

Una mirada desde el género y la interculturalidad



IMPACTOS DE LA MINERÍA EN LA VIDA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SUR ANDINO

Los casos Las Bambas y Tintaya

Julia Cuadros Falla

COOPERACCION



Acción Solidaria para el Desarrollo

IMPACTOS DE LA MINERÍA EN LA VIDA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SUR ANDINO

UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO Y LA
INTERCULTURALIDAD

LOS CASOS LAS BAMBAS Y TINTAYA

Julia Cuadros Falla
CooperAcción

Impactos de la minería en la vida de hombres y mujeres en el sur andino
Una mirada desde el género y la interculturalidad
Los casos Las Bambas y Tintaya
Julia Cuadros Falla

© CooperAcción
Acción Solidaria para el Desarrollo
Calle Berlín 1353, Miraflores
Teléfono: (51-1) 444-0316 / 446-5385
Web: <http://www.cooperaccion.org.pe>

Primera edición. Mayo de 2010. Lima, Perú
Impresión: Ediciones Nova Print SAC
Av. Ignacio Merino 1546, Lince
T. 471 5366

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010-07326

Índice

Presentación	7
Agradecimientos	9
Introducción	11
1. Aspectos Metodológicos	14
2. Marco Conceptual	15
3. Marco Legal	19
4. Antecedentes y contexto político, social y económico	22
5. Características socio económicas de las zonas de estudio	28
5.1 Cotabambas – Apurímac	28
5.2 Espinar – Cusco	35
5.3 La violencia política en Grau, Cotabambas y Espinar	42
5.4 Política de la Empresa Minera Xstrata Copper	44
6. Resultados Generales del Diagnóstico	48
6.1 Roles de mujeres y varones	48
6.2 Rol Reproductivo y Productivo	50
6.3 Rol Comunal	53
6.4 Organización de las Mujeres y participación en espacios públicos	53
6.5 Racismo y discriminación	55
6.6 Violencia contra la mujer basada en el género	56

6.7 Problemas y necesidades de género	57
6.8 Acceso de las mujeres a la tierra	59
6.9 Acceso a servicios educativos y de salud	59
7. Resultados por zona de estudio	61
7.1 Las Bambas	61
7.2 Tintaya	68
8. Agenda de las Mujeres	75
9. Conclusiones	79
10. Retos	87
11. Recomendaciones	89
Bibliografía	99
Anexos	101

Presentación

El libro que aquí presentamos es pionero al proponerse introducir en un campo de duras y contradictorias disputas - la minería y las comunidades campesinas - una perspectiva referida a las cuestiones de género, que condensa las aspiraciones de la condición humana sobre justicia social y vida digna sin discriminación, con igualdad de oportunidades para varones y mujeres.

Las empresas mineras al instalarse en la sierra no solo impactan el medio ambiente, causando daños en la naturaleza que hay que prever y evitar sino que trastocan la vida cotidiana de las comunidades como vemos en esta publicación. Así las expectativas en la actividad minera como fuente de riqueza se diluyen frente a las penurias de la fuerza viva y a las relaciones de poder que se establecen. Estas poblaciones han experimentado la violencia del conflicto armado, la mano clientelista del estado y de las empresas, y: participado en conflictos socioambientales logrando así llamar la atención de la opinión pública. La realidad que viven las comunidades, son parte sustantiva del meollo de la nación y sin embargo, distantes y lejanas para muchos peruanos y peruanas.

Las mujeres de la zona rural y el entorno minero, reciben escasa atención del sector público o y no conocen sus derechos. A pesar de que a lo largo de décadas, diversas movilizaciones de mujeres en el país han logrado que los gobiernos atiendan aunque sea de modo parcial sus reclamos.

A través de diagnósticos participativos, talleres de discusión y entrevistas en las zonas de influencia de Las Bambas y Tintaya, el estudio que aquí presentamos, ha observado con precisión la diferenciación de roles y división del trabajo entre varones y mujeres, visibilizado la contribución y presencia de las mujeres en la vida de la comunidad, mostrado la coexistencia de complementariedad en algunos aspectos de la vida e inequidad de género en otras. El libro ofrece un análisis

sistemático del impacto de la actividad minera en la salud, en la familia, en los ingresos de las mujeres, valorado a pesar de la sobrecarga que llevan, así como de las tensiones que se suscitan entre varones y mujeres cuando son vistas como competidoras en el ámbito laboral. El estudio concluye que los cambios suscitados inciden en la vida de las mujeres y hombres, las familias y la comunidad, y que en medio de este proceso se han abierto espacios para la reflexión y elaboración de agendas de género que deberán concretarse.

El estudio también muestra la dinámica de las relaciones de las mujeres con la empresa y la comunidad. Los mecanismos de discriminación que muchas padecen por ser mujeres y ser indígenas, de parte de los funcionarios de las empresas. En tiempos en que la demanda por consulta libre e informada de parte de los pobladores respecto de la actividad minera, se vuelve un reclamo nacional e internacional, este texto clama por una actitud ética al constatar, que ni la comunidad ni la empresa consultan la opinión de las mujeres. La interculturalidad como la equidad de género no son solo perspectivas teóricas y de análisis se manifiestan también en prácticas sociales y relaciones interpersonales, en mutuo aprendizaje. Por ello hay que insistir en que los cambios en el discurso sobre los derechos de las mujeres que se han producido en los últimos años, son necesarios pero totalmente insuficientes.

Vaya mi entusiasta convocatoria a la lectura y mis felicitaciones a los autores por lograr colocar las cuestiones de género de manera seria y creativa en una actividad económica usualmente considerada terreno masculino. A Julia Cuadros, mi especial reconocimiento, por ofrecernos este libro fruto de su activo compromiso y de su fortaleza más allá de las vicisitudes que por su salud debió enfrentar. Asimismo, mis felicitaciones al equipo de CooperAcción y a sus colaboradores por dar continuidad a esta línea de trabajo mostrando los rostros, las vidas y las expectativas de quienes construyen el país día a día.

Narda Henríquez
Lima, 27 de marzo 2010

Agradecimiento

A todo el equipo de CooperAcción que estuvo a mi lado y me alentó a culminar este trabajo, a José por su mirada estratégica, a Emma por sus aportes con el marco legal, a Silvia que elaboró los mapas y los cuadros y a Giselle, Jaime y Richard por sus informes y apoyo en el trabajo de campo, lo mismo que a los integrantes de nuestras oficinas de Las Bambas y Espinar.

A Narda, Diana, Fernando y Rafo, que se dieron el trabajo de leer el documento y hacerme valiosas sugerencias, y que junto a Rocío, Marfil y Adelaida, me alentaron a seguir adelante y culminar esta publicación.

Mi agradecimiento a Ibis con cuyo apoyo iniciamos la investigación y a Oxfam Gran Bretaña que hizo posible la publicación.

Introducción

La incorporación del enfoque de género en el plan estratégico de CooperAcción, se limitó inicialmente a la elaboración de documentos. Un segundo momento empieza con la decisión de plasmar en programas y proyectos esta preocupación, a fin de pasar a las acciones concretas. Asimismo, el enfoque de género no podía desligarse de los otros enfoques propios de CooperAcción, derechos humanos e interculturalidad, porque trabajábamos fundamentalmente con comunidades campesinas, y es en estas poblaciones en donde la vulneración de derechos, las inequidades, las exclusiones, el racismo y la discriminación se hacían más patentes.

Para este segundo momento fue necesario que el conjunto de la institución conociera y se apropiara del marco conceptual sobre derechos, género e interculturalidad, e incorporara el enfoque en todos los aspectos de la vida institucional. Este aprendizaje se dio sobre todo en el trabajo de campo, y aunque al principio fue difícil, poco a poco hemos dado pasos importantes para abordar un tema que toca aspectos estructurales de nuestra sociedad.

Fue el trabajo de campo el que nos hizo concluir que era importante fortalecer las capacidades de las mujeres y sus organizaciones, desarrollando acciones que les permitieran superar las limitaciones impuestas por siglos de subordinación y discriminación. Complemento de este trabajo fue el que realizamos con los hombres en las organizaciones denominadas de carácter mixto, es decir que “representan” a hombres y mujeres, a fin de sensibilizarlos e incorporar los enfoques de derechos, género e interculturalidad en sus planes institucionales.

En esa perspectiva el objetivo al realizar esta investigación exploratoria fue identificar los impactos diferenciados por la presencia de actividades mineras, en hombres y mujeres en la provincia de Espinar, Cusco, donde la minería es una actividad que se realiza desde hace muchos años; y en las provincias de Cotabambas

y Grau en Apurímac, en las que el Proyecto Las Bambas aún no ha iniciado la fase de explotación.

La experiencia empírica de cómo las actividades mineras podían influir en la vida de hombres y mujeres de las comunidades comprendidas en las zonas de influencia ha sido corroborada por el presente estudio. Nuestro interés es aportar para que cualquier actividad que se desarrolle en los territorios de las comunidades campesinas, se condicione a la protección del medio ambiente, al respeto a los derechos humanos integrales, en particular a su cultura, y a brindar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres para que se beneficien del desarrollo y de la actividad minera.

Los resultados del presente informe aún son preliminares, y se requiere una mayor investigación en la línea de los hallazgos. Este estudio se ha realizado en forma participativa a través de diálogos, entrevistas y talleres, habiéndonos asegurado que los participantes sean hombres y mujeres representativos de los diversos grupos sociales o de interés.

Un resultado no previsto de nuestra propuesta institucional de investigación – acción ha sido la formulación de una Agenda de Género elaborada con la participación de las mujeres, y que ha sido validada también con hombres representantes de las comunidades. Sus conclusiones y recomendaciones guían el trabajo que se realiza con las organizaciones de mujeres y las organizaciones mixtas. La agenda de género se está convirtiendo en un instrumento de acción de las mujeres, y de incidencia política entre quienes toman decisiones a nivel comunal y local.

En este proceso las mujeres han fortalecido sus capacidades y sus niveles de empoderamiento. Han identificado sus debilidades y sus necesidades de fortalecimiento. También hemos determinado colectivamente los retos que tenemos por delante y las dificultades que las mujeres tendrán que abordar para producir cambios más profundos en sus familias, en la relación con sus parejas, en la crianza de los hijos y en su propias actitudes, comportamientos y creencias; pero sobre todo los retos y las dificultades de los hombres, de los esposos, de las autoridades comunales, de las autoridades y funcionarios públicos, así como de los funcionarios de la empresa minera.

La responsabilidad de reducir las inequidades de género, que siempre están inmersas en, o acompañadas por, otras inequidades, pobreza, exclusión social, discriminación, racismo, no es sólo de las organizaciones o de las mujeres. La responsabilidad es de un conjunto de actores: autoridades y funcionarios de los gobiernos, locales, regionales y nacional, organismos públicos, empresas privadas, organismos no gubernamentales, cooperación internacional. Por ello el reto es producir cambios no sólo en las políticas públicas o en planes, programas y

proyectos, sino también en las prácticas y comportamientos concretos de cada uno de estos actores. Siendo los cambios culturales los más difíciles y más profundos, sabemos que emprendemos una marcha por un camino que no será fácil sino, por el contrario, con obstáculos que muchas veces las mujeres mismas nos ponemos.

Este informe ha sido posible con el apoyo de OXFAM Gran Bretaña e IBIS de Dinamarca. OXFAM GB nos apoyó en la realización de un diagnóstico rural rápido con enfoque de género en LAS BAMBAS; en las entrevistas a profundidad con actores clave; así como en el foro público de validación de la Agenda de Género, la difusión preliminar de los hallazgos y sensibilización a autoridades y dirigentes de comunidades campesinas. Con IBIS trabajamos tanto en Las Bambas como en Espinar – Tintaya. A ambas instituciones nuestro agradecimiento.

1. Aspectos Metodológicos

Para realizar el diagnóstico participativo, hemos utilizado una metodología cualitativa de trabajo directo con las comunidades y organizaciones identificadas.

Las técnicas utilizadas para el recojo de la información han sido reuniones de trabajo y talleres con comunidades campesinas, federaciones campesinas y organizaciones de mujeres; así como entrevistas a actores clave, grupos focales, y observación directa.

En los talleres hemos utilizado herramientas como la construcción de mapas presentes y futuros, identificación de los actores y sus relaciones interinstitucionales a través de diagramas de Venn, y la recopilación de la historia de la comunidad. Para el análisis de los roles de género hemos trabajado con la técnica del Reloj de 24 Horas y el Calendario de Actividades Comunes.

Para las entrevistas a actores clave hemos diseñado una pequeña muestra que contempló la inclusión de todos los actores relevantes con un balance de género. Se realizaron preguntas abiertas sobre un listado de temas definidos previamente.

En este proceso hemos trabajado con cuatro organizaciones de mujeres, Juntas Directivas y delegados y delegadas ambientales de diez comunidades campesinas y con las Juntas Directivas de tres federaciones provinciales y distritales de comunidades.

Asimismo, hemos entrevistado a autoridades municipales y funcionarios públicos de Cotabambas y Espinar.

2. Marco Conceptual

El diagnóstico participativo que hemos llevado a cabo, parte del concepto que el género se refiere a las construcciones sociales con diferencias sociales, —no a las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres—, aprendidas culturalmente, cambiantes a lo largo del tiempo y que determinan una situación de discriminación e inequidad para las mujeres en favor de los hombres. Que estas diferencias tienen particularidades que dependen de las idiosincrasias y culturas, por lo que el diagnóstico también está íntimamente ligado al concepto de interculturalidad, entendido como el proceso que promueve el reconocimiento de las diferencias, ya no sólo entre hombres y mujeres, sino entre individuos pertenecientes a diferentes culturas, que promueve el diálogo crítico y que facilita el intercambio constructivo de los saberes propios con los de otras culturas, pero que no oculta la injusticia de esa situación de discriminación e inequidad de las mujeres frente a los hombres.

A la base de estos conceptos subyace el que todos los seres humanos, hombres y mujeres, sin distinciones de ningún tipo, tenemos derechos universales e indivisibles. La universalidad de los derechos significa que todos los derechos humanos deben ser disfrutados por todas las personas, en todo momento, y que ningún conjunto de derechos puede ser disfrutado a costa de otros.

El enfoque de igualdad de género ha experimentado un proceso de desarrollo que se inició hace más de cuarenta años, desde que en los años 60 la búsqueda del crecimiento económico de los países considerados subdesarrollados se convirtió en una estrategia clave; el crecimiento económico estuvo orientado a brindar oportunidades de trabajo a las poblaciones de menores ingresos. Pero, se constata que los pequeños agricultores no se beneficiaron, las mujeres ni siquiera fueron consideradas en las políticas y programas.

En los años 70 se empezaron a implementar proyectos dirigidos a las mujeres en la perspectiva de que éstas se beneficiaran de las acciones de desarrollo a partir de la satisfacción de sus necesidades básicas, se puso especial énfasis en mejorar el acceso de las mujeres a la educación y brindarles oportunidades de trabajo remunerado; pasando por los 80 donde desde la cooperación internacional se fomentó el desarrollo económico, involucrando a las mujeres en proyectos productivos. A esta forma de intervención se le denominó Mujer en el Desarrollo.

En los 80, cuando en nuestros países se iniciaban las reformas estructurales y se asentaba el modelo neoliberal, los organismos internacionales y las agencias de cooperación centraron su atención en fortalecer las economías familiares. Las mujeres fueron foco de atención, y pasaron a ser beneficiarias de programas productivos; sin embargo, no se tomó en cuenta que ellas continuaban realizando las tareas domésticas y cada vez más participaban en espacios comunales y en la esfera pública; en ese contexto se agregaron nuevas tareas a las mujeres y no se realizó un trabajo con los hombres que permitiera aliviar esas cargas, ni se les sensibilizó.

En los años 90 se avanzó hacia un enfoque de Género en el Desarrollo, que buscaba que tanto varones como mujeres fueran reconocidos como actores con igual acceso a los beneficios del desarrollo, el uso de los recursos y la toma de decisiones. En 1995 se realiza la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, donde se pone especial énfasis en la situación de las mujeres rurales e indígenas. Allí se señaló la necesidad de mejorar la condición de todas las mujeres y prestar atención especial a los grupos que se encuentran en alto riesgo como las mujeres rurales, las indígenas, las mujeres que sufren alguna discapacidad, entre otras. Posteriormente en la III Cumbre de los Pueblos Indígenas realizada en Guatemala en 2007, las mujeres indígenas allí reunidas denunciaron *"...el silencio al que están sometidas tanto dentro del hogar como en la sociedad, la triple discriminación sufrida por su condición de mujer, de pobre y de indígena, y la ausencia de políticas dirigidas a satisfacer sus necesidades"*.

En el caso del Perú, el movimiento de mujeres logró finalmente la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres el 2008, que introdujo competencias y derechos a las mujeres rurales.

Es en el nuevo siglo que toma fuerza el concepto de igualdad de oportunidades con equidad de género y se une estrechamente al enfoque de interculturalidad. Este reconoce características culturales, étnicas y lingüísticas diferentes. Este concepto deviene en el enfoque de Justicia de Género que surge para hacer explícito el fin de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como para tomar medidas que eliminen las desventajas que conducen a la subordinación de las mujeres.

Un tema que cruzó nuestra investigación fue el de la situación de las relaciones de género de la pareja andina rural, supuestamente orientada por los principios de dualidad y complementariedad, supuestamente una realidad distinta a la que viven las parejas urbanas influidas por la *"cultura occidental"*. Es un tema que está en el meollo del debate que, desde hace más de 30 años, viene desarrollándose alrededor de las relaciones de género en el mundo andino, y que abordamos, en particular, por nuestra fructífera relación de trabajo con la CONACAMI, organización que sostiene la vigencia de esos principios en la realidad de las familias comuneras andinas; ya que, a la luz de la experiencia de nuestro trabajo en Las Bambas y Tintaya, encontrábamos una realidad distinta a aquella que sostiene que las relaciones de género en el mundo andino no están caracterizadas por situaciones de discriminación y asimetría en el acceso al poder de decisión.

