cabida a las mujeres.

Además, se comprueba que la Federación viene trabajando en la implementación en temas de género desde el año 2005, por medio de programas que las integra a proyectos. Así mismo, se evidencia la falta de organización en escenarios planteados para las mujeres, lo que conlleva a corroborar que no logran destacarse en algunos aspectos políticos, productivos y económicos debido a las limitaciones que tienen en la parte social, lo cual permea la vinculación de ellas, ya que se evidencia que aparte de los escenarios arraigados que presenta la entidad, se encuentra que hay diferencia entre hombres y mujeres, lo que no permite que sobresalgan en el ámbito productivo.

De acuerdo al periodo planteado desde el año 2005 hasta 2015, se eligió debido al crecimiento participativo de la mujer en el ámbito cafetero del Cauca, el cual comenzó en ascenso desde el periodo 2005 que fue donde adquirieron liderazgo, autonomía e independencia dentro del gremio. Así mismo, en este periodo comenzaron alianzas y programas para proyectar e implementar a la mujer rural en la actividad cafetera, donde la Federación se compromete a garantizarles la participación en escenarios políticos, productivos y organizativos, con una visión de desarrollo social ante los proyectos que realizan. Es por eso, que se tiene este periodo de 10 años, en donde se formula el objetivo de las mujeres para vincularse en la entidad y poder adquirir la equidad en las mujeres.

Con referente a los problemas de investigación presentados, se destaca la falta de distinción porcentual de las campesinas, afro colombianas e indígenas por la política que maneja la institución que vincula a la Red y es el no manejo de diferenciación étnica, por otra parte, se encuentra AMUCC, en donde se limitaron a dar esta clase de información, pero que a diferencia de la Red, esta organización si maneja un estudio étnico. Debido a la falta de acceso a ese estudio étnico planteado al principio del proyecto, se decidió retomar el tema desde otra perspectiva, mostrando resultados más viables para la investigación y fue el obtener información verídica sobre la participación de la mujer cafetera, ya que dentro del trabajo de campo realizado, tanto de AMUCC como del programa Red Solidaria, fue de fácil acceso entrevistar a las líderes o representantes, para poder obtener más información de sus labores realizadas en conjunto.

Entre las limitaciones que se encontraron fueron, la difícil comunicación con las líderes de algunas zonas veredales por motivos de lugar y tiempo, como en el caso de los municipios de Silvia, Patía, Sotará, San Sebastián, Almaguer, Sucre y Buenos Aires, ya que en algunos casos había que esperar que salieran a la ciudad o a las cabeceras municipales. En vista de esto y aunque se destaca que la participación va en ascenso, se concluye que aún falta mayor autonomía y liderazgo por parte de las mujeres, en donde no tienen un objetivo en común que las impulse a seguir implementándose en escenarios políticos cafeteros, para esto se debe tener en cuenta el bienestar de estos tres aspectos:

En la parte *productiva*, deben buscar mayor independencia en cargos importantes dentro de la Federación, y estrategias que ayuden a demás mujeres a obtener su propia tierra, ya que por falta de esta no logran vincularse al gremio, también debes buscar capacitarse en liderazgo y presentar proyectos que beneficien a demás caficultoras, sobre todo a las que más necesitan. En cuanto a lo

económico, se observa que las mujeres están satisfechas por los logros y ventas obtenidas, ya que tienen como principio base sacar cafés de alta calidad lo que las beneficia en la exportación obteniendo mayores ganancias que ayudan al sostenimiento de ellas y sus familias. Por último desde lo *político*, buscan abrirse espacios de representatividad y participación electoral que les permita vincularse al gremio cafetero y llegar a cargos altos dentro de la entidad.

Finalmente, se llega a la conclusión de que existen tres aspectos relevantes que no permiten surgir el trabajo de la mujer, por las falencias que evidencian desde: la *institución*, comenzando por la desorganización con los trabajos realizados con ellas, la distinción en cifras étnica entre indígenas, afro-colombianas y campesinas, que no maneja el Comité de Cafeteros del Cauca, por lo cual es importante para las mujeres obtener las cifras, ya que con esto pueden darse a conocer en la entidad y mantener un orden diferenciado y la falta de una persona encargada del área de atención a la comunidad de la institución en temas de género, no se podría obtener información certera de los programas que ofrece la Federación, como en el caso de la Red Solidaria que ha estado en manos de diferentes personas, lo que dificulta conocer el programa y los objetivos que este tiene para trabajar con las mujeres.