A pesar de nuestra poca experiencia en el manejo del enfoque de dualidad y complementariedad, constatamos que estos aspectos, más que una realidad concreta, es una aspiración de las comunidades indígenas y sus organizaciones. Al analizar la división sexual del trabajo y los roles de género en las esferas reproductivas, productivas y comunales, identificamos la inequidad existente entre hombres y mujeres. Si bien la complementariedad entre varones y mujeres podía existir en la esfera productiva, ello no nos llevaba a afirmar que se daba en igualdad de condiciones, pues se mantenía la subordinación de la mujer al hombre, y como veremos más adelante, con la presencia de actividades mineras, esta situación no había cambiado significativamente. Nuestro estudio no pudo profundizar en las relaciones al interior de la unidad familiar que también es, tanto en Las Bambas como en Tintaya, la unidad productiva. Sin embargo, a través de la observación participante, y las entrevistas a actores clave, pudimos identificar que al interior de las comunidades también se establecían diferentes niveles de jerarquías que dependen, entre otros factores, del grado de escolaridad, los ingresos familiares, la experiencia de migración a las ciudades y, por supuesto, las diferencias entre hombres y mujeres. La subordinación de las mujeres tenía también su expresión en la invisibilidad de su aporte económico a la familia y su rol en el desarrollo de sus comunidades.

Al realizar este diagnóstico, hemos recurrido al análisis de género como herramienta que nos permita conocer las diferentes maneras como las mujeres y los hombres se ven afectados por una situación o una acción, por su diferente condición social, sus diferentes roles y los diferentes beneficios y/o impactos negativos de esas situaciones o acciones.

El diagnóstico debía permitirnos comprender las relaciones de género, la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres (quién hace qué, quién tiene

qué, quién controla los recursos), identificar las barreras existentes para la participación de las mujeres en los espacios de decisión, comunales y locales y, con motivo de la presencia de actividades mineras, considerar los impactos diferenciados en hombres y mujeres por las acciones desarrolladas por la empresa minera. De igual manera identificar las propuestas y las soluciones con la participación de las mujeres, a fin de colaborar en el fortalecimiento de sus capacidades, de tal manera que tengan la misma posibilidad que los varones para ejercer sus derechos, desarrollar sus potencialidades y tener control sobre su propio futuro.

3. Marco Legal

Nuestra Constitución Política reconoce la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Además de eso, dado que en la actualidad la mujer aún se encuentra excluida de ciertos espacios de participación, se han adoptado medidas de discriminación positiva, que permitan la inclusión de las mujeres en estos espacios.

Así, en nuestro país, existen normas que buscan promover la participación de la mujer en la vida política del país. Las denominadas cuotas de género se encuentran reguladas por tres leyes: la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, modificada por la Ley N° 27387, Ley N° 26864, Ley de Elecciones Municipales, concordada con la Resolución N° 1234-2006-JNE y Ley N° 27683, Ley de Elecciones Regionales, concordada con la Resolución N° 1235-2006-JNE.

La Ley de Igualdad de Oportunidades, Nro. 29893, de marzo de 2007, representa un relativo avance en materia de igualdad de derechos entre varones y mujeres. Sin embargo, aún es muy general, en la medida en que no establece medidas concretas a aplicar con la finalidad de establecer en la práctica la igualdad de oportunidades para varones y mujeres. La Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo ha hecho públicos dos informes sobre la aplicación de esta Ley. En estos informes, la Defensoría da cuenta del grado de cumplimiento de la Ley por parte de diversas entidades del Estado, en los niveles nacional, regional y local. Es preocupante que una de las conclusiones de este Informe, la referida a las acciones, sea que diversas entidades públicas han puesto más énfasis en el diseño de planes que en la parte de implementación de los mismos.

La Ley del Sistema Nacional de Evaluación Ambiental no toma en cuenta un enfoque de género en el diseño de las políticas. Por lo tanto, al momento de

establecer los criterios de protección ambiental, no diferencia entre los problemas y necesidades de varones y mujeres, ni cómo los impactos afectan de manera diferenciada la vida de hombres y mujeres de las áreas de influencia de los proyectos, por ejemplo mineros.

Según el Reglamento de Participación Ciudadana en el Sub Sector Minero¹, se entiende la participación ciudadana como un proceso que tiene por finalidad brindar información oportuna y adecuada a la población involucrada en ámbitos de proyectos mineros, así como conocer y canalizar sus opiniones, posiciones y puntos de vista.

En lo legal, la Constitución de 1993 reconoce la autonomía de las comunidades campesinas y nativas en su organización, en el trabajo comunal y en el uso y la libre disposición de sus tierras, así como en lo económico y administrativo, dentro del marco que la ley establece. De igual manera, la Ley N° 24656, Ley General de las Comunidades Campesinas, establece, entre otros principios, la igualdad de derechos y obligaciones de los comuneros así como la participación plena en la vida comunal. Esta norma contiene una serie de dispositivos que no establece discriminación alguna en los derechos que corresponden a los hombres y mujeres al interior de las comunidades.

Sin embargo, las normas no garantizan que hombres y mujeres accedan a esta información ni participen en los procesos en igualdad de condiciones. Se da por supuesto que la igualdad entre hombres y mujeres existe y no se toma en cuenta que las mujeres viven una situación especial de discriminación y exclusión. Estas diferencias no tienen un origen normativo, sino que se derivan de prácticas cotidianas al interior de las comunidades.

TIERRAS

La tendencia normativa de los últimos años para la actividad minera se ha centrado en propiciar una mayor inversión privada, debilitando los mecanismos en los ámbitos social y ambiental orientados a facilitar esta actividad.

Una clara muestra de ello han sido varios decretos legislativos, orientados a sustentar la lógica del “perro del hortelano” enarbolada por el Presidente García. Así se promulgaron los decretos legislativos 1015° y 1073°, que reducían el quórum de votación al interior de las comunidades nativas y campesinas, para cualquier

1 DS N° 028-2008-EM

acto de disposición sobre sus tierras comunales. Estas normas fueron finalmente derogadas como resultado de la presión social generada por las protestas amazónicas en el primer semestre del año 2009.

De igual manera el Decreto Legislativo N° 1064, que derogaba la Ley N° 26505, pretendía eliminar la necesidad de que el titular de una actividad extractiva solicite el acuerdo previo del propietario del terreno superficial, atentando contra los derechos de las comunidades. Los decretos legislativos fueron uno de los detonantes de las últimas protestas de los pueblos amazónicos que dejaron un triste saldo de personas fallecidas. Finalmente, la lucha de los pueblos amazónico consiguió que el DL 1064 fuera derogado.

4. Antecedentes y contexto político, social y económico

Durante el período en el que se desarrolló esta investigación, en diversas regiones del país aumentaron los conflictos entre empresas mineras y sus entornos poblacionales, en un escenario donde la crisis internacional aún no empezaba y los precios de algunos metales como el cobre y el oro se encontraban al alza. Los esfuerzos del Estado peruano para atender los conflictos sobre temas socio-ambientales, en particular mineros, continuaron siendo insuficientes y limitados. Lejos de promover espacios de concertación idóneos para entender, analizar y buscar una solución a los conflictos, el Estado continuó profundizando el modelo económico.

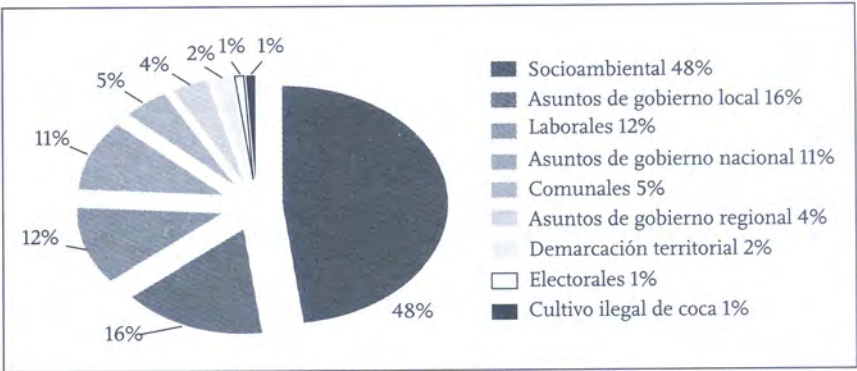
Estos conflictos se dieron en el marco de una expansión de la actividad minera en todo el territorio nacional, provocando una fuerte presión en los territorios de las comunidades campesinas, afectando no sólo sus derechos económicos, sociales y culturales, sino también sus derechos colectivos, a su territorio, a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, al uso y conservación de los recursos naturales y a su opción de desarrollo. Más del 50% del territorio de las comunidades campesinas de los andes y la costa se encuentran en zonas de influencia de la minería.

Para el mes de Noviembre 2009, según la Unidad de Conflictos de la Defensoría del Pueblo², de 222 conflictos activos, el 48% (106 casos) de los conflictos activos estaban clasificados como Conflictos Socioambientales.

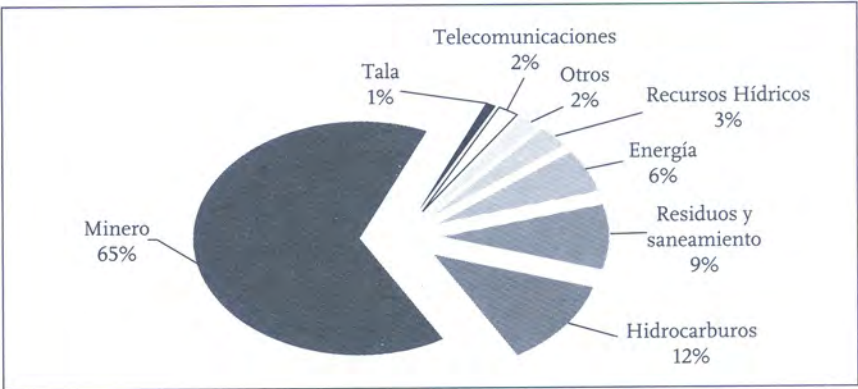
2 Informe de Conflictos Nro. 69 de Noviembre 2009. Unidad de Conflictos. Defensoría del Pueblo.

Conflictos activos según el tipo – Noviembre 2009

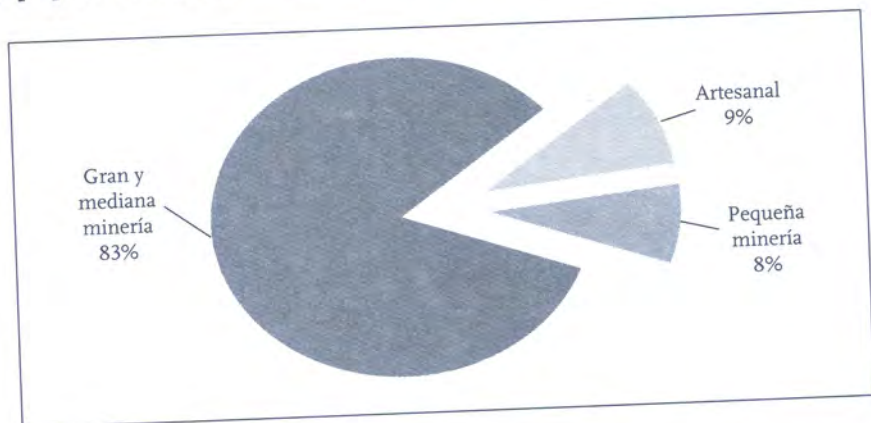
Tipo	N° de casos
socioambiental	106
Asuntos de gobierno local	36
Laborales	27
Asuntos de gobierno nacional	24
Comunales	11
Asuntos de gobierno regional	8
Demarcación territorial	5
Electorales	3
Cultivo ilegal de coca	2
Total	222



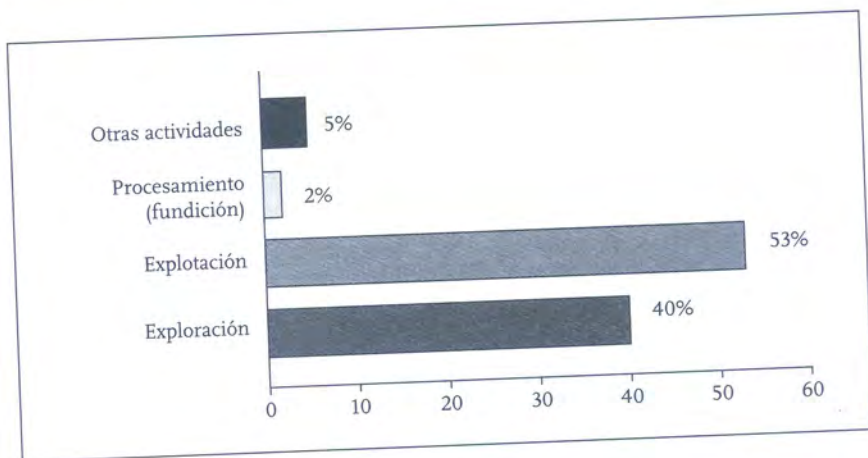
Del total de conflictos socio ambientales, 83 casos (65%) están referidos a conflictos por actividades mineras.



Según el tamaño de las empresas, el 83% de los conflictos mineros corresponden a la gran y mediana minería, mientras que el 8% y el 9% corresponden a la pequeña minería y minería artesanal, respectivamente.



El 53% de los conflictos están relacionados con actividades en la fase de explotación, mientras que el 40% se han dado en actividades mineras en fase de exploración.



Los conflictos socio ambientales en el Perú no se reducen a la disputa por el acceso, uso y control de los recursos naturales o a una mejora en la distribución de la riqueza generada, sino que concurren en ellos una serie de factores y, entre ellos, el acceso y ejercicio de derechos y ciudadanía³. Este fenómeno aparece con

3 Estudios como los del Banco Mundial (2005); Defensoría del Pueblo (2007); Remy (2008); Monge (2008) y los realizados por CooperAcción, desde 1999 en adelante, dan cuenta de esta afirmación.

mayor incidencia a inicios de los años 90, producto de la expansión de la actividad minera en territorios del país que no eran considerados tradicionalmente mineros.

En las décadas anteriores, los conflictos habían girado alrededor de los temas laborales; no se habían privatizado aún las empresas mineras estatales y el gremio de trabajadores mineros estaba considerado como uno de los más relevantes del país. A partir de la década del 60, las mujeres, esposas y compañeras de los trabajadores mineros, se organizaron en los campamentos mineros, en los denominados Comités de Amas de Casa.

Estas organizaciones jugaron un rol clave en la búsqueda de mejores condiciones de vida para las familias mineras. Las mujeres organizadas se pusieron a la cabeza de la demanda por servicios, en particular de educación y salud, temas que estaban fuera de la agenda de los varones afiliados a los sindicatos y federación.

Posteriormente a inicios del 90, ya habiéndose organizado la Central Nacional de la Mujer Minera adscrita a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, las mujeres apoyaron a los trabajadores en las acciones de lucha que se protagonizaron en esos años: en las marchas de sacrificio, en las huelgas y en la preparación de los alimentos a través de las ollas comunes, en momentos en que se producían enfrentamientos debido a la privatización de las empresas mineras. Hacia finales de la década esta central ingresó a una crisis organizativa que la desarticuló. En el 2002, la Central Nacional se reorganizó y adquirió autonomía respecto a los sindicatos y la federación de trabajadores. La Central empezó a exigir sus derechos, el respeto al medio ambiente y estableció lazos con las comunidades campesinas de los entornos mineros y los trabajadores de las contratas.

La presión por los recursos, principalmente tierra y agua, ha provocado una mayor presencia de parte de las comunidades que en la última década, y ha desarrollado importantes experiencias que han atravesado diferentes etapas: desde la organización para la resistencia y la movilización, pasando por el desarrollo de campañas, la formación y generación de nuevas capacidades, el trabajo de incidencia, etc. Al lado de todas estas etapas es importante señalar que en muchos casos los conflictos también entraron en la fase de elaboración de propuestas, lo que ha implicado el desarrollo de espacios de diálogo y negociación como es la Mesa de Diálogo de Tintaya (2004⁴) o la Mesa de Minería y Desarrollo Regional de Apurímac (2008).

4 El 21 de diciembre de 2004 se firmó el "Acuerdo de Consolidación de los Avances del proceso de la Mesa de Diálogo" entre las comunidades campesinas y la empresa minera BHP Billiton, con el soporte técnico de CooperAcción y Oxfam América.

Con el boom minero aparecieron nuevos problemas y nuevos temas a ser abordados; las comunidades campesinas y poblaciones de entornos mineros incrementaron su conciencia ambiental y de ejercicio de sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

Las comunidades se convirtieron así en una suerte de guardianes de los ecosistemas. En un primer momento su actuación fue reactiva, de resistencia, pero conforme fortalecían sus capacidades se generaron un conjunto de iniciativas por parte de las comunidades afectadas que dieron lugar, como ya lo hemos señalado, a espacios de diálogo y concertación.

Se organizaron en la Coordinadora Nacional de Comunidades Afectadas por la Minería – CONACAMI y conformaron referentes organizativos regionales denominados CORECAMI. La CONACAMI nació en octubre de 1999, con la participación de más de 600 representantes de comunidades. En su estructura se incluyó la Secretaría de Mujeres y Jóvenes. Pero esta secretaría no tuvo una acción destacada. En su segundo Congreso, en el 2003, CONACAMI se convierte en Confederación, y se declara organización indígena, poniendo énfasis en la identidad cultural y el derecho de los pueblos indígenas. En el III Congreso, realizado en el 2006, se abordó el tema de género, reconociéndose que éste sigue siendo abordado tangencialmente y que básicamente concita el interés de las mujeres, quienes plantearon su inclusión en las diversas actividades de la organización. Sin embargo, no se debatió que el género continúa siendo percibido como sólo concerniente a las mujeres, y que se le da solución, al interior de la organización, con la conformación de una secretaría de mujeres.

Uno de los principales desafíos que ha planteado a las comunidades la presencia de actividades mineras ha sido la necesidad de reforzar y renovar sus espacios organizativos, buscando la participación intensiva de todos sus miembros, hombres y mujeres, en los diferentes procesos. Esta no ha sido una tarea fácil ya que muchas veces la presión del conflicto ha provocado -voluntaria o involuntariamente- la marginación de sectores importantes de la comunidad, situación que se ha visto reforzada por la existencia de relaciones inequitativas entre hombres y mujeres, con la consecuente subordinación. Si bien en algunas de las coordinadoras regionales la responsabilidad recae en las mujeres, estos espacios han sido conquistados a pulso, incluso reproduciendo los mismos problemas del ejercicio del poder que los varones.

Las mujeres, sin embargo, no han sido incluidas en los procesos de consulta interna y toma de decisiones, y cuando las empresas mineras han negociado, si lo han hecho, ha sido únicamente con los hombres de las comunidades. No se ha tomado en cuenta, pues, la perspectiva de las mujeres, socavando su rol,

desconociendo el aporte que ellas hacen al desarrollo de las comunidades y poblaciones, ahondando así las desigualdades de género al interior de la familia y la comunidad.