De igual manera, se evidencia la falta de extensionistas en el área rural, debido a que son muy pocos y no logran visitar todas las fincas de los caficultores, lo que dificulta una buena intervención ya que solo se limitan a cumplir las metas que establece la FNC. Por tanto, es importante buscar y capacitar más personal en el área agropecuaria, para que puedan cubrir todas las necesidades de los caficultores en las diferentes zonas cafeteras del departamento del Cauca, con el objetivo de mejorar la calidad de los cafés.

Así mismo, es importante destacar la falta de apoyo de algunos *líderes caficultores y familiares*, que creen que la mujer solo es del hogar, por lo que no les ceden hectáreas de tierra para que puedan trabajarlas, evitando la obtención de la cedula cafetera que limita el acceso al derecho al voto y a ser candidatas a nivel departamental y municipal, además, no apoyan la representatividad y capacidad de liderazgo que ellas poseen. Por tanto, deben buscar alianzas estratégicas que ayuden al cambio de pensamiento del hombre, para que las mujeres logren vincularse al gremio y salgan beneficiados en conjunto con proyectos del Comité de Cafeteros del Cauca.

Para terminar, se encuentra la falta de *unión del género femenino* que impide el surgimiento en campos de representatividad a nivel departamental, debido a la falta de apoyo en el voto por parte de las caficultoras para elegir su representante. Por tanto, se debe buscar asesoría y estrategias que

ayuden y beneficien a todas las caficultoras, para que entiendan lo importante que es la unión para poder posicionar líderes a nivel departamental. Por ende, deben mejorar estas falencias para beneficio de todos en el gremio cafetero y que tanto la empresa, mujeres y hombres caficultores, estén a gusto con el trabajo y puedan obtener oportunidades que les ayuden a implementarse dentro de la FNC.

Anexos

Entrevista anexo 1. Mujeres Red Solidaria (Líderes)

1. ¿Qué es Red Solidaria de Mujeres Caficultoras del Cauca?
2. ¿Qué las motivo a organizarse? Y ¿Quién las motivo?
3. ¿Cuántas asociaciones conforman Red Solidaria?
4. ¿En qué Municipios están presentes?
5. ¿Se han retirado mujeres y porque?
6. ¿Cuáles son las principales dificultades que han tenido como organización y como mujeres caficultoras?
7. ¿Qué dificultades han tenido para vincularse al gremio cafetero?
8. ¿Tienen algún tipo de participación dentro del gremio cafetero? (Comités Municipales y Comité Departamental)
9. ¿Si la respuesta es SI, Cual es el plan de trabajo que presentan en sus campañas para poder ser elegidas como líderes?
10. ¿Cómo se manejan las elecciones cafeteras?
11. ¿Cuáles son las principales instituciones que han apoyado la organización?
12. ¿Cuál cree usted que es el panorama de inclusión para las organizaciones conformadas por Mujeres?
13. ¿Cómo se visualizan a un plazo de corto (3 años), mediano (6 años) y largo (10 años) plazo?
14. ¿Ustedes creen que han logrado posicionarse dentro de la toma de decisiones del gremio cafetero?
15. ¿Qué cree que le hace falta a la institución en cuanto al compromiso que tienen con ustedes como asociadas?
16. ¿Qué es la Federación Nacional de Cafeteros para usted?
17. ¿Qué significa ser productoras de café para usted?

Entrevista anexo 2. Líder Departamental del Comité de Cafeteros del Cauca

1. ¿Usted cree que han logrado posicionarse dentro de la toma de decisiones del gremio cafetero?
2. ¿Cómo visualiza el programa (red solidaria) desde el enfoque político y organizativo que maneja la institución (Comité de Cafeteros del Cauca) en un plazo de corto (3 años), mediano (6 años) y largo (10 años)?
3. ¿Qué compromisos cree usted que le hace falta a la institución para mejorar la participación de las mujeres?

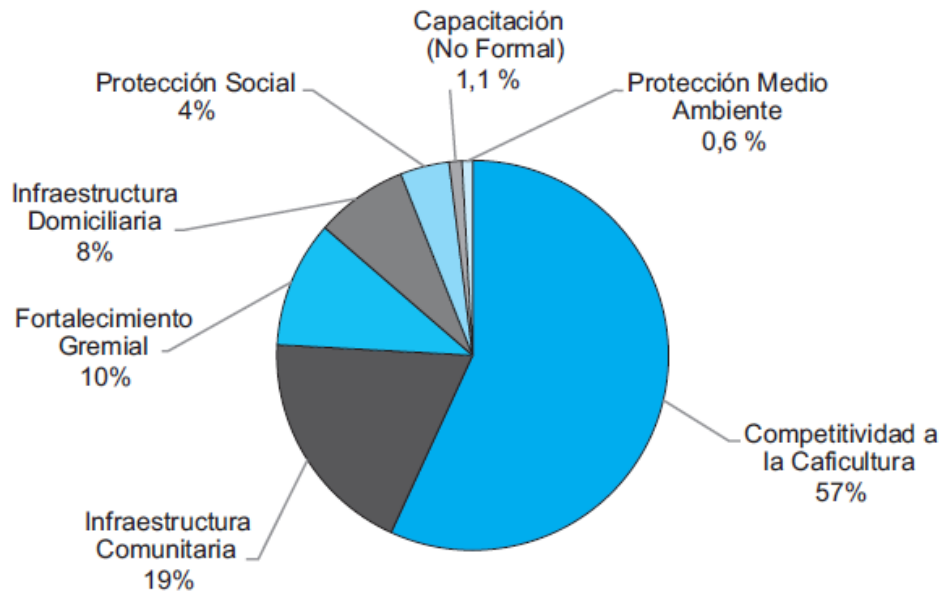
Entrevista anexo 3. Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca

1. ¿Usted cree que las Mujeres han logrado posicionarse dentro de la toma de decisiones del gremio cafetero?
2. ¿Cuál cree que es el panorama de inclusión político y organizativo para las asociaciones con enfoque de género?
3. ¿Cómo visualiza al programa (red solidaria) desde el enfoque político y organizativo que maneja la institución (Comité de Cafeteros del Cauca) en un plazo de corto (3 años), mediano (6 años) y largo (10 años)?
4. ¿Qué cree usted que le hace falta a la institución en cuanto al compromiso que tiene con las Mujeres caficultoras del Cauca?

Entrevista anexo 4. Mujeres AMUCC

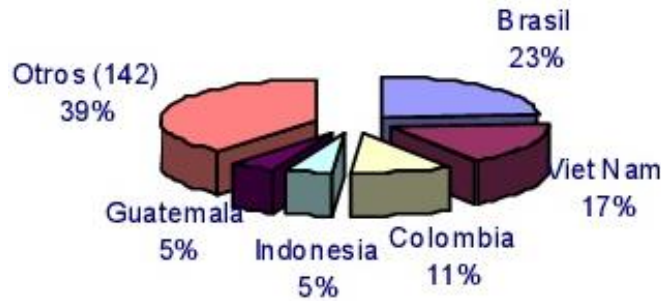
1. ¿Qué es AMUCC (Asociación de mujeres caficultoras del Cauca)?
2. ¿Que las motivo a organizarse? & ¿Quién las motivo?
3. ¿En qué Municipio están presentes?
4. ¿Cuál es el principio Organizativo con el cual trabajan?
5. ¿Se han retirado Mujeres y porque?
6. ¿Cuáles son las principales dificultades que han tenido como Organización? Y ¿Cuáles han sido las dificultades personales como mujeres caficultoras?
7. ¿Qué dificultades han tenido para vincularse?
8. ¿Cuáles son las principales instituciones que han apoyado la organización?
9. ¿Tienen algún tipo de participación dentro del gremio cafetero? (Cooperativas, Comités Municipales o Departamental)
10. Si La respuesta es SI ¿Cómo se manejan los procesos de participación?
11. ¿Cómo se visualizan en un plazo de corto (3 años), medio (6 años y largo (10 años)?
12. ¿Ustedes creen que han logrado posicionarse dentro de la toma de decisiones del gremio cafetero?
13. ¿Cuál cree usted que es el panorama de inclusión para las organizaciones conformadas por Mujeres?
14. ¿Qué significa ser productoras de café para ustedes?

Gráfica anexo 1. Inversión social programas de mejoramiento del café 2009



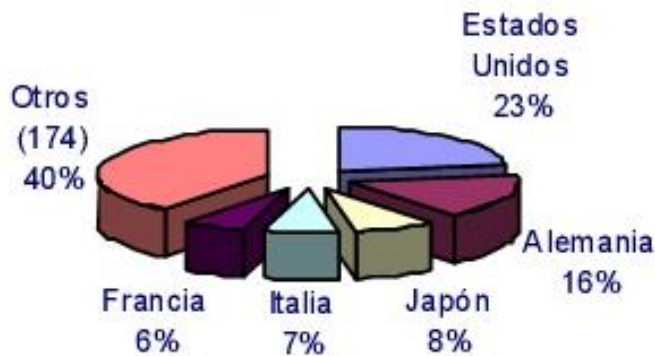
Fuente: Informe de gestión 2011.