Este escenario de conflictos sociales y ambientales vinculados a la actividad minera enfrenta nuevos retos, como es el cambio climático. Según el Informe del Centro de Investigación sobre el Cambio Climático de la Universidad de Manchester, Inglaterra, el Perú - en el que las actividades mineras se desarrollan, en un alto porcentaje, en zonas alto andinas, productoras de agua-, está considerado como el tercer país más vulnerable del mundo después de Bangladesh y Honduras.

El cambio climático es un tema muy sensible del que las comunidades son cada vez más conscientes, puesto que las afecta directamente. No sólo pone en riesgo la cantidad y calidad del agua para las actividades agropecuarias, sino también la seguridad alimentaria. Estos cambios afectan en forma diferenciada a varones y mujeres, en la medida en que sus necesidades e intereses son diferentes, por ejemplo en el acceso al agua. Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA, en su informe “El Estado de la Población Mundial 2009” el cambio climático no sólo pondrá en peligro las vidas humanas sino que exacerbará las desigualdades entre ricos y pobres e intensificará las inequidades entre hombres y mujeres. Las mujeres son más vulnerables al cambio climático porque en nuestro país son parte importante de las actividades agrícolas y pecuarias y porque son ellas las que tienen menos oportunidades para obtener ingresos. Según el informe mundial, “Las mujeres administran el hogar, lo que a menudo limita su movilidad y acrecienta su vulnerabilidad a desastres naturales repentinos atribuibles al clima”. El mismo da cuenta que las personas más pobres y las mujeres suelen vivir en zonas proclives a las inundaciones, la elevación de los niveles del mar y las tormentas.

5. Características socio económicas de las zonas de estudio

Desde la conquista y la colonia, la política implementada por la corona española en la actual región de Apurímac se centró en desarrollar una economía basada en la minería de oro y plata. La minería destruyó la economía agrícola heredada de los Chancas y de los Incas, en particular en aquellas zonas con mayor riqueza mineral. La actividad minera fue la base del surgimiento de muchos poblados que luego se convirtieron en distritos, como Haqira, en Cotabambas, y el de Progreso, en Grau, surgido cuando a inicios del Siglo XVII, empresarios portugueses descubrieron las minas de Cochasayhuas; años después la minería decayó debido a que sus operaciones no resultaban rentables.

En el siglo XX, en Apurímac, se descubrieron yacimientos mineros. Y en la presente década, las concesiones mineras de esta región han aumentado significativamente: está bajo concesión el 53.9% de su territorio.

Las actividades mineras en Espinar se inician en 1917, cuando se inician las exploraciones de la empresa norteamericana Andes Exploration of Mine, que identificó reservas existentes en la comunidad de Antaycama. En 1952 la Cerro de Pasco Corporation adquirió los derechos y continuó las exploraciones. Fue recién en 1971 que la empresa estatal Minero Perú obtuvo los derechos de explotación de la mina Tintaya.

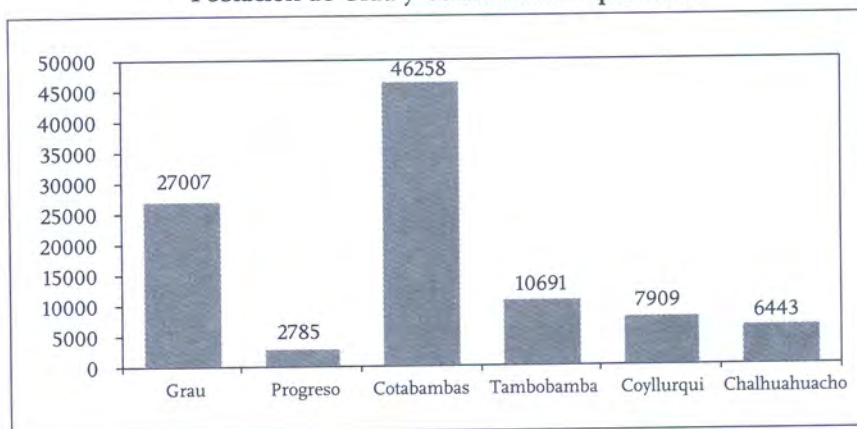
5.1 Cotabambas – Apurímac

Según el Censo XI de Población y el VI de Vivienda, realizados el 2007⁵, la provincia de Cotabambas, perteneciente a la región de Apurímac, contaba con 45,771

5 Censos 2007.

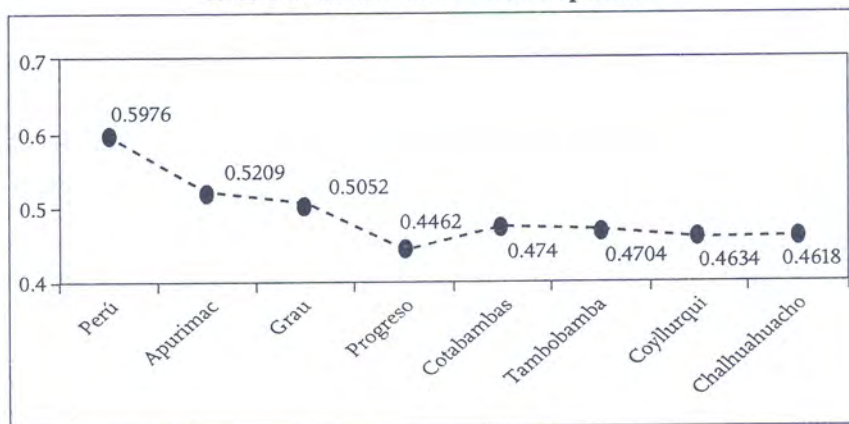
habitantes, de los cuales 49% son mujeres, mostrando una pequeña diferencia con el total regional donde las mujeres representan el 50.3%; el 24 % de los hogares está bajo la jefatura de mujeres; el promedio de hijos por cada mujer es de 3.3; sólo 842 mujeres en toda la provincia tiene educación superior; el 48.3% de las mujeres no sabe leer ni escribir y el 7.3% de ellas no cuenta con el Documento Nacional de Identidad. El 49% de la población se dedica a actividades agropecuarias.

Población de Grau y Cotabambas - Apurímac



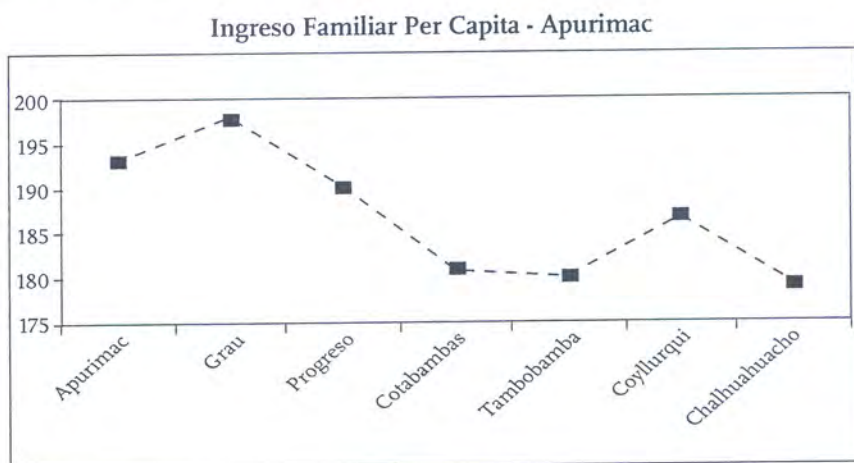
Su Índice de Desarrollo Humano – IDH de 0,4740⁶, es muy bajo pues se ubica en el puesto 191 de las provincias. Su tasa de alfabetismo es de 63.3%, con un índice de escolaridad de 87.9%; la esperanza de vida es de 63.2 años. Se evalúa un logro educativo de 71.5%.

Índice de desarrollo humano - Apurímac



6 Índice de Desarrollo Humano a nivel Distrital 2005. PNUD.

El ingreso per cápita en Apurímac es de entre 190 y 195 soles mensuales, mientras que el ingreso en Challhuahuacho, distrito de la provincia de Cotabambas, en el año 2000, era de 180.80 soles mensuales.



Las Bambas

La zona de Las Bambas comprende un distrito de la provincia de Grau y 4 distritos de la provincia de Cotabambas, ambas ubicadas en la zona alto andina entre los 3,300 y 4,800 m.s.n.m.

La altitud en la que se encuentran ambas provincias, limita su potencial de desarrollo a actividades agropecuarias, básicamente de sobrevivencia. Los principales productos cultivados son la papa, la cebada, el olluco y la quinua. La producción de estos cultivos es, generalmente, en pequeña escala; la mayoría de campesinos cultiva en áreas que oscilan entre 1 y 5 has. En el caso de la papa, aproximadamente el 70% de familias obtienen menos de 200 arrobas anuales. Los volúmenes de producción de los demás cultivos son mucho menores, generalmente menos de 50 arrobas. Un gran porcentaje de la producción agrícola está destinada al auto-consumo familiar y al trueque; el porcentaje de venta generalmente es del 10% de lo producido, con pocas excepciones.

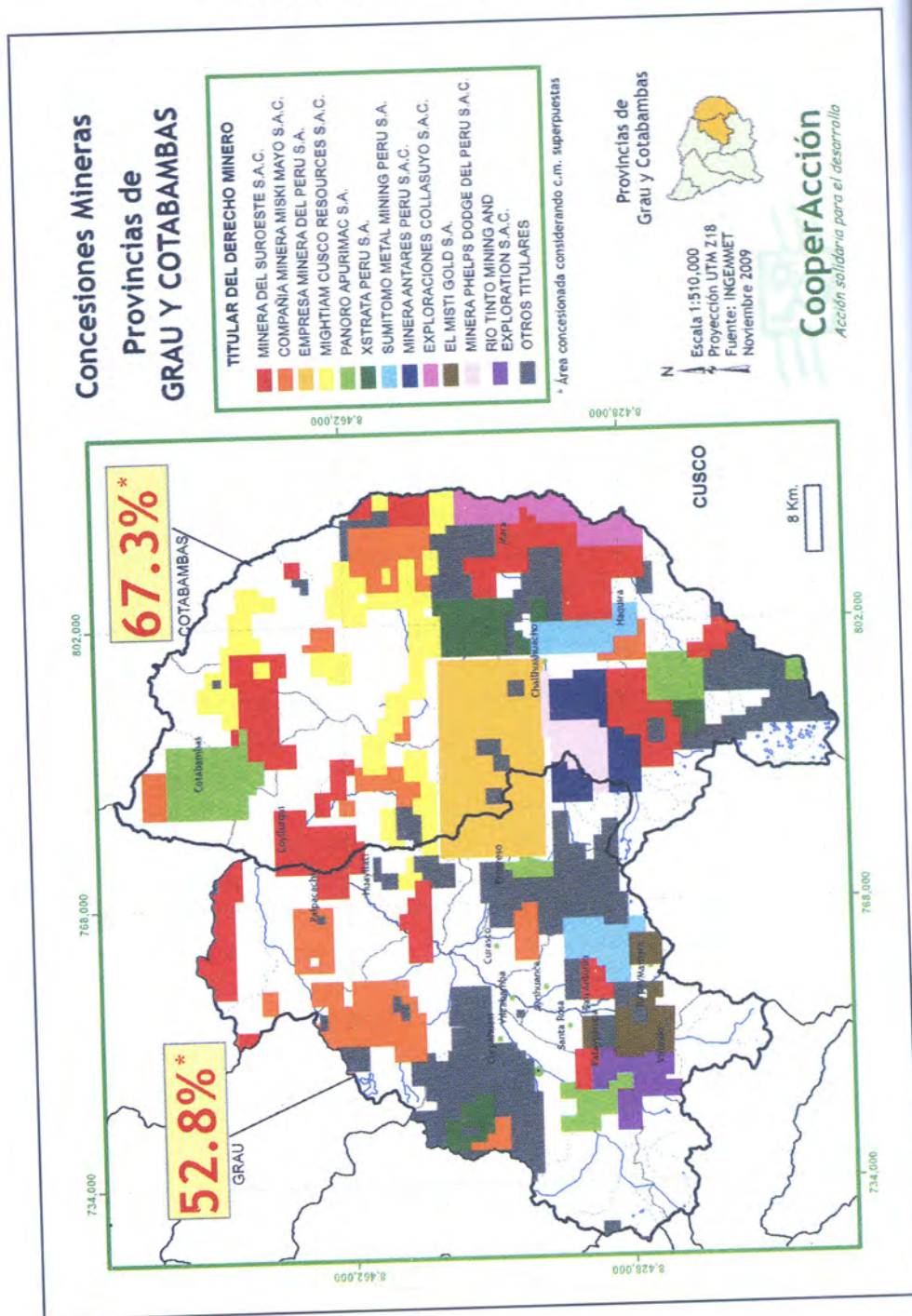
Destaca la crianza de vacunos, equinos y ovinos de baja calidad genética. En el caso de los vacunos y equinos, la mayoría de las familias tiene entre 1 y 5 cabezas de cada animal, siendo muy pocas las que cuentan con hatos o rebaños más grandes. Los equinos son utilizados para el transporte de semillas, productos, etc. En el caso de los ovinos, los rebaños sí son numerosos, superando las 30 cabezas. Para

la mayoría de familias, la venta esporádica de una oveja es la única fuente de ingresos económicos. La crianza de animales menores también es representativa, como fuente alternativa de ingesta de proteínas, principalmente de aves de corral y cuyes.

El Proyecto Minero Las Bambas

A finales de agosto de 2004, después de un proceso público de licitación, la empresa suiza Xstrata AG se adjudicó el contrato de opción de compra del proyecto cuprífero Las Bambas, ubicado entre las provincias de Grau y Cotabambas (Apurímac), al ofertar US\$ 121 millones, 3 veces más del precio base. La transferencia del proyecto generó en los pobladores por un lado expectativas vinculadas a oportunidades de empleo, servicios y mejoras tanto de sus ingresos como de sus actuales niveles de vida, así como también controversias debido a que principalmente las comunidades campesinas ubicadas en el área de influencia del proyecto veían como amenaza el desarrollo de una actividad extractiva como la minera; poniendo en evidencia el potencial conflicto de uso de tierras, así como el temor a que el desarrollo de sus actividades genere impactos en el medio ambiente (aire, agua y suelos), atentando directamente contra las actividades económicas locales.

MAPA DE CONCESIONES LAS BAMBAS



El proyecto Las Bambas fue motivo de una innovación en los procesos de adjudicación, pues se constituyó un Fondo de Fideicomiso, con la transferencia, por parte del Estado, de US\$ 45.5 millones luego de la firma del contrato de opción, para beneficio directo de las poblaciones ubicadas en el área de influencia del proyecto (las provincias de Grau y Cotabambas). Dichos fondos financiarían proyectos de inversión que fortalecerían el desarrollo integral de la zona.

A más de cuatro años de haberse firmado el Contrato de Transferencia del proyecto minero Las Bambas, considerando los aportes y ventajas del mismo, los problemas sociales tradicionalmente vinculados al sector minero, deberían haberse reducido considerablemente. Pero lamentablemente no ha sido así. El manejo del fideicomiso ha sido cuestionado por la población beneficiaria que considera que los proyectos aprobados por el Consejo Ejecutivo no responden a sus necesidades.

La disconformidad de las comunidades campesinas con los proyectos que han venido siendo financiados por el fondo se debe a que éstas no han participado en la evaluación y priorización de los proyectos. Los proyectos aprobados no responden a una lógica de desarrollo, están desarticulados de los planes de desarrollo concertados, en los que ha habido cierta participación de la población, aunque las comunidades no hayan participado activamente en estos procesos. El Fondo ha sido ineficiente y permaneció inactivo durante muchos meses. Tanto PROINVERSION como las autoridades municipales habrían utilizado, en diferentes momentos, estos recursos con fines políticos y de proselitismo, basando su relación con las comunidades en el clientelismo. Por su parte la empresa minera Xstrata no se había manifestado abiertamente con relación a la gestión del fondo, en la medida en que podía afectar su estrategia de relaciones comunitarias, ya que el fondo debía atender directamente a las comunidades del área de influencia directa.

Después de algunos intentos fallidos por parte del Ejecutivo de relanzar los fideicomisos mineros existentes, como proponer que las empresas mineras administren estos fondos, en el mes de marzo de 2008 se publicó el Decreto Legislativo N° 996, en el marco de la implementación del TLC con los Estados Unidos, que aprobó el régimen aplicable a la utilización de los recursos provenientes de los procesos de promoción de la inversión privada en la ejecución de programas sociales. Posteriormente se publicó el Reglamento del DL 996, dándose 4 meses de plazo para la constitución de las asociaciones. La Asociación del Fondo Social de Las Bambas se constituyó en Diciembre de 2008. El reglamento establece que las comunidades del área de influencia del proyecto deben estar representadas en la Asamblea y el Consejo Directivo de la asociación civil, situación que no se ha dado. Los alcaldes y los representantes de Xstrata, acordaron no incluir a las comunidades en la Asociación FOSBAM, contraviniendo lo establecido en la norma.

Los alcaldes de la zona justifican la exclusión de los representantes de las comunidades afirmando que en ninguno de los documentos referidos al proyecto minero hay un listado de comunidades reconocidas como parte de la zona de influencia. Este es un argumento deleznable pues en la evaluación ambiental presentada por la empresa y aprobada por el MINEM, hay un listado de las comunidades que pertenecen a la zona de influencia. Por lo tanto, sí es factible identificar a estas comunidades y realizar el proceso de elección de sus representantes, que debería ser liderado por los gobiernos locales, tanto a nivel distrital como provincial. Ahora los alcaldes se preparan para el proceso electoral 2010 y quieren utilizar los recursos del fondo para promover su reelección.

De las once comunidades campesinas con las que hemos venido trabajando, nueve se encuentran tituladas con inscripción en los Registros Públicos y dos han sido reconocidas por el Ministerio de Agricultura. Sin embargo, el 90% de ellas no tiene regularizada la inscripción de las Juntas Directivas Comunales, lo que las pone en una situación de vulnerabilidad en las negociaciones con la empresa minera y en su interlocución con las instituciones públicas.

Otro aspecto delicado es el de las expectativas generadas respecto al empleo. PROINVERSION generó muchas expectativas con el mega proyecto de Las Bambas, prometiendo la creación de diez mil puestos de trabajo. Esa es la cifra que ha quedado en la memoria de la población.