Gráfica anexo 2. Café verde: Distribución de las exportaciones mundiales 2001



Fuente: FAO. Cálculos Observatório Agroclenas, 2002.

Gráfica anexo 3. Café verde: Distribución de las importaciones mundiales 2001



Fuente: FAO. Cálculos Observatório Agroclenas, 2002.

Tabla anexo 1. Seccionales cafeteras del departamento del Cauca

SECCIONAL	MUNICIPIO
BORDO	ARGELIA
	BALBOA
	BOLIVAR
	FLORENCIA
	MERCADERES
	PATIA
SUCRE	
MORALES	MORALES
ORIENTE	INZA
	PAEZ
PIENDAMO	CALDONO
	PIENDAMO
POPAYAN	CAJIBIO
	POPAYAN
	PURACE
	TOTORO
ROSAS	ALMAGUER
	LA SIERRA
	LA VEGA
	ROSAS
	SAN SEBASTIAN
SANTANDER	CALOTO
	CORINTO
	JAMBALO
	MIRANDA
	SANTANDER D
	TORIBIO
SUAREZ	BUENOS AIRES
	SUAREZ
TAMBO	EL TAMBO
	SOTARA
	TIMBIO

Fuente: sistema de información cafetera- SICA. 31-12-2015.

Tabla anexo 2. Producción mundial de café, principales países productores de café 1998-2002

Puesto	País ¹	Producción (Toneladas)					Has.	Kg/ha
		1990	2002	Acumulado 1998 - 2002	Part. ²	Crecim. ³		
1	Brasil	1.464.856	2.390.390	9.520.860	27,1%	4,9%	2.367.510	1.010
2	Viet Nam	92.000	850.000	3.415.500	9,7%	21,3%	420.000	2.024
3	Colombia	845.000	660.000	3.265.140	9,3%	-4,3%	805.000	820
4	Indonesia	412.767	376.800	2.240.000	6,4%	-0,4%	891.000	423
5	México	440.000	319.835	1.540.860	4,4%	-1,0%	783.619	408
6	India	118.100	300.600	1.386.800	4,0%	5,9%	310.000	970
7	Guatemala	202.400	235.000	1.351.300	3,9%	3,3%	273.000	861
8	Etiopía	0	235.000	1.140.410	3,2%	87,1%	250.000	940
9	Costa de Marfil	286.164	198.000	1.062.273	3,0%	1,9%	850.000	233
10	Uganda	128.747	197.410	995.232	2,8%	3,4%	264.000	748
11	Honduras	119.784	190.000	919.035	2,6%	6,4%	220.000	864
12	Costa Rica	151.100	155.200	836.575	2,4%	0,5%	103.500	1.500
13	Perú	81.142	158.979	743.573	2,1%	7,0%	228.500	696
14	Filipinas	134.074	132.078	629.337	1,8%	-0,5%	137.037	964
15	El Salvador	147.200	112.201	616.485	1,8%	-3,0%	162.190	692
16	Ecuador	134.980	148.000	608.936	1,7%	-1,7%	375.000	395
17	Camerún	100.980	82.800	462.332	1,3%	0,3%	300.000	276
18	Kenia	103.900	75.000	374.615	1,1%	-1,2%	165.000	455
19	Nicaragua	27.996	68.182	374.010	1,1%	6,0%	107.865	632
20	Papúa Nueva Guinea	60.000	62.500	371.980	1,1%	3,1%	66.000	947
21	Venezuela, RB de	76.412	69.000	350.400	1,0%	0,4%	220.000	314
	Otros (55)	935.216	563.974	2.884.541	8,2%		1.344.819	
	Mundo	6.062.818	7.580.949	35.090.194	100,0%	2,4%	10.644.040	712

Fuente: FAO. Cálculos Observatório Agrocadenas. 2002.

Imagen 1. Capacitación de Mujeres AMUCC- Tecnicafé- Cajibío Cauca



Tomada por: Leidy Veronica Hoyos López. 16/ agosto/2015.

Imagen 2. Mujeres, escogiendo Café en Tecnicafé- Cajibío Cauca



Tomada por: Leidy Veronica Hoyos López. 16/ agosto/2015.

Imagen 3. Reunión de la Junta de AMUCC en CAFICAUCA



Tomada por: Leidy Verónica Hoyos López. 29/octubre/ 2017.