Sin embargo, según la empresa Xstrata Copper, los niveles de empleo variarán según la etapa del proyecto:

- En la primera etapa (exploración): se empleará entre 100 – 200 residentes locales en 35 puestos rotativos, como mano de obra no calificada.
- En la segunda etapa (construcción): se necesitará entre 5,000 y 6,000 empleados calificados, semi-calificados y no calificados.
- En la tercera etapa (operación): 1,000 empleados y 5,000 trabajadores (mano de obra semi-calificada y calificada).
- En la cuarta etapa (cierre): se reducirán los niveles de empleo directo.

En el informe presentado por Xstrata en julio de 2007, se indica que entre los meses de Enero a Julio, han empleado a 1,510 trabajadores varones y mujeres, con un promedio de 216 trabajadores por mes; el 36% corresponde a empleo de mujeres, como mano de obra no calificada, proveniente de las siguientes comunidades.

Empleo de mano de obra no calificada (año 2007)

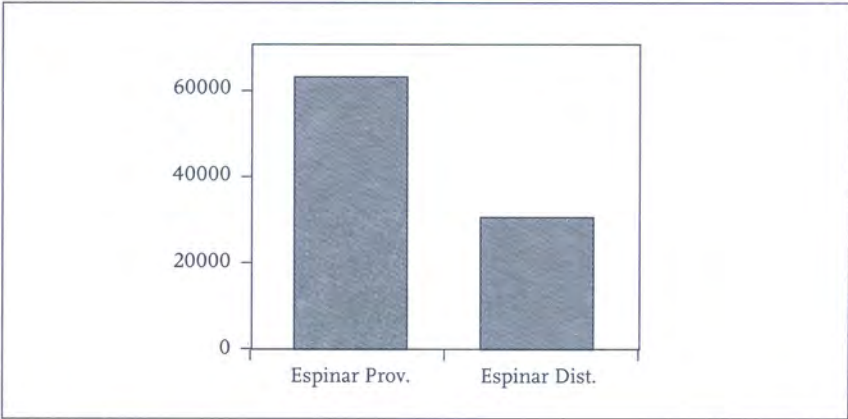
MES	Pamputa	Huancuire	Choquecca – Antuyo	Pumamarca	Fuerabamba	Record Cconccacca	Chicñahui	Chuicuni	Palcca Picosayhuas	TOTAL
Enero	8	12	7	31	107	7	10		6	188
Febrero	12	29	27	11	139	22	15		10	265
Marzo	9	24	12	34	93	13	10		12	207
Abril	21	26	13	14	82	1	16		8	191
Mayo	16	13	14	16	72	27	11	20	14	203
Junio	13	6	36	34	79	18	11	16	11	224
Julio	14	9	21	24	114	18	12	12	8	232
TOTAL	93	119	130	164	686	106	85	48	69	1510

Fuente: Xstrata Copper.
Elaboración propia

5.2 Espinar – Cusco

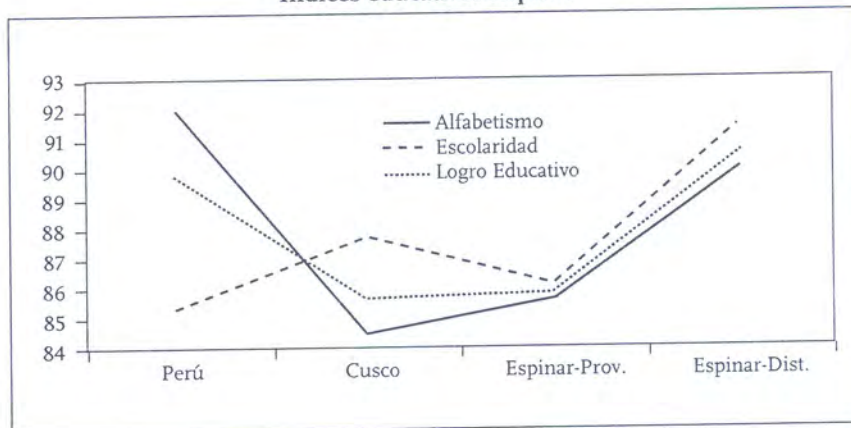
Espinar es una de las provincias altas del Cusco, junto con Canas, Canchis y Chumbivilcas; está ubicada a 241 Km. del Cusco, entre los 3,500 y 4,500 m.s.n.m. A pocos kilómetros de la capital provincial, Yauri, se encuentra ubicada la Mina Tintaya. La provincia de Espinar cuenta con 62,698 habitantes, de las cuales el 49.8% son mujeres.

Población Espinar Cusco



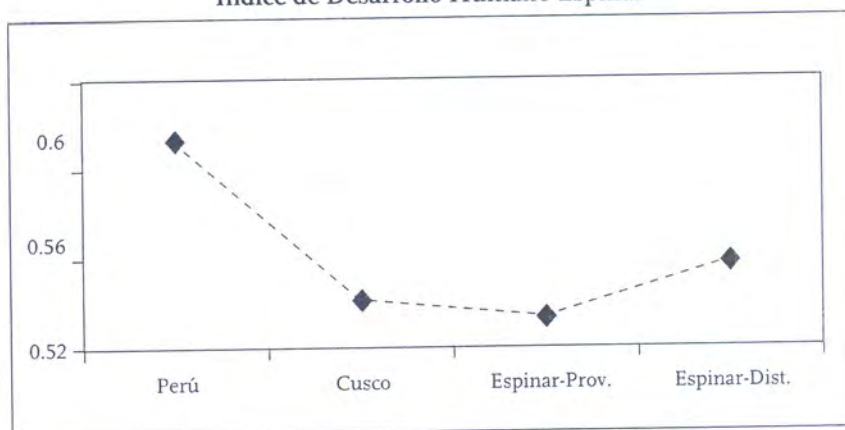
El 54% de su población vive en las zonas rurales; el 22% de las mujeres son analfabetas, el 70% del total habla el quechua como lengua materna; a diferencia de Las Bambas, sólo el 2.6% de las mujeres no cuenta con DNI.

Indíces educativos Espinar



El IDH⁷ de Espinar es 0.5313 y se ubica en el puesto 129 entre las de menor IDH. Su tasa de alfabetismo es de 85.7%, su índice de escolaridad es de 86.1% y su índice de logro educativo es de 85.8%. La esperanza de vida es de 64.4 años, contando con un ingreso familiar per cápita de 200 soles mensuales. Sin embargo a nivel distrital los niveles de pobreza son altos y dos distritos están considerados como pobres extremos.

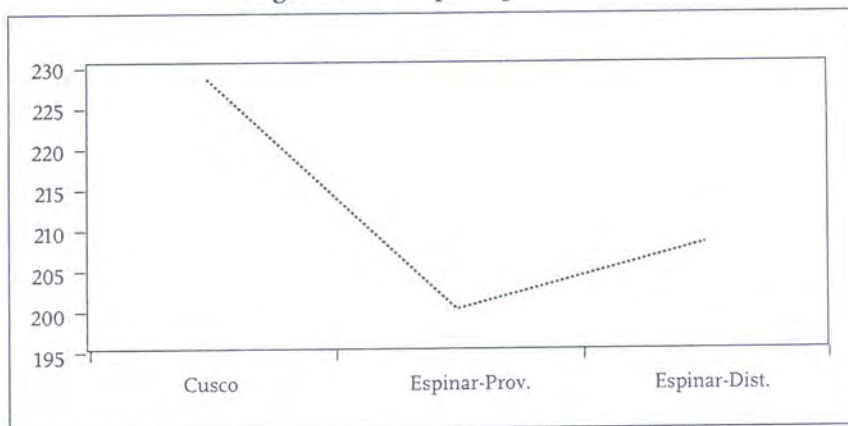
Índice de Desarrollo Humano Espinar



El ingreso familiar per cápita a nivel del departamento en el año 2005 era de 227.50 nuevos soles, mientras que en la provincia de Espinar era de S/. 200.00, subiendo a 207 en el distrito central.

7 Índice de Desarrollo Humano a nivel Distrital 2005. PNUD.

Ingreso familiar per cápita Cusco



El 52% de la PEA ocupada se dedica a actividades agrícolas y pecuarias. El 32.7% de los hogares están bajo la jefatura de mujeres, cifra más alta que el promedio nacional. Las actividades económicas principales son la agricultura, con la producción de papas nativas, quinua, avena, cebada, que se desarrollan en una estrategia de autoconsumo; y la ganadería de camélidos, vacunos y ovinos adaptados de baja calidad genética. En general, Espinar está catalogada como una zona semiárida, a pesar que cuatro cuencas principales atraviesan su territorio.

Las comunidades campesinas del entorno de la mina se caracterizan porque mantienen su sistema comunitario para la organización y administración de sus recursos; sin embargo, no han diversificado mayormente su actividad agropecuaria en las tierras que aún les quedan o que les han sido repuestas por la empresa minera. Con los proyectos de desarrollo apoyados con los fondos de la Mesa de Diálogo, sin embargo, se vienen implementando algunas actividades de transformación de alimentos.

Tintaya

La historia de la mina Tintaya es una historia de despojos. En Junio de 1981, meses después que se constituyó la empresa estatal Minera Asociada Tintaya S.A., mediante Resolución Directoral del Ministerio de Energía y Minas, se expropiaron 2,368 hectáreas de tierras propiedad de la comunidad de Antaycama, afectando al sector denominado Tintaya Marquiri de esa comunidad. Entre el 82 y el 90, el gobierno propició el desmembramiento de los 17 anexos de la comunidad madre Antaycama; y se constituyeron las 4 comunidades campesinas que se encontraban

en el entorno de la operación minera, con la finalidad de facilitar la compra/venta de tierras para la minería. Las comunidades vendieron sus tierras por la permanente presión y amenaza de servidumbre, procesos iniciados ante el MINEM. En total, las comunidades perdieron 4754.85 hectáreas, siendo la más afectada la comunidad Tintaya Marquiri.

La operación minera propiamente dicha se inició en abril de 1985. A inicios de la década de los 90 se inicia el proceso de privatización de las empresas estatales, en el marco de los cambios producidos por la reforma estructural promovida por el Consenso de Washington. Tintaya fue privatizada en febrero del 93, tras un proceso de racionalización que culminó con el despido de 643 trabajadores en un lapso de 5 años. En octubre del 1994 fue adquirida por la empresa norteamericana Magma Copper por un monto total de 270.7 millones de dólares⁸; los trabajadores adquirieron acciones por 3.8 millones. Meses después, Magma fue absorbida por los australianos BHP, la que finalmente se fusionó con la empresa británica Billiton PLC. La nueva propietaria de Tintaya inició un proceso de compra de tierras con la finalidad de expandir la operación minera.

Las organizaciones sociales de Espinar consideraron que era una buena oportunidad para negociar, con los nuevos propietarios, la agenda considerada pendiente con la empresa minera. Las principales demandas eran que la mina se articule económicamente con el desarrollo de la provincia, se atienda el reclamo de las comunidades por la expropiación de tierras y se realicen obras de infraestructura y servicios básicos. Las necesidades y opiniones de las mujeres no fueron tomadas en cuenta en esta oportunidad. Las negociaciones fueron realizadas únicamente entre los dirigentes, las autoridades y los funcionarios de la empresa.

En enero del 2000 se realizó un diagnóstico de la situación de las comunidades afectadas y se identificaron las principales demandas. A solicitud de las comunidades se revisaron los procesos de compra/venta de tierras y se presentó una denuncia ante el Ombudsman de la Minería de Oxfam Australia. En diciembre de 2001 la Ombudsman Ingrid Mac Donald llegó a Perú, asumiendo el caso. Una de sus recomendaciones fue la creación de un espacio de diálogo; la reacción de la empresa BHP Billiton no se hizo esperar, preocupada por su imagen institucional. La Mesa de Diálogo se instaló en febrero de 2002; y luego de un proceso bastante largo, en diciembre de 2004 se aprobó el Acuerdo de Consolidación de los Avances del Proceso de la Mesa de Diálogo suscrito por la empresa minera, representantes de las 5 comunidades, Oxfam América y CooperAcción.

8 55 millones de los cuales fueron entregados en títulos de la deuda externa.

Zona de influencia de la Mina Tintaya

Esta zona no estuvo exenta de la presencia de conflictos. La agenda abarcó temas como los impactos de la actividad minera en el uso y gestión de los recursos naturales, en particular por el uso del agua; la disputa por el manejo de las tierras comunales y los cambios producidos en la propiedad de la tierra, así como la demanda para que la actividad minera se vincule y aporte al desarrollo local.

Las expropiaciones⁹ impactaron en forma importante en las comunidades. La pérdida de tierras comunales tuvo su máxima expresión en la comunidad Tintaya – Marquiri, constituida en 1980, y que a la fecha ha quedado reducida a un área de siete hectáreas de extensión, cuatro para la zona de viviendas y tres hectáreas para el colegio, en terrenos cedidos por la comunidad de Huancané Bajo en 1996.

La población de estas comunidades se fue reduciendo también significativamente, no sólo debido a la pérdida de terrenos sino también a la violencia política que sufrió Espinar en los años 80 y 90.

Los conflictos que se desarrollaron en Espinar en esos años fueron motivados por las demandas de las poblaciones afectadas por las denominadas “ventas forzadas”. La pérdida de tierras comunales a favor la minería no previó las condiciones necesarias para la subsistencia posterior de los comuneros¹⁰; se valorizó la tierra con montos ínfimos, se incumplieron compromisos, hubo informalidad en las negociaciones, se realizó tratos con directivos no autorizados; se ejerció presión con solicitudes de servidumbre minera en trámite; se produjeron desalojos forzados, abusos contra las mujeres, entre otros problemas, que fueron identificados como los temas principales por parte de las comunidades, las organizaciones que participamos en el proceso y por la Oficina de la Ombudsman de la Minería de OXFAM Community Aid Abroad¹¹.

Estos conflictos tuvieron su punto más álgido el 21 de Mayo de 1990 cuando fueron tomadas las instalaciones del campamento minero y retenidos funcionarios y trabajadores. El mismo día del año 2003, se realizó una gran movilización hacia la empresa, que motivó la reanudación de las negociaciones del denominado Convenio Marco que se había estancado en los meses anteriores. Posteriormente,

9 Para el desarrollo de la actividad minera, el Estado, según Resolución Directoral Nro. 41-81/EM/DGM de fecha 26 de Junio de 1981, decidió la expropiación de 2,368 Hás. de tierras de propiedad de la Comunidad de Antaycama, que afectó principalmente a la comunidad Tintaya Marquiri.

10 Ver “Los Conflictos de Tierras en la Provincia de Espinar: El caso de BHP y las Comunidades de Tintaya Marquiri y Alto Huancané”, CooperAcción, Junio 2001.

11 Mining Ombudsman: Annual Report 2001 – 2002, Community Aid Abroad, November 2002.

en el 2005, la población de Espinar y sus organizaciones se movilizaron y nuevamente el campamento fue tomado, iniciándose luego un proceso de negociación. Cabe destacar que a la par que la población se movilizaba, en el 2001 se inició un proceso de denuncia contra la empresa BHP Billiton en Australia, que resultó en el inicio del diálogo entre la empresa y las comunidades afectadas, con el apoyo técnico de organizaciones internacionales y no gubernamentales peruanas, que finalmente culminó con la suscripción de un convenio, en diciembre de 2004, en la Mesa de Diálogo de Tintaya.

La agenda legítima identificada¹² por las comunidades en este proceso dio lugar a la constitución de 4 comisiones de trabajo de la Mesa de Diálogo: de tierras, de medio ambiente, de derechos humanos y de desarrollo sostenible.

Producto de las negociaciones, se reconoció que las comunidades habían sido afectadas y violentados sus derechos en el proceso de adquisición de tierras desde que se formó la empresa estatal hasta la gestión de las empresas Magma y BHP Billiton. Frente a este problema, el acuerdo fue que la empresa devolviera la misma cantidad de tierra, adquiriendo predios en acuerdo con las comunidades afectadas.

En las negociaciones se reconoció también la violación de derechos humanos¹³, con la muerte de 4 comuneros, y hubo actos de violencia sexual contra las mujeres de las comunidades¹⁴, entre otras violaciones. La comisión respectiva, sobre la base del estudio realizado por el Instituto de Defensa Legal, inició la implementación de acciones de reparación y resarcimiento a las víctimas identificadas. Asimismo, la comisión ambiental, inició un proceso, que incluyó una auditoría ambiental, para determinar la situación del medio ambiente y los recursos, y se establecieron mecanismos de monitoreo ambiental conjuntos, con protocolos y procedimientos acordados concertadamente. La comisión de desarrollo sostenible trabajó sobre la base de los planes estratégicos de desarrollo comunal, que las instituciones de desarrollo facilitamos.

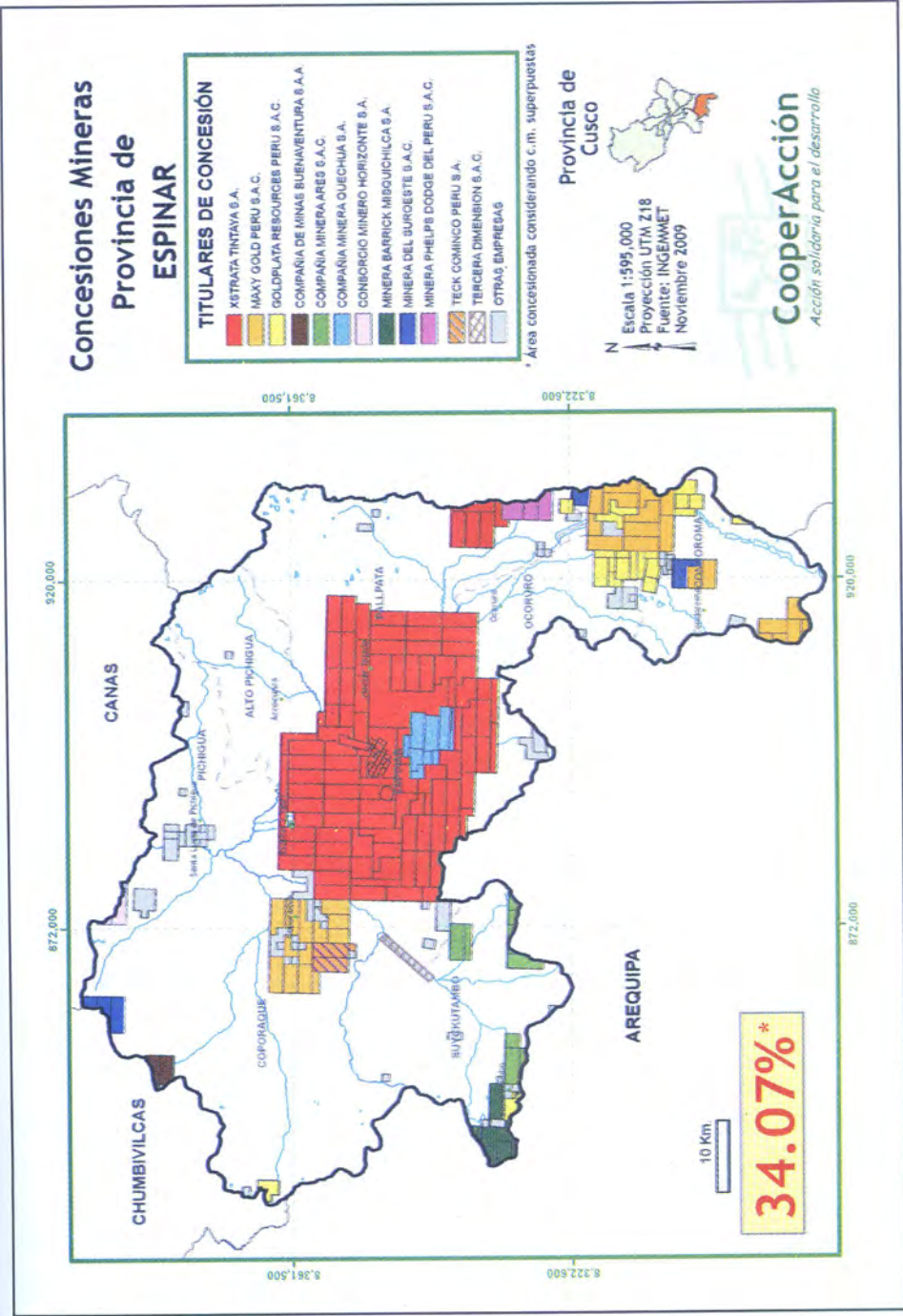
Se constituyó la CORECAMI Cusco, aunque sólo integraba a las comunidades participantes de la Mesa de Diálogo. La empresa desarrolló prácticas

12 Hubieron otras agendas que pretendieron imponerse, como la de algunos traficantes de tierras, que presionaban para la compra de tierras en diferentes zonas de la región sur.

13 Para investigar los hechos, se contrató una consultoría con el Instituto de Defensa Legal – IDL, quien presentó el “Informe Final sobre la labor de Investigación de supuestas violaciones de derechos humanos elaborado para la Mesa de Diálogo BHP Billiton Tintaya y las Comunidades Campesinas de Espinar” de fecha 16 de Diciembre de 2002.

14 La Mesa de Diálogo acordó un tratamiento de confidencialidad para los casos tipo “C” referidos a la violencia sexual contra las mujeres identificados por el estudio.

MAPA DE CONCESIONES ESPINAR



tradicionales en sus relaciones con las comunidades y organizaciones como CORECAMI, con la consecuente aparición de actos de corrupción de dirigentes y dirigentes.

Las comisiones de la Mesa de Diálogo han continuado funcionando luego que Xstrata PLC, la nueva propietaria de la mina, asumiera las operaciones, habiéndose comprometido a continuar con los acuerdos asumidos por BHP y a mantener los espacios de diálogo y concertación.

5.3 La violencia política en Grau, Cotabambas y Espinar

Las provincias de Grau y Cotabambas en Apurímac y Espinar en Cusco, fueron de las más afectadas por el conflicto armado interno. Según el Informe de la Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR), la dinámica del conflicto armado interno en las zonas de Cotabambas y Espinar, estuvo entrecruzada con los conflictos producto de la lucha por la tierra y el enfrentamiento de las fuerzas subversivas con las organizaciones campesinas y con la Iglesia Católica del sur andino.

Primero, según la CVR, entró Sendero Luminoso y eliminó a gamonales, abigeos y extranjeros; luego ingresó el Ejército y militarizó la zona. Las comunidades se fueron despoblando, ya que los comuneros, entre ellos los abigeos de algunas comunidades de Apurímac, fueron asesinados por Sendero o desaparecieron en las bases militares de Coyllurqui, Mara o Haquira, todos distritos de Cotabambas.

Las comunidades de las provincias de Grau y Cotabambas sufrieron asesinatos de campesinos y autoridades, sabotaje de puentes y carreteras por parte del terrorismo y enfrentamientos entre el ejército y los senderistas.

El crecimiento senderista fue notorio en las provincias altas, y las primeras incursiones de Sendero Luminoso en el distrito de Suckuytambo en Espinar, se produjeron en Mayo de 1983. En el sur andino, el conflicto armado interno alcanzó el pico más alto en los años 1988 y 1989, cuando las Fuerzas Armadas y Policías cambiaron su estrategia y establecieron Bases Contrasubversivas y formaron Comités de Autodefensa; aumentando los enfrentamientos entre las fuerzas del orden y la subversión. El 3 de diciembre de 1988, los senderistas incursionaron en Haquira, Cotabambas, donde asesinaron a cinco personas, acción que formó parte de una campaña que se prolongó durante casi tres meses en toda la zona fronteriza entre Cotabambas y Chumbivilcas. Como consecuencia del asesinato de tres de sus cooperantes franceses y dos peruanos en Haquira, el Centro Internacional de Cooperación para el Desarrollo Agrícola – CICDA cerró sus programas de promoción en las provincias de Chumbivilcas y Espinar.

En mayo del 89 los senderistas incursionaron en Tambobamba, capital de la provincia de Cotabambas en donde, en agosto de ese mismo año, un sacerdote italiano fue secuestrado y amenazado de muerte.

Las federaciones campesinas, al enfrentarse a los grupos terroristas, jugaron un rol importante, pero el costo fue bastante alto ya que sus principales dirigentes fueron asesinados o vivieron bajo amenaza de muerte tanto por los senderistas como por las fuerzas del orden; y las federaciones se debilitaron o dejaron de funcionar. La violencia política desarticuló el tejido social

Esta violencia afectó directamente a las mujeres. Como relataron en los talleres y entrevistas, algunas mujeres fueron violadas por efectivos del ejército y la policía; otras fueron secuestradas por Sendero, tal como relató una señora en Progreso. La violencia ejercida contra la mujer durante la guerra interna tuvo, en última instancia, consideraciones de género. Durante la guerra interna la violencia contra la mujer fue una práctica sistemática¹⁵, Apurímac fue el tercer departamento en el que se cometió violencia sexual contra la mujer, luego de Ayacucho y Huancavelica. La Comisión de la Verdad en sus investigaciones confirmó la hipótesis sobre la existencia de un contexto generalizado de violencia sexual, el cual se enmarcó en un contexto más amplio de discriminación contra la mujer, a la que los violadores de derechos humanos consideran vulnerables y cuyo cuerpo es utilizado para ejercer “poder”. La mujer fue utilizada como un arma de terror y de sometimiento, por su condición de ser mujeres. La violencia política en sus formas de violencia y violación sexual, afectó en forma diferenciada a varones y mujeres, son muy pocos los casos identificados por la Comisión de la Verdad sobre el ejercicio de violencia y violación sexual de varones. Según el Informe Final de la CVR, las distintas posiciones sociales y roles de género ocupados por varones y mujeres condicionaron su participación en el conflicto armado y produjeron efectos específicos en cada uno de ellos. Las mujeres, por el hecho de serlo fueron víctimas singulares de un conjunto de delitos y atentados contra su dignidad y sus DDHH que difieren de aquellos inflingidos a los varones. Se agregaron cargas de trabajo a las mujeres, en la chacra, con los animales, etc. además de continuar con sus tareas habituales, en la medida en que los varones “salieron” por diferentes motivos¹⁶ de las comunidades; también las mujeres fueron las encargadas de buscar justicia, buscar sus muertos y sus desaparecidos, como sabemos el 80% de las víctimas de la guerra fueron varones.

15 Informe Final de la Comisión de la Verdad y Reconciliación. Tomo VI, Sección Cuarta. Cap. I. Pág. 263, en www.cverdad.org.pe/ifinal.

16 Reclutados por las fuerzas del orden, o por sendero, convertidos en ronderos, o huyeron debido a que eran perseguidos, etc.

5.4 Política de la Empresa Minera Xstrata Copper

Xstrata Copper pertenece al grupo económico suizo Xstrata PLC. Sus capitales son suizos y en un menor porcentaje británicos. En el Perú se adjudicaron el proyecto minero Las Bambas en Agosto de 2004 y posteriormente adquirieron la mina Tintaya, en mayo de 2006. Xstrata también tiene una participación significativa en Antamina (Ancash) al haber adquirido la empresa Falconbridge en Noviembre de 2006, con lo cual se convirtió en el quinto grupo minero diversificado más grande del mundo y una de las más importante empresas mineras de nuestro país.

El interés de Xstrata al adquirir Tintaya es que ambas operaciones se encuentran vinculadas por una misma veta, así como por su proximidad geográfica. Por ello, en el mediano plazo ambas operaciones mineras se integrarían dando origen a un corredor minero que unirá las provincias de Cotabambas (Apuurímac), Chumbivilcas y Espinar (Cusco) con salida a la ciudad de Arequipa y sus facilidades portuarias.

Xstrata está considerada como una empresa modelo en cuanto a responsabilidad social y ambiental. Ingresó a Las Bambas y a Tintaya con una política de relaciones comunitarias que la ponían a la vanguardia en relación a las prácticas de otras empresas mineras modernas. Presentó el *"Programa de Involucramiento Social 2006 – 2008" (PRIS)*¹⁷ como instrumento de gestión para implementar su política de responsabilidad social, Xstrata Perú, al inicio de sus operaciones en Las Bambas, afirmó que buscaba contribuir al desarrollo sostenible de las poblaciones que se ubican en el ámbito del proyecto, habiéndose trazado como objetivo *"Promover, en coordinación con el Estado, la sociedad civil y la Cooperación Técnica Internacional, iniciativas conducentes al desarrollo económico, social y cultural de dichas poblaciones"*.

Sin embargo la empresa ha atravesado cambios corporativos que han afectado su política de relacionamiento comunitario. A fines de 2006, Raúl Farfán salió de la Gerencia de Relaciones Comunitarias de Xstrata Las Bambas, creándose un vacío de dirección por más de 10 meses. Durante este período fue la Gerencia Operativa la que se encargó de las relaciones con las comunidades campesinas, imponiendo una política en la que primaban los criterios técnicos en desmedro de los sociales, interculturales y de equidad. Como consecuencia, se deterioraron las relaciones con las ONGs que operaban los programas sociales de la empresa; la que se retiró del

17 Ver el Anexo 6: "Análisis sobre la incorporación del Enfoque de Género en las políticas corporativas de la empresa minera Xstrata Copper"

Grupo de Trabajo Las Bambas, constituido por un conjunto de instituciones que interveníamos en la zona; y se inició un estilo de relacionamiento tradicional con las comunidades, basado en el clientelismo, la presión, la falta de transparencia y la desinformación.

Queremos destacar que si bien en un principio Xstrata Las Bambas mostró su disposición en participar en espacios de diálogo para atender los problemas y percepciones de las comunidades campesinas del área de influencia del proyecto, esto cambió: en el 2007 se realizaron algunas reuniones con la empresa, espacio que finalmente terminó por extinguirse al manifestar Xstrata de manera expresa su no participación.

La nueva gerencia a cargo de Alejandro Camino, nos hizo pensar que podría retomarse los estándares de relación con las comunidades a sus niveles iniciales; sin embargo no ha sido así. Durante su gestión se han cometido graves errores en la relación con las comunidades, en particular con Fuerabamba que, si el proyecto minero continúa, deberá ser reubicada, ya que en sus terrenos se desarrollará la operación a tajo abierto.

En los últimos 2 años, a diferencia de la posición adoptada originalmente, no existe claridad sobre la estrategia de relacionamiento comunitario de la empresa, siendo evidente la diferencia entre su discurso y sus acciones.

La estrategia de la empresa para ganar la confianza y la voluntad de las comunidades, se basa en la implementación de proyectos productivos en aquellas que están ubicadas en las posibles zonas de extracción, en la contratación de población local para trabajos temporales y la incorporación de algunos dirigentes locales como promotores del proyecto Chaninchasun¹⁸. Esto último habría tenido como una de sus consecuencias que algunos dirigentes, originalmente críticos al proyecto y al accionar de la empresa, hayan morigerado su posición posiblemente por temor a perder el empleo.

Lamentablemente, esta estrategia también estaría acompañada de acciones de hostigamiento y amenazas veladas, de retirar los proyectos si las comunidades se relacionan con personas o con instituciones con las que la empresa no está de acuerdo.

18 Proyecto promovido por Xstrata en alianza con el Ministerio de Agricultura que busca: (1) mejorar la base productiva agropecuaria con un manejo adecuado de recursos naturales productivos, (2) fortalecer las capacidades en educación, organización y gestión por parte de las familias de las comunidades campesinas, (3) incrementar los ingresos económicos a través de negocios rurales de las mujeres campesinas.

Los dirigentes de la Comunidad de Fuerabamba están enjuiciados por la toma del acceso al campamento de la empresa Xstrata ocurrida en marzo de 2008, debido a problemas laborales entre la comunidad y la empresa minera. Y lo más probable es que los comuneros pierdan el juicio debido a que el abogado defensor – que fue pagado con dinero de la empresa – no ha ejercido la defensa adecuadamente. Asimismo, es preocupante que, según versiones de representantes de la propia comunidad, en la denuncia se han incorporado a comuneros que no participaron en dichos actos, como por ejemplo al secretario de la comunidad.

Asimismo, en el trabajo de campo identificamos que la empresa minera habría estado realizando operaciones sin el respectivo permiso legal de las comunidades¹⁹. Tanto es así que ha tenido que pedir públicas disculpas a la comunidad de Fuerabamba en su Asamblea Comunal. Pero además, producto de las operaciones de exploración, la comunidad de Fuerabamba ha identificado la desaparición de tres manantes²⁰ que proveían de agua a algunos sectores de la comunidad, que se han quedado desabastecidos de agua, por lo que la empresa está ahora entregando el recurso a través de mangueras. Ya anteriormente la empresa había sido multada por OSINERGMIN por haber trasgredido el reglamento ambiental.

Una situación similar hemos observado en Tintaya. Durante los primeros meses de gestión su comportamiento se mantuvo dentro de los estándares de responsabilidad social y ambiental. Sin embargo, a pesar de que Xstrata comunicó la ampliación del acuerdo que se venció en 2008, hasta que empiece a pagar regalías mineras, el comportamiento de los funcionarios locales ha empezado a dar muestras de un cambio en su política de relaciones comunitarias.

La empresa ha empezado a utilizar métodos tradicionales de relacionamiento, como el clientelismo con los dirigentes comunales, y en cuanto a la información ambiental, no están siendo transparentes pues se han negado a proporcionar a las comunidades el último monitoreo ambiental conjunto. Paralelamente, ha iniciado una campaña de desprestigio en contra de las organizaciones que acompañamos y asesoramos a las comunidades, acusándonos de politizarlas y dividir las; en especial por el trabajo que hemos realizado de acompañamiento y asesoría a las mujeres y por la constitución de una Asociación de Mujeres Afectadas por la Mina Tintaya. Los funcionarios estarían presionando a los presidentes de las comunidades campesinas para que dificulten la asistencia de las mujeres a las

19 Según la Ley de Promoción de la Inversión Privada en tierras de comunidades campesinas y nativas, en vigencia, se requiere del acuerdo de las 2/3 partes de la asamblea comunal para tomar cualquier tipo de decisión sobre la tierra de propiedad comunal.

20 Fuente de agua

actividades desarrolladas por nosotros, afirmando que CooperAcción divide a las comunidades.

La Mesa de Diálogo se encuentra en un momento de definiciones, ya que se ha convertido en una instancia que tramita reclamos de las comunidades. Se hace necesario actualizar la agenda legítima de las comunidades, ampliar su visión de futuro para encaminar sus acciones hacia un desarrollo sostenible, buscando prevenir los conflictos que en el futuro se puedan presentar si la empresa se retira del proceso de diálogo²¹.

La empresa minera no cuenta con una política específica en relación al enfoque de equidad de género. Para la formulación del Plan de Relacionamiento e Involucramiento Social – PRIS, la empresa realizó un diagnóstico que no ha contemplado las diferencias entre varones y mujeres salvo en el caso de mortalidad materno – infantil.

Las propuestas de programas y proyectos de la empresa están dirigidos, en general, hacia las comunidades, aunque el 36% del empleo temporal ofrecido por la empresa es desempeñado por mujeres. El dar empleo a las mujeres no responde a una política de equidad de género de la empresa, ya que indica a cada comunidad de cuántos empleos dispone y es en asamblea comunal donde se decide la relación de familias que trabajarán, y son los varones quienes mayormente tomarían la decisión de quién trabajará, el varón o la mujer. Esta última decisión es tomada con criterios prácticos, para evitar perder el puesto de trabajo.

21 Al momento de redactar este documento aún no se había puesto en marcha la exploración del proyecto minero Antapacay ni el proceso de cierre de la mina Tintaya. La empresa se ha comprometido a continuar con el espacio de diálogo haciendo una transición de Tintaya a Antapacay; sin embargo los retos que se presentan son bastante grandes.

6. Resultados Generales del Diagnóstico

6.1 Roles de mujeres y varones

Para poder analizar el impacto de las actividades mineras en varones y mujeres en el área de influencia del proyecto minero Las Bambas y de la Mina Tintaya, fue necesario partir del análisis de los roles de género, a fin de determinar el perfil de las actividades de ambos sexos en las esferas doméstica, productiva y comunal o social²².