Imagen 4. Capacitación mujeres del programa Red Solidaria. Comité de Cafeteros del Cauca



Tomada por: Leidy Verónica Hoyos López. 10/marzo/2017.

Imagen 5. Entrevista Comité Municipal de Popayán



Tomada por: Leidy Verónica Hoyos López. 31/julio/2017.

Imagen 6. Entrevista Líder Departamental del Tambo en el Comité de Cafeteros del Cauca



Tomada por: Leidy Verónica Hoyos López. 31/julio/2017.

Imagen 7. Entrevista Asociación MAIKAFE Piendamó- Cauca del Programa Red Solidaria



Tomada por: Leidy Veronica Hoyos López. 04/agosto/2017.

Imagen 8. Entrevista Asociación ASMULIAGRO Morales-Cauca del Programa Red Solidaria



Tomada por: Leidy Veronica Hoyos López. 23/agosto/2017.

Imagen 9. Entrevista Director Ejecutivo del Comité de Cafeteros del Cauca.



Tomada por: Leidy Verónica hoyos López. 23/octubre/2017.

Imagen 10. Mujeres Afro-colombianas del Patía- Cauca, Programa Red Solidaria



Tomadas por: ing. Victor Manuel Astaiza. 3/mayo/2018.

Imagen 11. Mujeres caficultoras del departamento del Cauca - Programa Red Solidaria

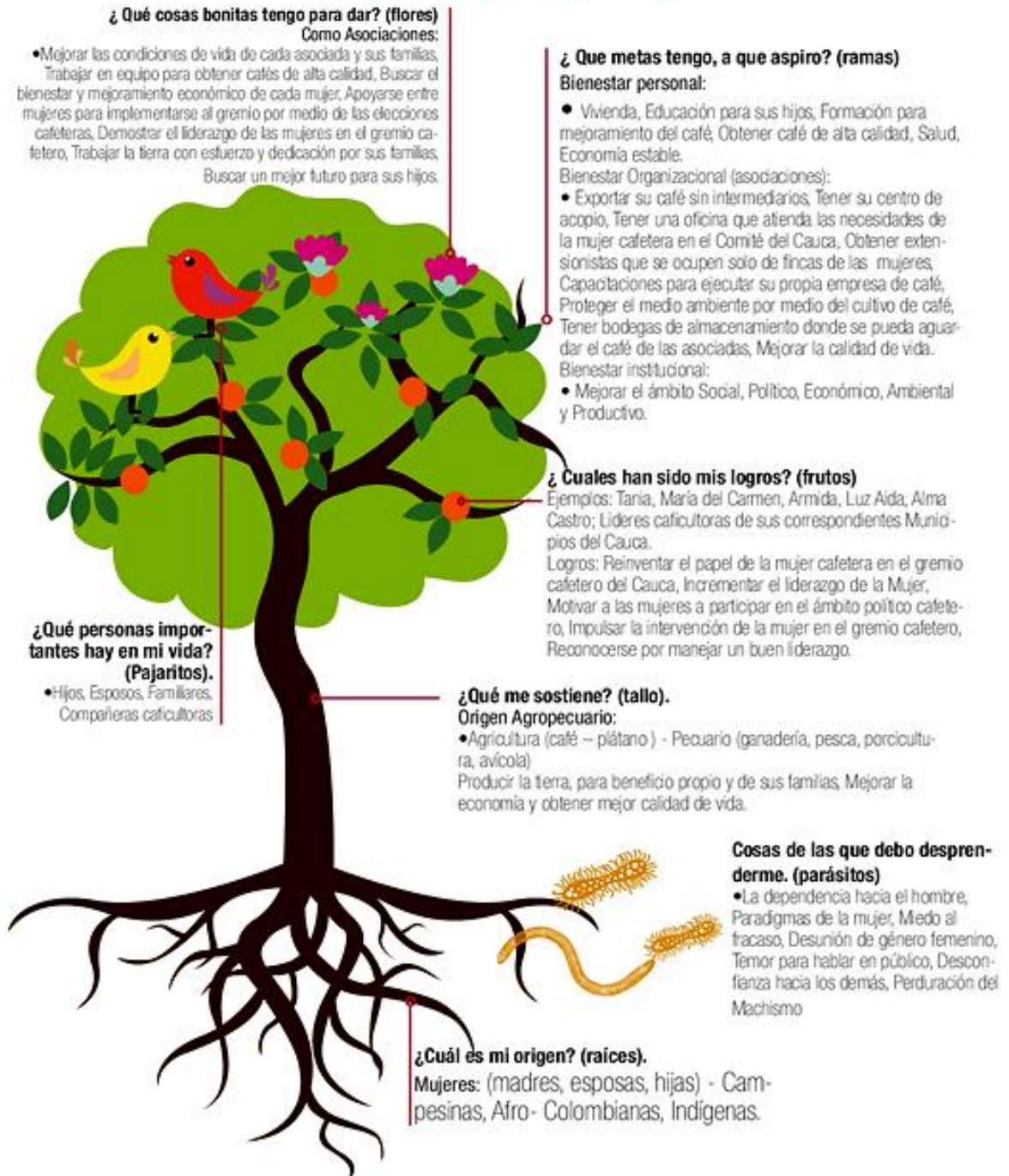


Tomadas por: Yeison Idrobo. 25/septiembre/2017.

Ilustración 1. *Árbol de vida de las mujeres caficultoras del Cauca*

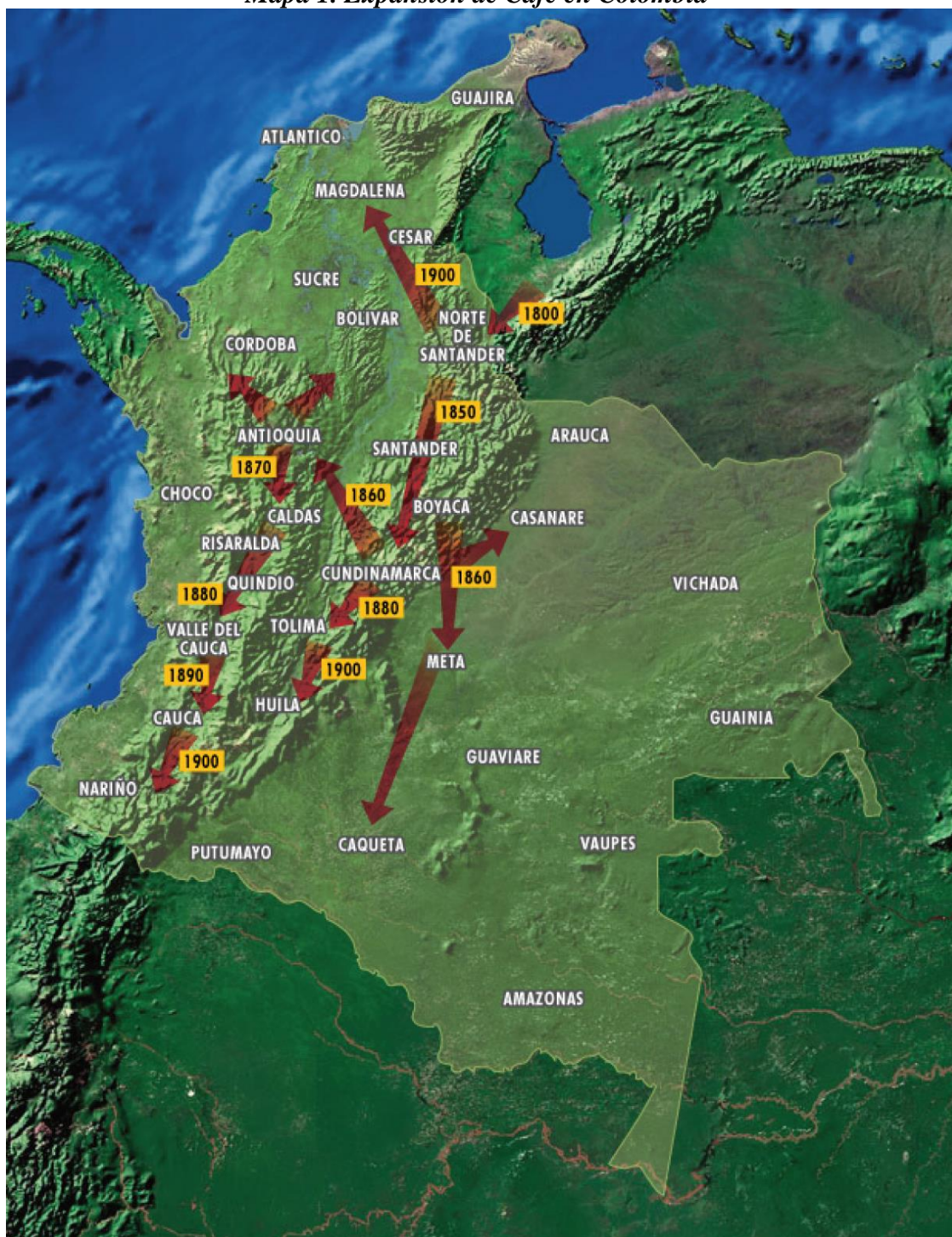
¿CÓMO ESTÁ MI VIDA?