En los talleres mixtos en ambas zonas trabajamos en grupos separados de varones y mujeres, utilizando una herramienta para el diagnóstico de género denominada el “reloj de las 24 horas” mediante el cual los varones y las mujeres identificaron las tareas que realizaba en cada uno de los ámbitos donde se desenvuelven. En el caso de Tintaya, los varones intentaron “hacer trampa” declarando un mayor número de ocupaciones que las que desempeñaban realmente, ya que percibían que las mujeres “trabajaban más”. Cómo quedó demostrado en el ejercicio realizado tanto en Las Bambas como en Tintaya, las mujeres trabajan, en promedio, 3 horas más que los varones, y se levantan más temprano y se acuestan más tarde, a fin de cumplir con “todas sus obligaciones”

22 Queremos destacar que el trabajo institucional que realizamos tanto en Cotabambas como en Espinar está dirigido a varones y mujeres, dirigentes y líderes y lideresas de las comunidades campesinas, con énfasis en la organización y fortalecimiento de las mujeres de las áreas de influencia minera.

Reloj de 24 horas
COMUNIDAD CAMPESINA DE CHOQUECCA – ANTUYO (LAS BAMBAS)

ACTIVIDADES DE LOS VARONES	HORA	ACTIVIDADES DE LAS MUJERES
	03:00 a.m.	Se levantan de la cama, se preparan para cocinar y hacer limpieza.
	04:00 a.m.	Empiezan a cocinar.
Se levantan de la cama y arrean los animales al campo	05:00 a.m.	
Limpieza personal para tomar alimentos	06:00 a.m.	Hacen tomar desayuno a los hijos
Desayuno	07:00 a.m.	Hacen ir a los hijos a la escuela Es hora de ir a la chacra
Salida a pastear animales, artesanía, tejidos de poncho, chullo e hilan	08:00 a.m.	
Comen su refrigerio (fiambre)	10:00 a.m.	Hacen Refrigerio para los trabajadores (Hallpa)
	12:00 p.m.	Preparación del Almuerzo (merienda)
Almuerzo, después siguen trabajando	01:00 p.m.	
Refrigerio de tarde (Hallpa)	03:00 p.m.	
	03:30 p.m.	Les sirven Refrigerio a los trabajadores (Hallpa)
	04:00 p.m.	Hacen Descanso a los trabajadores (sic)
Descanso, aseguran los ganados, animales	05:00 p.m.	Se alistan en la casa recogiendo pasto para los cuyes y se preparan para cocinar
	06:00 p.m.	Preparación de la cena
Cena	07:00 p.m.	Hora de servir la cena a toda la familia
Descanso hasta el día siguiente	08:00 p.m.	Lavar los platos, arreglar
	10:00 p.m.	Hora de dormir

Reloj de 24 horas
COMUNIDAD CAMPESINA HUANCANÉ BAJO (TINTAYA)

ACTIVIDADES DE LOS VARONES	HORA	ACTIVIDADES DE LAS MUJERES
Revisa animales	04:00 a.m.	Prepara el fogón
Alista herramientas	04:30 a.m.	Prepara desayuno
Lleva la semilla	05:00 a.m.	Prepara desayuno-almuerzo
Desayuna	06:00 a.m.	Desayuna
Trabajo en chacra	06:30 a.m.	Da comida a animales
	07:00 a.m.	Alista niños al colegio
Trabajo chacra En época seca fabrican adobe, construyen y arreglan cercos	08:00 a.m.	Sale de casa con los animales Sábado: lava ropa Domingo: mercado
	04:00 p.m.	Regresa a la casa
	04:30 p.m.	Guarda los animales
	05:30 p.m.	Cocina cena
Regresa de chacra	06:00 p.m.	Cena
Cena en familia	06:30 p.m.	
Descanso	07:00 p.m.	Descanso

Los roles de varones y mujeres están claramente delimitados e incluso los niños y niñas, tienen asignadas tareas específicas. En las zonas urbanas, en las capitales de los distritos, los roles cambian un poco y algunas mujeres reciben el apoyo de sus esposos en algunas tareas domésticas, como llevar a los niños y niñas a la escuela. En el caso de Tintaya, la participación de las mujeres en la vida comunal es un poco más activa que en el caso de Las Bambas. Ello tiene que ver también con su rol en la economía familiar. Son comunidades que están más cercanas a los centros urbanos y al mercado, no necesariamente los negocios son llevados exclusivamente por los hombres, incluso tienen más autonomía para decidir qué hacer con el dinero. Sin embargo, esta situación es sumamente incipiente.

6.2 Rol Reproductivo y Productivo

En ambas zonas de estudio existe una marcada división sexual del trabajo. Los hombres se limitan a “cooperar” asumiendo su rol de proveedores y la responsabilidad del mantenimiento del hogar, manifestando que son ellos quienes *“llevan el dinero”, “cuidan a su esposa y a sus hijos”*.

Las mujeres se identifican en su rol de esposas y madres, llevando a sus hijos a la escuela, alimentarlos y vestirlos. Algunas, tanto en Las Bambas como en Tintaya, identificaron su aporte a la economía, hacen quesos o tejen para vender en el día de feria, además de las tareas tradicionales productivas como el cuidado de los animales menores, el pastoreo, entre otras. Sin embargo, otras mujeres señalaron que *“solo ayudaban”* a sus esposos, subvalorando su aporte a la economía familiar.

Cuando se indagó sobre quiénes y cómo se tomaban las decisiones, sobre todo en lo referido al uso del dinero, en ambas zonas fue evidente, la dependencia de las mujeres respecto a las decisiones y tutela de los varones, a pesar del discurso de igualdad que escuchamos tanto de hombres como de mujeres. Esto fue corroborado en el trabajo cotidiano, en las dificultades existentes para que las dirigentes y lideresas puedan asistir a las actividades que organizábamos, sobre todo cuando se realizaban fuera de las localidades.

Son los varones quienes participan “naturalmente” en la dimensión comunal o social, pública. Aunque las mujeres dijeron que ellas también eran *“capaces”* de ejercer cargos públicos. Las mujeres se perciben como más responsables, más transparentes, más *“honradas”*; algunos varones dicen compartir esta percepción, pero son muy pocas las mujeres que ejercen cargos de responsabilidad. En uno de los talleres una mujer joven de la zona de Tintaya se quejaba diciendo *“por qué yo no puedo ser dirigente si yo sé más que él”*. Pero hay vientos de cambio: las mujeres

Roles de varones y mujeres de las comunidades campesinas

	EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO	EN EL ÁMBITO ECONÓMICO - PRODUCTIVO	EN EL ÁMBITO COMUNAL - SOCIAL
VARONES	Hilado, tejido	Siembra Cosecha Comercio Negocios Atiende los animales en el corral Pastoreo Arreglo de cercos Elaboración de adobes Planificar el trabajo Organizar el trabajo	Asiste a Asamblea Comunal Asiste a Faena Comunal Asume cargos comunales Participa en Reuniones
MUJERES	Prepara los alimentos Limpieza Atiende a los niños Lavado Hilado, tejido, costura	Ayuda en labores en la chacra Ayuda a preparar la tierra Pastoreo Crianza de animales menores Cuando el varón sale a trabajar fuera de la comunidad, la mujer realiza todos los trabajos.	Asiste a Asambleas Comunales Asiste a Faenas comunales

asumen más responsabilidades en la esfera productiva al acceder al empleo temporal ofrecido por la empresa minera.

La empresa asigna un número de puestos de trabajo por un período determinado a cada una de las comunidades campesinas. En Asamblea Comunal se acuerda el rol de las familias que brindarán sus servicios a la empresa. Y es al interior de la familia donde se toma la decisión de si es el esposo o la esposa quien trabajará para la empresa. Esta decisión se toma considerando aspectos muy prácticos. Si el esposo tiene otro trabajo, la mujer cumple el rol con la empresa, si no es así, es el varón quien lo realiza. Lo que prima al final es la decisión del esposo. Aquí hay que destacar que esta es una decisión que tiene a la base siglos de pobreza, explotación y discriminación. Son comuneros y comuneras que nunca antes han tenido la oportunidad de acceder a puestos de trabajo como los ofrecidos por las empresas mineras.

Existe una cultura de aprovechar cualquier oportunidad que se les presente, ya que ello significa ingresos que nunca antes han tenido. Tanto en Las Bambas como en Tintaya existen los programas de empleo de la empresa que van de 15 días a un año; en Tintaya a éste último le denominan "*trabajo permanente*". Los ingresos familiares de las comunidades donde se implementa el programa de empleo temporal de la empresa, han aumentado considerablemente. En el año 2000 los ingresos familiares anuales eran de unos 1400 nuevos soles. Como veremos más adelante los empleos temporales ofrecidos por la empresa significa que cada fami-

lia tenga la oportunidad de trabajar al menos 60 días al año, con un salario de 30 soles, ó 1800 nuevos soles anuales.

Como consecuencia, ha aumentado la carga de trabajo de las mujeres. Cuando los varones trabajan para la empresa, la mujer asume las tareas del esposo en la chacra, el cuidado de los cultivos, la confección de adobes, etc. Al mismo tiempo, continúa realizando sus tareas reproductivas, y productivas como el pastoreo, la elaboración de quesos, el hilado, los tejidos, la crianza de animales menores. Cuando es la mujer la que trabaja para la empresa, el hombre no asume las tareas domésticas de la esposa, con lo que aumentan aún más sus horas de trabajo y los días de descanso los tiene que utilizar para hacer las cosas que no pudo hacer porque estaba trabajando. Las niñas mayores comparten con sus madres las tareas domésticas. Los hombres no comparten tareas con las mujeres y las mujeres se quejan, pero no les exigen su apoyo. No hay complementariedad en las tareas.

Los niños y las niñas participan del trabajo, y en ellos también se distinguen los diferentes roles asignados según su sexo. Los varones ayudan a los padres en la chacra, la venta de productos, etc. mientras que las niñas asumen responsabilidades al interior del hogar y colaboran con sus madres en todas sus tareas.

El trabajo de las mujeres en el hogar y las tareas reproductivas no son valoradas, ni por los varones ni por las propias mujeres, que consideran que ese es su rol natural. Su aporte a la economía familiar tampoco es reconocido y se encuentra invisibilizado. En otras palabras, no se toman en cuenta las consecuencias negativas que esta oportunidad de trabajo también trae. Las niñas también tienen cargas adicionales, con el agravante que en su caso afecta su educación. Si ya en las épocas de siembra y cosecha las niñas y niños no asisten a la escuela para ayudar a sus padres, cuando éstos trabajan para la empresa minera, los niños y niñas tampoco asisten a la escuela, o si asiste uno de los dos, es el niño el favorecido.

Hemos identificado que se vienen generando tensiones entre mujeres y varones por el acceso a las oportunidades de trabajo de la empresa. En Tintaya, esta situación se produce desde hace varios años, a partir de la instalación de la Mesa de Diálogo y la firma del Convenio Marco. Las mujeres ya no desean trabajar en actividades relacionadas con su rol reproductivo como la limpieza o lavandería, y vienen asumiendo trabajos de construcción, limpieza de caminos, etc., Los hombres están fastidiados porque hay una reducción de puestos de trabajo para los varones, lo que reafirma su opinión de que las mujeres deben estar en su casa, que no deben trabajar. La empresa, no tiene en sus políticas corporativas un enfoque de equidad y no es consciente que esto puede ser una fuente de conflicto, perdiéndose la oportunidad trabajar con varones y mujeres con un enfoque de derechos y de justicia de género.

Las mujeres como los varones aportan a la economía familiar, pero las decisiones sobre cómo se usa el dinero recae en los hombres, con la aceptación de las mujeres. En las entrevistas, tanto hombres como mujeres dijeron que “ambos tomaban la decisión”, pero cuando hemos indagado con mayor profundidad, ya que esta era una de nuestras hipótesis de trabajo, hemos constatado que, en la práctica, son los hombres quienes deciden. La mujer es considerada por los hombres como si fuera una niña sin capacidad de discernimiento y decisión. Como la mujer es mayoritariamente monolingüe, y sólo tiene tres años de estudios, lo que la convierte en analfabeta funcional, a los hombres les da “vergüenza” que ellas participen, y consideran que no tienen la capacidad de pensar por cuenta propia y tomar decisiones. Lamentablemente, esta situación está instalada en el sentido común de la gente de ambas localidades. La inyección de recursos en la familia, también ha traído como consecuencia que se haya elevado el índice de alcoholismo, que tantos años había costado empezar a erradicar.

6.3 Rol Comunal

La participación de las mujeres en los espacios comunales y públicos en general es mínima, salvo los referidos a los programas sociales o a su participación en las organizaciones específicas de mujeres referidas a la alimentación, como el Vaso de Leche o el Comité de Madres. En las Asambleas Comunales, las mujeres casi no participan.

En los talleres, ellas nos dijeron que los hombres se burlaban de ellas cuando hablaban en las asambleas, que se ponían nerviosas pues se reían de ellas. Dijeron que muchas veces no sabían expresarse bien, no sabían decir lo que están pensando y que el haber identificado ellas mismas todos los problemas que tienen, el haber trabajado cuáles deberían ser las soluciones²³, les había ayudado a vencer un poco más el temor que tienen para expresarse en público.

6.4 Organización de las Mujeres y participación en espacios públicos

A pesar de la ley de cuotas, la participación política de las mujeres no es significativa. Tanto en los municipios provinciales como distritales sólo encontramos una

23 Se refieren a la formulación de la Agenda de Género.

regidora en cada uno de ellos, salvo en el caso de Espinar, donde hay 2 regidoras de 10 autoridades y en el distrito de Progreso ocupa el cargo de primera regidora.

Las organizaciones de mujeres en Las Bambas, constituidas aproximadamente a partir del año 2000, por el impulso de la Federación Provincial y las Federaciones Distritales de Comunidades Campesinas se vieron debilitadas y algunas desactivadas debido a la división de la organización campesina producto del último proceso electoral. Se redujo drásticamente la participación de las mujeres en la organización, pero también se debilitaron las organizaciones forjadas en el proceso de resistencia a la actividad minera en algunos casos, y para el aprovechamiento de la presencia minera como es el caso de la AMPACH. Actualmente en el ámbito directo de nuestra intervención están en funcionamiento tres organizaciones distritales de mujeres, en Challhuahuacho, Tambobamba y Progreso, con diferentes niveles de desarrollo y fortalecimiento.

En el caso de Tintaya, la formación de una asociación de mujeres llevó más de 5 años, en los que hubo que vencer resistencias tanto de los varones de las comunidades, como de la propia empresa minera, que transmitía a los dirigentes un discurso reactivo de que la organización de las mujeres buscaba la división de las comunidades. Discurso que fue asumido por dirigentes proclives a la empresa minera y que durante varios años ocuparon cargos directivos en la CORECAMI Cusco.

Existe una demanda, de las lideresas de ambas zonas, por formación y capacitación para su participación política. La clave no es sólo trabajar con ellas, sino con las organizaciones tanto sociales como políticas, donde quienes toman las decisiones son únicamente los varones, a fin de que se instalen iguales oportunidades para hombres y mujeres en esos espacios.

Se hace necesario identificar con claridad los espacios de organización donde las mujeres pueden participar: no solo motivar la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones relacionados a la actividad minera; deberíamos buscar apoyar y fortalecer la participación de las mujeres en las asambleas de sus comunidades, en sus propios espacios. Ello implicará un cambio cultural, un cambio en la manera en que la propia comunidad debe funcionar políticamente. Asimismo, debemos revisar nuestras metodologías y contenidos, buscando que éstas se adapten a la realidad de las mujeres y sus características culturales. Por ello es clave desarrollar una propuesta metodológica intercultural, que avance de los métodos tradicionales a otros diferentes, donde la capacitación no se circunscriba a una comunicación unidireccional, sino que aprovechemos las experiencias exitosas de las mujeres, para que sean ellas mismas quienes compartan con sus pares las estrategias que les permitieron fortalecerse.

6.5 Racismo y discriminación

Las mujeres experimentan el racismo y la discriminación por el hecho de ser mujeres, de ser campesinas quechuhablantes y además por ser pobres, como señalaron las mujeres entrevistadas en ambas zonas de estudio. Sin embargo, como hemos visto en el estudio, sus niveles de conciencia se han ido incrementando producto de la intervención de un conjunto de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, quienes han capacitado a las mujeres en el conocimiento de sus derechos. Esta intervención se muestra insuficiente en la medida en que los varones que son los que vulneran los derechos no están siendo objeto de atención, a fin de sensibilizarlos y capacitarlos, buscando cambios que vayan más allá del sólo respeto a la ley, y se avance en cambios sustantivos en sus comportamientos cotidianos.

Nuestro país está integrado por grupos humanos con características culturales, étnicas y lingüísticas diferentes. Estas diferencias que debieran engrandecer al Perú por su diversidad y convertirse en una oportunidad para el desarrollo, ha sido pretexto para el ejercicio del racismo, la discriminación y la exclusión. La población indígena ha sido marginada históricamente y su población se encuentra en situación de pobreza y pobreza extrema. Los departamentos con mayor población indígena y rural son aquellos donde el Índice de Desarrollo Humano es menor. Estas mismas poblaciones fueron las mayormente afectadas por la violencia política que se vivió nuestro país. Una de las conclusiones de la Comisión de la Verdad y Reconciliación, fue justamente que una de las causas por las que estas poblaciones fueron afectadas, fue su situación de poblaciones indígenas, quechuhablantes.

El racismo en nuestro país tiene una de sus expresiones en la discriminación étnica, los campesinos y nativos son discriminados porque son considerados diferentes, inferiores; pero también son discriminados por sus hábitos y costumbres, por su idioma, por su forma de vestir. En esta lógica las mujeres indígenas sufren de una mayor discriminación ya que además de ser discriminadas por ser indígenas y por ser pobres, se agrega la exclusión y discriminación por ser mujeres.

El tema de la discriminación y el racismo, en particular contra las mujeres, fue identificado en el taller realizado con las 6 comunidades de Tintaya denominado "Estrategias frente a conflictos con enfoque de género" donde participaron 23 mujeres y 22 varones y que tenía por finalidad iniciar el proceso de construcción de una nueva agenda legítima de las comunidades que incorporara la perspectiva de las mujeres y que permitiera iniciar el proceso de relanzamiento de la Mesa de Diálogo.

6.6 Violencia contra la mujer basada en el género

Asimismo, la violencia que se ejerce contra la mujer, que tiene una base de género, es un problema que fue resaltado en forma reiterada por las mujeres participantes de este estudio. Según la percepción de las mujeres participantes en este estudio, la principal causa de la violencia son los celos de los hombres, que ven que las mujeres permanecen cada vez menos tiempo en el ámbito familiar “no ven que tenemos que salir para vender nuestras cositas”, que participan en las organizaciones sociales para recibir un beneficio como el vaso de leche, que participan en las reuniones del programa Juntos, que cada vez más vienen actuando en el ámbito público. Como hemos dicho, esta violencia se ha visto exacerbada por el alcoholismo que es un flagelo de estas poblaciones, y que antes de la presencia de la minería había retrocedido en algo y que ahora nuevamente se configura como un problema urgente a enfrentar, agravado por el incremento de los ingresos y la ausencia de orientación, capacitación y fortalecimiento para una inversión y uso adecuado del dinero.