El árbol de la vida



Fuente: Percepción de las mujeres cafeteras. Elaboración propia, 2018.

Mapa 1. Expansión de Café en Colombia



Fuente: Café de Colombia, 2010.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, Z. L. (Junio de 2003). Crisis del Café y Desarrollo Regional. Revista Scielo. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/>
- Arteta, L. E. (1992). *El Café en la sociedad colombiana*. Edit: El Ancora. Bogotá.
- Cambas, I. L. (1997). *Café, instituciones y desarrollo económico*. 70 años de la Federación Nacional de Cafeteros. Edit. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, Bogotá.
- Chalarca, J. (2009). *La industria cafetera del Cauca, 272 años de historia*. Comité Departamental de Cafeteros del Cauca. Edit, feriva S.A. Cali.
- Comité del Cauca. (2009). Comité Departamental de Cafeteros del Cauca. Recuperado de informe comités Departamentales. Popayán, Cauca. Obtenido de: <http://www.federaciondecafeteros.org/static/files/cauca09.pdf>
- Deree, C. D. (2001). *Genero, propiedad y empoderamiento: Tierra, Estado y Mercado en América Latina*. Edit, Tercer Mundo & UN, Facultad de ciencias humanas. Bogotá.
- Dieter, N. (2012). *Gramática de los sistemas electorales. Una introducción a la ingeniería de la representación*. Consejo editorial. Quito, Ecuador.
- El Nuevo Siglo. (2012). Mejora control de calidad al café exportado. Recuperado del TLC. Bogotá. Obtenido de: <http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/5-2012-tlc-mejorara-control-de-calidad-al-cafe-exportado>
- Estatutos. (2017). Estatutos de la FNC. Edit, Federación Nacional de Cafeteros. Bogotá.
- Federación Nacional de Cafeteros. (Diciembre de 2008). Consejo Presidencial para la Equidad de la Mujer. Obtenido de: Observatorio de Asunto de Genero, La voz de la mujer cafetera. Bogotá.
- FNC. (2008). Observatorio Asuntos Genero, La voz de la mujer cafetera. Boletín 10. Bogotá.
- FNC. (2012). Detrás del Café de Colombia: perspectivas desde el origen. Obtenido de Mujer y familia: eje central de la actividad cafetera. Edición N° 6. Bogotá. Obtenido de: http://www.cafedecolombia.com/cci-fnc/es/index.php/comments/mujer_y_familia_eje_central_de_la_acti
- FNC. (2015). Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. programa SICA. Bogotá. Obtenido de: https://www.federaciondecafeteros.org/caficultores/es/servicios_para_el_cafetero/sistema_de_informacion_sica-1/

- FNC. (2017). Comité de Cafeteros del Cauca. Se consolida red solidaria de mujeres caficultoras del cauca. Popayán. obtenido de:
https://cauca.federaciondecafeteros.org/buenas_noticias/se_consolida_red_solidaria_de_mujeres_caficultoras_del_cauca/
- FNC. (2018). Taller de equidad de género para cafeteras del centro del Departamento del Huila. Comité de cafeteros del Huila. Neiva. Obtenido de:
http://huila.federaciondecafeteros.org/buenas_noticias/taller_de_equidad_de_genero_para_cafeteras_del_centro_del_departamento_del_/
- Hall, P, & Taylor, C. R. (1996). *Political Science and the Three New Institutionalisms*. Harvard University. Edit, MPIFG Discussion Paper. Cambridge.
- Jelin, E. (1996). Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina. UNESCO. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de:
http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc_109_Las-mujeres-y-la-cultura-ciudadana-a-AL.pdf
- Korol, C, & Castro, G. C. (2016). *Feminismos populares*. Edit, La Fogata & America Libre. Argentina & Colombia.
- Machado, A. (1988). *EL CAFÉ, del la aparcería al capitalismo*. Edit, Tercer mundo. Bogota.
- March, & Olsen. (1989). *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis Of Politics*. Edit, the free press. Nueva York.
- Mendez, N. V. (1930). II movimientos de mujeres y participación política en Colombia. Bogota.
- Mesa Nacional de Seguimiento al Auto 092. (2009). En Políticas Publicas en situación de desplazamiento de Incidencia Social (programas y presunciones). Ediciones Artrópodos LTDA. Bogota D.C.
- Mouffe, C. (1993). *The return ofte political*. Edit, Paidos Saicf. Londres y Nueva York.
- ONU, M. (s.f). Liderazgo y participacion politica. Recuperado el 25 de ENERO de 2018, de fondo para la igualdad de genero. ONU. Obtenido de: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation>
- Ordúz, G. (1996). *Hacia una democracia participativa*. Univ, Autonoma de Bucaramanga. Bucaramanga.
- Orrego, H. D. (2016). Guía mas agronomía, más productiva. Unidos por una rentabilidad del caficultor. CENICAFÉ. Popayán.