Pero la violencia familiar no es un tema sólo de varones. En los talleres y entrevistas las mujeres señalaron, no sin vergüenza, que ellas también ejercen violencia con sus hijos e hijas. Conversando con ella intentamos reflexionar cuáles eran las causas de esa violencia. Entre los aspectos identificados encontramos la frustración de las mujeres, la amargura por ser ellas mismas víctimas de violencia física y psicológica, su baja autoestima, y el considerar que sus hijos todavía no son personas con derechos. El tema cultural también juega un rol muy importante. La violencia está cultural y socialmente aceptada.

Indagamos sobre si existían algunas normas al interior de las comunidades para sancionar a quienes ejercen violencia, y nos encontramos que sólo en casos extremos la Asamblea Comunal había acordado “llamar la atención” a quien había agredido gravemente a su esposa. En las Bambas encontramos el caso de una señora que se había suicidado porque no podía seguir soportando las agresiones de su esposo. Hemos recibido varias manifestaciones en ambas zonas de casos parecidos; sin embargo no hemos podido verificarlos.

La violencia también es ejercida desde las instituciones del Estado y de la empresa minera, la discriminación contra las mujeres y el maltrato por su calidad de indígenas, es una forma de violencia. Durante la construcción de la agenda de género, un reclamo de las mujeres de ambas zonas ha sido el trato despectivo que reciben por parte de funcionarios públicos y de la empresa, las tildan de “polleronas” no las atienden, no escuchan sus problemas, las hacen esperar largas horas.

En el caso de las denuncias ante la policía por casos de violencia familiar y sexual, la corrupción y la complicidad de los funcionarios con los agresores es una práctica arraigada. Las mujeres se sienten desamparadas, y muchas veces el temor a las represalias hace que no denuncien las agresiones. Cosa parecida sucede al interior de la comunidad, en donde sólo en casos extremos la asamblea comunal toma medidas.

6.7 Problemas y necesidades de género

Fue muy importante trabajar con las mujeres en el Encuentro realizado en Cusco, ya que además del importante intercambio de experiencias en dos zonas con diferentes momentos de la actividad minera, exploración en Las Bambas y explotación

Problemas de las mujeres por la presencia minera

TINTAYA	LAS BAMBAS
Contaminación del Agua	Contaminación en cuanto al agua por las perforaciones de las maquinas, por ejemplo: en el aire por los desechos, están haciendo carreteras, pasan muchos camiones y camionetas y equipo pesado que levanta polvo que cae sobre las plantas, sobre el agua y sobre los animales, todo se malogra.
Contaminación del relave	Corrupción de Autoridades por la gente de a fuera.
No hay producción del agro	Suba de precios en la población
Discriminación a las mujeres	La empresa no nos compra nuestros productos, a pesar de que había ofrecido con el Anexo K. ¹
Escasez del agua	Escasez del agua
Desalojo de parcelas	
No hay trabajo para las mujeres	
Salitre de las tierras	
Poca producción	
Poca producción en la ganadería	
Desaparición de los peces en los ríos	
Enfermedades comunes en caso de los animales	
En cuanto a salud	
Aparición de diferentes enfermedades en humanos y animales.	Todavía no hemos visto
Dolor de huesos, vista, tos, granos y manchas en la cara.	
Enfermedades desconocidas en caso de las mujeres	
En lo social	En lo social
Maltrato psicológico por los jefes de las empresas.	Maltrato psicológico por los jefes de las empresas.
Marginación a las mujeres.	Marginación a las mujeres.

como la capacitación “en diferentes áreas” no sólo productiva y el cuidado del medio ambiente.

6.8 Acceso de las mujeres a la tierra

Esta investigación indagó sobre el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra. Es sabido que la legislación peruana no impide que las mujeres puedan acceder a la propiedad; sin embargo este derecho de las mujeres desaparece frente a comportamientos machistas que se han escondido o que usan como pretexto la costumbre o la cultura.

Los roles específicos y los comportamientos entre varones y mujeres hacen que el impacto de la actividad extractiva no sea homogéneo. La tierra para la particular visión de la mujer constituye una red de protección frente a posibles situaciones de abandono, violencia familiar y pobreza, sin embargo el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra se ve dificultada por razones culturales y legales, ya que son los varones los que legalmente son los comuneros calificados.

En ambas zonas de estudio formalmente no hay impedimento para que las mujeres sean propietarias o posesionarias de las tierras privadas o comunales. Sin embargo, los varones se oponen frontalmente. En el caso de la herencia, son los hermanos varones quienes impiden a las mujeres acceder a una parcela, comportamiento que es apoyado por los padres, quienes prefieren dejarle la tierra al hijo varón antes que a la hija mujer. En el caso de fallecimiento del socio calificado de la comunidad, la primera prioridad la tiene el hijo varón y en muchos casos se ha visto que son los hermanos o cuñados quienes han quedado como responsables ante la comunidad; son muy pocas las excepciones donde la mujer viuda ha quedado a cargo y ha asumido un rol como comunera calificada.

6.9 Acceso a servicios educativos y de salud

Hemos trabajado con dos grupos de mujeres más o menos diferenciados, por un lado las mujeres procedentes de las comunidades campesinas y por otro lado las mujeres de las zonas urbanas. En el primer grupo el promedio de escolaridad era hasta el tercer grado de primaria, en las segundas la mayoría eran profesoras.

Esto nos da una idea, además de los datos censales y de IDH, de que si bien ha mejorado el acceso de las mujeres a la educación, continúan siendo las mujeres las que tienen las menores oportunidades para educarse. Asimismo, hemos identificado

que debido a que los hombres tienen que salir de sus comunidades para conseguir trabajo, hace que las mujeres asuman sus tareas en el ámbito productivo, y son las hijas mujeres quienes asumen las tareas antes a cargo de las madres, como las tareas domésticas, el pastoreo y la crianza de animales menores.

Esta situación puede confirmarse cuando revisamos la información proporcionada por algunas escuelas donde podemos identificar el ausentismo de las niñas y niños a la escuela por períodos que van de una semana a un mes, en algunas fechas específicas como son las épocas de siembra y de cosecha. Adicionalmente también está el ausentismo provocado por el trabajo para la empresa minera.

En cuanto a la salud, la oferta es más que deficiente, en Las Bambas existen Postas Médicas en la capital de cada distrito, no están implementadas y no cuentan con personal médico, tan sólo con técnicos de enfermería. Pero uno de los temas más sensibles en cuanto a la salud es el trato del personal de salud hacia las mujeres provenientes de las comunidades. A pesar que en Tambobamba se viene implementando un programa de control de la madre gestante, el trato si bien no es despectivo si es un trato paternalista, que atenta contra la igualdad de oportunidades y el buen trato.

En Espinar existe un Hospital de nivel I; sin embargo las mujeres entrevistadas señalaron que el principal problema es que no las atienden y no les hacen caso y que por ello prefieren no venir al Hospital salvo que sea una emergencia.

En ambos casos el acceso a la salud está limitado por dos variables diferentes, pero que tienen el mismo impacto negativo en la salud de las mujeres.

7. Resultados por zona de estudio

7.1 Las Bambas

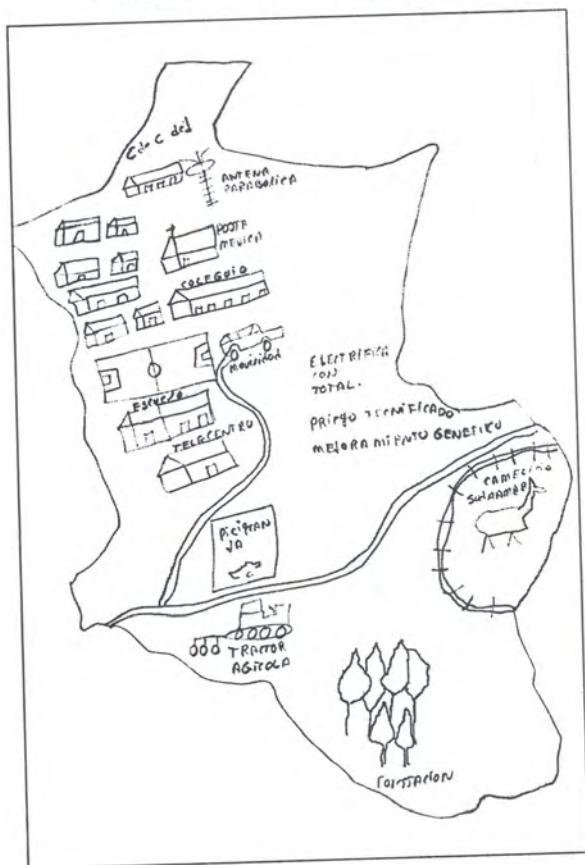
El diagnóstico participativo se realizó en las comunidades de Choquecca-Antuyo y Pumamarca del distrito de Tambobamba; Pamputa y Huancuyri del distrito de Coyllurqui; Chuicuni y Chicañahui del distrito de Challhuahuacho, todos ellos de la provincia de Cotabambas; y Pallca Picosayhuas, Progreso, Escohorn y Record Cconccacca del distrito de Progreso en la provincia de Grau.

Las reuniones de trabajo se realizaron en 2 sesiones, en la primera se trabajó los mapas actual y futuro y la historia de la comunidad; en la segunda sesión el calendario de actividades, el reloj de 24 horas y las relaciones entre las organizaciones al interior y fuera de la comunidad. Para la elaboración de los Mapas Actual y Futuro de las comunidades se buscó conformar dos grupos de trabajo, uno de varones y otro de mujeres.

Las mujeres mostraron una visión mucho más amplia que los varones, ya que además de incorporar los temas productivos (ganado mejorado, crianza de camélidos sudamericanos, forestación), priorizaron otros temas de vital importancia para la comunidad, como la capacitación de los jóvenes, los servicios básicos para la comunidad – agua, desagüe, electricidad – los servicios de salud, transporte público, comunicaciones, entre otros y no sólo los temas considerados “de mujeres”. Cuando las mujeres trabajan sin la presencia de los varones, tienen menos presión y limitaciones para desarrollar su análisis y elaborar sus propuestas.

En la comunidad campesina de Choquecca-Antuyo, se presentó una particularidad. La concesión minera atraviesa una parte importante de la comunidad, abarcando casi el 50% de su territorio, en el que se encuentra el Centro Poblado de Antuyo. Esta comunidad no está de acuerdo en que se realicen actividades mineras

Mapa: Visión de Futuro de las Mujeres de la Comunidad Campesina de Palcca Picosayhuas



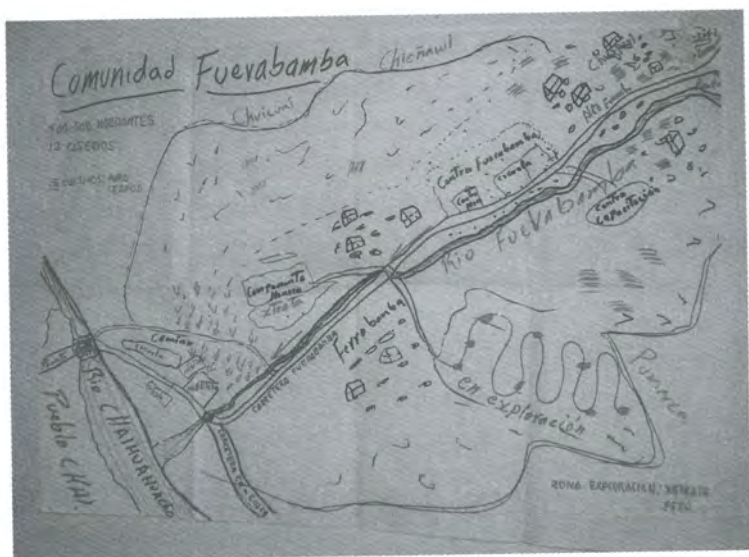
en su territorio²⁴ y ello se vio reflejado en el Mapa Futuro que elaboraron, en donde la mayor parte de la infraestructura futura fue ubicada en el área concesionada. Por su parte la comunidad de Chuicuni, no ha ubicado ningún área agrícola en la zona de concesión. Cuatro de las 6 comunidades que construyeron el mapa futuro, han visualizado la urbanización de sus centros poblados. Para todas las comunidades, la electrificación y la ubicación de antenas parabólicas e Internet, es prioritario.

Para reconstruir la Historia de las Comunidades, se les pidió a los comuneros y comuneras identificar cuáles habían sido los acontecimientos más importantes en la historia de su comunidad.

24 Aunque como vemos en el Cuadro de Mano de Obra no calificada de Xstrata, 130 comuneros han sido empleados por la empresa minera.

Visión de futuro

PRESENTE	FUTURO	
MIXTO	VARONES	MUJERES
Proyecto Pastura Pico-sayhuas Caseríos: Patahuasi, Anca Huachana, Pallca, Chullopampa Reservorio Estadio Escuela Carretera	Crianza de ganado mejo-rado Crianza de camélidos sudamericanos Forestación Ordenamiento centro poblado Ordenamiento Layme (papa)	Centro de capacitación para jóvenes (en maquinaria pesada y otros oficios, albañilería, electricidad, mecánica, conducción) Urbanización centro poblado Agua Desagüe Posta Médica Ampliación de Electrificación a los caseríos Antena Parabólica Riego tecnificado Mejoramiento genético de los animales Proyectos camélidos sudamericanos, vicuña Piscigranja Movilidad Tractor arador o agrícola Forestación



Visión de Futuro Comunidad de Fuerabamba desde el punto de vista de las Mujeres

Salvo la comunidad de Progreso que nació a raíz de la explotación de la mina Ccochasayhuas, el resto de comunidades se formaron a partir de las haciendas de la zona. La Reforma Agraria es un hito importante para todas las comunidades, con el reconocimiento legal; tanto los varones como las mujeres la identifican con un período de libertad, diferente a lo vivido en época de los hacendados. Los varones

de la comunidad de Pallca Picosayhuas dicen que en las haciendas la explotación de los moradores por parte de los terratenientes no hacía distinción de sexos y que todos los mayores de 15 años tenían que servir en ellas; allí eran *“maltratados físicamente, psicológicamente, sexualmente; a las personas que tenían animales eran exigidos a pagar como impuesto de herbaje”*. En la comunidad de Escohorno dicen que en esos tiempos la gente *“vendía a sus hijos a cambio de comida y algunas han matado a los recién nacidos, asaltado a los campesinos y han sufrido”*

Los comuneros de Progreso, afirman que en la primera década del siglo XX se inició la explotación de la mina Ccochasayhuas (1910 – 1915) y así empezó la población, como colonos de la *“hacienda minera”*; relatan que en esa época azotó la hambruna y se perdieron muchas vidas.

La guerra interna y la violencia política que azotó al país a partir de 1980 también marcó a las comunidades campesinas. Todas las comunidades recuerdan que los terroristas y el ejército abusaron de sus poblaciones. En Pallca Picosayhuas hubo comuneros maltratados, torturados, y tanto las mujeres como los varones dicen que las mujeres fueron violadas, asaltadas por miembros del ejército por lo que los comuneros empezaron a migrar hacia diferentes ciudades del país, causándoles mucho daño económico; en Escohorno recuerdan que quedaron madres abandonadas, viudas, niños huérfanos. En Progreso, los subversivos asesinaron a sus autoridades, alcaldes, tenientes gobernadores; destruyeron la planta hidroeléctrica y la municipalidad y reclutaron a jóvenes varones y mujeres. Los comuneros de Huancuire dicen que, a partir de 1990, la comunidad empezó a armarse para defenderse de los terroristas y también de los atropellos de los soldados. En ese mismo año, el ejército entra en Pamputa y la comunidad sufre muchos atropellos, *“durante ese tiempo hacían lo que les daba en gana, matando los ganados de los comuneros”*. A partir del 2000 muchos de los comuneros que habían migrado regresan a sus casas.

Un hito que recuerdan los comuneros y comuneras es la llegada de PROINVERSION a la zona a partir del año 2002, cuando se inicia el proceso de licitación del proyecto minero Las Bambas. La mayoría de las comunidades afirman que la presencia de PROINVERSION generó problemas al interior de las comunidades, y los varones de Pallca dicen que hubo *“mucha preocupación en cuanto a nuestra vida futura”* mientras que las mujeres dicen que *“los comuneros estuvieron muy sorprendidos y preocupados. Los comuneros estamos en problemas por dos lados: el impacto de la mina y el desmembramiento de la comunidad”*. En Chuicuni recuerdan que *“hubo discusión entre autoridades y comuneros, desorganización”*. Sólo en la comunidad de Huancuyre la gente tomó con calma la llegada de la minería y remarcan que se ha creado puestos de trabajo para todos.

Los comuneros de Pallca señalan que, luego que la empresa Xstrata ganara la licitación en octubre de 2004, *“a causa de la mina hay divisionismo y conflicto con sus caseríos por nuestras riquezas, por ambición de los que encabezan dichos caseríos”*. Tanto para los varones como para las mujeres el mayor peligro es el desmembramiento de su comunidad. Mientras que los comuneros de Pamputa dicen que ellos se empezaron a pelear porque existe envidia de los que trabajan en la mina, los comuneros y comuneras de Chuicuni establecen como hito el estar trabajando con proyectos de riego, que la gente consiga recursos económicos y que están mejor organizados.

Les preguntamos a las mujeres si trabajaban en la mina, y la gran mayoría respondió que había trabajado en algún momento para la empresa minera haciendo limpieza de caminos o construyendo el vivero comunal. La representante de Huanucuyre dijo ser la encargada del Telecentro de su comunidad. También les preguntamos quién había decidido que ellas trabajaran y respondieron que el acuerdo se había tomado en la asamblea de la comunidad, que se ponían de acuerdo entre esposos. También conversamos sobre quién hacía las tareas de la casa cuando trabajaban y todas señalaron que ellas seguían haciéndolas: lavar, cocinar, criar a los cuyes, en sus tiempos libres o de descanso o levantándose más temprano, con la ayuda de sus hijos e hijas; las que tenían hijos pequeños contaron que sus mamás las ayudaban, o a veces pedían apoyo de alguna vecina; sólo en algunos casos les ayudaban sus esposos, pero a veces ellos también tenían que trabajar.