- Palacios, M. (1995). *Entre la legitimidad y la violencia*. Edit, Norma. Bogotá.
- Panos, V, Siegel, P, Bryan, L, & Giovannucci, D. (2017). *La crisis Cafetalera: Efectos y Estrategias para hacerle frente*. Federacion Nacional de Cafeteros. Edit, Región Centroamericana. Bogota.
- Rhodes, R. A. (1986). *El Institucionalismo*. En P. HALL, Teoría de las organizaciones. Londres.
- Serrano, Duque, & Pachón, A. &. (s.f). Mujeres y tierra, recuperaciòn temprana y genero en la Ley de Víctimas y Tierra en Colombia. fondo de población de las naciones unidas - UNFPA - ONUHABITAT. Bogotá. Por un mejor futuro urbano. Obtenido de: ONU HABITAT.
- Tijerina, G. E. (2008). Área de Economía Política. El neoinstitucionalismo de Douglass C. North: una exposición crítica. Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa. Mexico. Obgtenido de: <http://www.laisumedu.org/desin/fronteras/Tijerina.pdf>
- Tamayo, M. L. (2014). Orientación para territorialización de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. Alta consejeria presidencial para la equidad de la mujer. Bogotá.
- Tarrow, S. (1997). *El Poder en Movimiento, los Movimientos Sociales, la acción colectiva y la política*. Edit, alianza universal. Madrid, España.
- Tecnicafé. (2014). Implementación y conformación del parque tecnológico de innovación para la agregación de valor a la caficultura caucana. Documento preliminar de los estudios del componente técnico. Popayán.
- Tijerina G, E. (3 de Octubre de 2008). *Área de Economía Política*. Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa. Obtenido de El neoinstitucionalismo de Douglass C. C North: una exposición crítica. Mexico: <http://www.laisumedu.org/desin/fronteras/Tijerina.pdf>
- Tobar, R., & Arturo, L. (2009). Evoluciòn de la teoría de la organización. Revista Universidad y Empresa. Mexico.
- Touré, A. (2018). Informe del mercado de café. International Coffee organization. Londres.
- Zawadzky, M. L. (2008). Observatoria de asuntos de genero la voz de la mujer cafetera. Consejería presidencial para la equidad de la mujer. Bogota.

Cuadro de Entrevistas

Pagina	Persona	Cargo	Asociación	Municipio
20	Any Mera (A.M)	Líder del área social	Red solidaria del Comité Departamental del Cauca	Popayán
33 40	Armida Vernal (A.V)	Líder vereda el Rosario y Representante legal	ASMULIAGRO	Morales
34 40 47	María del Carmen Toro (M.T)	Representante legal	MAIKAFE	Piendamó
34 39 41	Tania Domínguez (T.D)	Asociada	MAIKAFE	Piendamó
35 36 37 42 43 52	Fabiola Tombe (F.T)	Representante legal	AMUCC	Cajibío
37 44	Elizabeth Trujillo (E.T)	Presidenta	AMUCC	Cajibío
38	Orfa Orozco (O.O)	Tesorera	AMUCC	Cajibío
38 48 49	Dr. Gerardo Montenegro (G.M)	Director ejecutivo del Comité Departamental del Cafeteros del Cauca	Comité Departamental de Cafeteros del Cauca	Popayán
40	María Elena Manrique (M.EM)	Secretaria	AMUCC	Cajibío
41	Nora Cecilia Cuelle (N.C)	Presidenta	ASMULIAGRO	Morales
45	Daniel Hernández (D.H)	Representante del Comité Municipal	Comité Municipal de Popayán	Popayán
45	William Realpe (W.R)	Coordinador seccional de Piendamó	Comité Departamental de Cafeteros del Cauca	Piendamó
49	Luz Aida Cotazo (L.A.C)	Representante del Comité Departamental del Tambo	Circunscripción 1.	Popayán