Mapa de Problemas de la Comunidad Campesina de Chuicuni desde el punto de vista de las mujeres

En la medida en que la consideramos una situación preocupante, les preguntamos cómo hacían los niños y las niñas con la escuela si es que tenían que ayudarlas en el pastoreo de los animales, y nos respondieron que faltaban a la escuela, "pero sólo un mes". El programa de trabajo temporal de la empresa minera consiste en ofrecer un número determinado de puestos de trabajo que oscila entre los 5 y 20 empleos, aproximadamente el 20%, al mes en cada comunidad, dependiendo del número de familias. Por ejemplo, en Record Cconccacca son 120 familias, y entre enero y julio habían sido empleadas 106 personas; y en Pallca Picosayhuas son 60 familias y en el mismo período habían sido empleadas 69 personas. Ello significa que cada familia trabajará para la empresa al menos en dos oportunidades durante el año.

También indagamos sobre los esposos que salían fuera de la comunidad para trabajar, sobre todo en época de siembra o de cosecha. En esos periodos las mujeres asumen algunas de las labores de los esposos, como el cuidado de la chacra, sobre todo cuando se practica el *ayni* en los terrenos de otras familias y ellas represen a sus esposos.

La percepción de las mujeres es que el trabajo que ofrece la empresa minera es una oportunidad para incrementar sus ingresos familiares, pero esto minimiza en sus percepciones la carga adicional de trabajo que asumen y la transferencia de responsabilidades hacia los más pequeños.

Según las encuestas y los talleres desarrollados, se aprecia un cambio en los roles que desempeñan varones y mujeres, que no sólo podemos atribuirlo a la presencia de la empresa minera y a su oferta de empleo a varones y mujeres, que ha contribuido a un cambio en los roles tradicionales. Influye también la presencia de organizaciones no gubernamentales y el trabajo de organismos del Estado como los Ministerios de Educación y Salud, que aportan considerablemente a estos cambios.

Un tema que nos ha llamado la atención por sus posibles impactos negativos, ha sido quién reemplaza a la mujer cuando ésta accede a un empleo de la empresa. Además de las conversaciones que sostuvimos con las mujeres en los talleres, en la encuesta a actores clave preguntamos quiénes creían ellos que reemplazaban a las mujeres en las tareas que ellas desarrollaban tradicionalmente. La mayoría de los y las entrevistadas respondieron que las mujeres son reemplazadas por los mayores, de preferencia por las hijas mujeres, aunque también afirmaron que las reemplazan los esposos, pero pudimos comprobar que no era así. Y algunos entrevistados expresaron su preocupación porque esos niños y niñas estaban faltando a la escuela para poder desempeñar esas labores. Queda pendiente conocer en detalle el posible ausentismo escolar.

Con muy pocas diferencias, los roles de género están claramente definidos para varones y mujeres de las comunidades campesinas con las que hemos trabajado. En la esfera doméstica los varones se encargan de realizar los tejidos de ponchos, chullos y también hilan. Salvo los varones de la comunidad de Progreso que señalan que ellos ayudan a sus esposas a preparar el desayuno y llevan a sus hijos a la escuela, en general las otras tareas domésticas como lavar, cocinar, tejer, coser, alimentar a los animales menores, no son compartidas por los varones.

Un sector importante de las mujeres expresó que su rol en la producción era básicamente de “apoyo al varón”, en el arreo y pastoreo de los animales y en la producción de artesanía. La subvaloración, por parte de los varones, de su aporte a la economía familiar ha sido asumida por las propias mujeres, opinión que asumen por extensión a los que sus compañeros piensan. Sin embargo, como pudimos verificar a través de las entrevistas y talleres, en general las mujeres trabajan un promedio de 3 horas más que los varones.

En todas las comunidades, las mujeres han señalado que se levantan antes que los varones y se van a dormir después que ellos. En promedio las mujeres duermen 6 horas diarias, mientras que los varones duermen 8 horas en promedio.

Para conocer la organización social y productiva de las comunidades, se le pidió a cada comunidad que hiciera un esquema utilizando la técnica del Diagrama de Venn, colocando las organizaciones o instituciones que existían al interior de la comunidad, y las organizaciones o instituciones de fuera con las que la comunidad se relacionaba.

La comunidad se organiza a través de su Asamblea Comunal con su respectiva Junta Directiva. Según la información brindada en los talleres, todas las comunidades cuentan con Comité del Vaso del Leche y, salvo 3 comunidades, todas las demás cuentan con Club de Madres. Huancuyre, Pamputa y Progreso tienen además su Organización de Jóvenes; y Pumamarca, Choqueca y Progreso cuentan con una Organización de Mujeres. Cinco comunidades han organizado sus Comités de Rondas Campesinas. Y Chicñahui es la única comunidad que cuenta con una Asociación de Productores de Vicuña.

Los cambios producidos en el rol de las entidades públicas y el Estado, los cambios en la legislación nacional referida a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o la cuota de género en las listas electorales, así como la presencia de la empresa minera en Las Bambas, han producido algunos cambios, que son más visibles en la esfera productiva, en donde complementan sus tareas con los varones²⁵.

25 “Es en el nivel de la división sexual del trabajo – básicamente en la producción – donde los hombres y las mujeres complementan sus tareas, ya que la unidad familiar es la unidad de producción; sin embargo, es en las relaciones cotidianas –principalmente de reproducción– donde

Sin embargo, todavía estos cambios no abarcan los aspectos más profundos y claves en las relaciones de poder entre varones y mujeres. Las mujeres, en su gran mayoría, continúan teniendo una relación de subordinación respecto a los varones. Continúan cumpliendo sus roles tradicionales, aunque ahora pueden aportar a la economía familiar; sin embargo aún no participan con equidad en todas las decisiones.

En las comunidades de Las Bambas, los varones ponen trabas a la participación de la mujer con el pretexto de que van a "hacerles quedar mal", porque ellas no saben, e implícitamente no pueden aprender, y tratan a las mujeres como si fueran niñas, personas dependientes de sus decisiones, subordinándolas a su poder. Las mujeres y los varones asisten a las asambleas comunales y otras reuniones, pero ellas no intervienen, muchas veces tampoco votan. Como decía Marisol De la Cadena, refiriéndose a una comunidad campesina del Cusco, las mujeres allí son más indias. La discriminación por género de las mujeres campesinas comuneras también se hace evidente en los espacios públicos o en la esfera social-comunal-política, por parte de las autoridades o funcionarios estatales, por parte de la empresa minera, por parte de las comunidades campesinas, de las federaciones campesinas y otras organizaciones sociales, y esta discriminación se expresa en que no les permiten hablar en público, o realizar una gestión o un reclamo, o al no permitírseles acceder a cargos directivos.

7.2 Tintaya

Realizamos reuniones de trabajo para indagar acerca de la historia de las comunidades. En Tintaya las comunidades se fundan luego del desmembramiento de la comunidad madre Antaycama que dio lugar al nacimiento de 17 nuevas comunidades, aunque el reconocimiento legal lo obtuvieron años más tarde²⁶. Luego de la Reforma Agraria se formaron las empresas comunales. Antes de la llegada de la empresa minera criaban ganado, vacuno y ovino. Las personas que tenían terrenos dentro de la empresa ya no tenían animales y las personas que no tenían terrenos se beneficiaron con animales.

la mujer vive claramente su situación de subordinación. Sin embargo, como veremos en el caso de Tintaya, en algunos casos se producen niveles de negociación entre varones y mujeres para el aprovechamiento de oportunidades de empleo, y también hemos identificado que se han producido conflictos por este motivo". Marisol de la Cadena.

26 La comunidad de Alto Huancané se fundó el 17 de agosto del 1982, la comunidad de Tintaya Marquiri se fundó el 12 de septiembre del 1982, la comunidad de Huancané Bajo se fundó el 22 de junio del 1990, la comunidad de Huano Huano se fundó el 24 de junio de 1990.

La reforma agraria es el acontecimiento más importante que los y las participantes recordaron, ya que en esa oportunidad se expulsó a los hacendados para los cuales los comuneros trabajaban. Con la reforma agraria surgió la violencia entre los pobladores y los hacendados.

El siguiente acontecimiento importante es la llegada de la empresa minera en 1982, en ese entonces en manos del Estado, que expropió los terrenos de las comunidades, reduciendo a muchas de ellas a su mínima expresión, como es el caso de la comunidad de Tintaya Marquiri que fue reducida de 5,000 a 7 hectáreas y “encerrada” dentro de la comunidad campesina de Huancané. Los comuneros indican que la comunidad ha comprado 20 hectáreas, por lo que ahora tienen 27 hectáreas para más de 1,000 habitantes. Cuando la mina expropió los terrenos de las comunidades, los policías hicieron uso de la violencia para expulsar a los comuneros de sus propiedades.

En los años ochenta, el terrorismo también se hizo presente en las comunidades de Tintaya, muchos de sus comuneros, varones y mujeres, migraron por temor hacia otras ciudades, principalmente Cusco y Arequipa.

Otro acontecimiento que marcó la vida de las comunidades fue la sequía del 86 que duró tres años; los comuneros cuentan que no llovía, no había cosecha, se perdieron todos los cultivos, “murieron los animales por que no había pasto, por falta de agua murieron”. Las enfermedades, como el cólera, produjeron muertes pero pocas. También llegó la fiebre aftosa afectando los rebaños. Era una enfermedad nueva, antes no había fiebre aftosa. Se presentó el sarampión, causando la muerte de las personas.

Les preguntamos a los comuneros y comuneras cuáles habían sido las mejores épocas, y nos dijeron que *“los años 70 porque había lluvia; también el año 2001 – 2002 se ha cosechado bastante papa, no había enfermedades de los cultivos; había bastante cosecha de papa, cañihua, quinua; no hubo heladas. De allí para adelante aparecieron enfermedades de los animales y de los cultivos”*.

La visión de futuro de las comunidades la trabajamos en base a los planes estratégicos de desarrollo comunal que fueron actualizados en enero de 2007, y los comuneros y comuneras identificaron algunos temas críticos que consideran deben ser abordados en los próximos años.

Un primer tema crítico es la escasez del agua, los manantes han disminuido y los que están cerca de los relaves han aumentado su caudal; los conflictos entre las comunidades, la ruptura de tuberías por las voladuras de la mina, la contaminación, las enfermedades de los animales cuando toman agua del Río Salado que es de donde las comunidades se abastecen.



Identificando los problemas y necesidades de las mujeres por la actividad minera.

Un segundo tema crítico es el de la tierra, por la expropiación de los terrenos de las comunidades y que a partir de la constitución de la Mesa de Diálogo se ha ingresado a un período de reposición de tierras, que tiene aún muchísimas dificultades. Los y las participantes señalan que los terrenos reubicados se encuentran muy lejos, algunos fuera de la provincia de Espinar, en Puno, en zonas muy altas donde, según refieren, no pueden hacer agricultura. Por el tema de la tierra se han producido actos de violencia entre la empresa minera y los comuneros.

Al haber sido expropiados sus territorios, los comuneros ya no son más campesinos, se han convertido en obreros, comerciantes o brindan todo tipo de servicios; sin embargo, el apego cultural que sienten por la tierra se ha mantenido, y ello está a la base de los conflictos que aún persisten en la reubicación y reposición de tierras.

Otro tema clave que atraviesa los anteriores es el de la contaminación ambiental, de las aguas y de las tierras que quedan, debido a las actividades de la mina y la construcción de las pozas de relave. Sus animales se enferman y mueren producto de esta contaminación, hay muerte de truchas cada cierto tiempo en el Río Salado.

También señalan como crítico el tema de la debilidad de las comunidades y su desorganización, al estar atravesadas por intereses externos provenientes de

funcionarios de la empresa minera que presionan a los directivos comunales, les brindan facilidades y empleos para contar con su incondicionalidad, y que se oponen a que organizaciones independientes fortalezcamos sus capacidades en particular las capacidades de las mujeres.

En las entrevistas a los actores clave, aparece un tema sumamente importante, para algunos de los jóvenes entrevistados: la pérdida de identidad. Cuando les hemos preguntado sobre qué cambios se habían dado con la llegada de la minería, señalan que *"lo primero que han perdido es su identidad, su cultura"*, dicen *"por ejemplo antes lo que sembraban se llamaba topo que tenía 5 hectáreas..., y ahora no vas a encontrar un comunero que tenga un topo o un cuarto lleno de papa, esa parte se ha perdido; y también hablaban quechua, la lengua materna, hoy día ya no se habla, se habla castellano..., eso es lo que ha traído la minería"*²⁷ y la pérdida de trabajo y la pérdida de tierras". Nos dicen, *"ya no estamos acostumbrados a vivir de la agricultura ni de la ganadería, porque son 26 años que hemos vivido mirando en la puerta de la empresa, postulando a un trabajo y no lo hemos conseguido hasta ahora, esa es la realidad"* También señalan que se han perdido las costumbres como el *ayni* y la *minka* *"eso se ha perdido rotundamente"*, *"se ha perdido el jornaleo, ahora se trabaja individual"*

A raíz de la expropiación de los terrenos, las comunidades se dedicaron cada vez menos a actividades agrícolas y ganaderas. En esas actividades las mujeres jugaban un rol complementario al del varón en la producción; se da entonces un cambio en los roles de género que los y las entrevistados señalan, las mujeres dejan de trabajar en el campo y se dedican cada vez más al trabajo doméstico, pero también en la medida en que los ingresos familiares disminuyen buscan complementar sus ingresos vendiendo sus quesos y sus tejidos.

En aquellas comunidades que tienen algunos terrenos, las mujeres luego de realizar las labores domésticas trabajan en la chacra; de igual modo los niños y niñas al regresar de la escuela, sobre todo en época de siembra y cosecha.

En los empleos ofrecidos por la empresa, hay algunos sólo para mujeres como limpieza, tender camas, etc. Para acceder a los empleos hay un proceso de selección, según las necesidades de la empresa y las habilidades de los postulantes; los empleos son de carácter temporal. Los comuneros entrevistados señalaron sentirse en desventaja frente a los postulantes de Espinar o que vienen de otras ciudades. En muy contadas ocasiones la empresa ofrece los trabajos directamente a la comunidad, generalmente cuando requiere mano de obra no calificada. Para otros puestos

27 Esta podría considerarse una exageración; sin embargo, la presencia de la actividad minera es una de las expresiones concretas de cómo las comunidades rurales se fueron relacionando con el mercado y con sus reglas, entre ellas el expresarse en castellano.

de trabajo más calificados el concurso es público. Los entrevistados demandaron que la empresa los capacite para poder acceder a este tipo de empleos.

En algunos casos la decisión sobre quién debe trabajar se toma en la comunidad, pero si el varón de una familia trabaja, la mujer no puede trabajar y viceversa, entonces se han presentado problemas porque los varones no quieren que las mujeres trabajen. Las mujeres entrevistadas señalan que cuando la mujer trabaja, quien se hace cargo de sus tareas son la mamá o la suegra, nunca los varones a pesar de que no están trabajando; y dicen que si no tienen familia, encargan a sus hijos a los vecinos; el caso más grave es de las mujeres solas, madres solteras, viudas o abandonadas, que no tienen una familia que las respalde, y que necesitan imperativamente trabajar, por ello muchas veces dejan a sus niños solos.

Existe una demanda por trabajo por parte de las mujeres, quienes han manifestado que ya no quieren trabajar en limpieza y, en algunos casos, han asumido trabajos de construcción, limpieza de carreteras, etc. produciéndose un conflicto con los varones que sienten que les están "quitando el trabajo", que la mujer debe estar en su casa, que no debe trabajar, que los únicos que deben trabajar son ellos, que ese es su rol, mantener el hogar.

La participación de las mujeres en los espacios comunales aún es muy débil aunque es mayor que en años anteriores. En ello ha contado su voluntad de capacitarse y superarse, y el apoyo de las organizaciones de promoción del desarrollo a su esfuerzo; sin embargo, a pesar de que encontramos lideresas con más capacidades que algunos dirigentes para asumir mayores responsabilidades al interior de sus comunidades, son discriminadas por el hecho de ser mujeres. Existe resistencia por parte de los hombres a reconocer su aporte. En otros casos, las mujeres se quejan del machismo que existe y de que los varones se rían de ellas en las asambleas comunales porque todavía no saben hablar bien en público y se ponen nerviosas.

Sin embargo, como lo señalan algunos entrevistados varones, como el representante de Pronamachs, el de la Asociación Proyección o el de la Asociación de Jóvenes Afectados por la Minera, las mujeres se desempeñan muy bien en sus propias organizaciones, tienen propuestas concretas frente a sus problemas; además que participan más que los varones en actividades de capacitación que brindan las diferentes instituciones. Este esfuerzo no es reconocido ni por sus esposos ni por los dirigentes de la comunidad.

Las mujeres en contadas oportunidades acceden a cargos en las juntas directivas comunales. Para el año 2007, sólo una mujer ha asumido el cargo de vocal en una comunidad, Huisa; aunque en años anteriores hubo al menos una mujer en cada junta directiva. Los cargos que tradicionalmente han asumido han sido

de tesoreras o vocales. Preguntados los dirigentes por qué tesoreras, señalan que se tiene más confianza en la mujer, mayor credibilidad, es más recta y más confiable para manejar los recursos de una organización. Sin embargo también hay excepciones, como lo que comentan algunas señoras entrevistadas al referirnos a la presidente actual de CORECAMI Cusco, de quien dicen que fue elegida justamente por ser mujer, pero que ha sido ganada a la lógica de la empresa minera.

Realizamos un diagnóstico rural rápido con enfoque de género a través de un recorrido por las comunidades en donde entrevistamos a informantes clave, varones y mujeres, jóvenes, adultos y ancianos. Encontramos que en cuanto al acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra, éstas podían acceder pero con dificultad porque los hermanos varones no querían reconocerle este derecho, y esta situación era apoyada por los padres quienes preferían a los hijos varones que a las mujeres.

Sobre el acceso de las mujeres a la educación, constatamos que algunas familias al interior de las comunidades no dejan estudiar a las mujeres, pero ya son una minoría. En cuanto a la atención de salud, señalaron que cuando asisten a un centro de salud, se prefiere atender a los varones, que las mujeres no hablan, no reclaman y se quedan calladas.

Respecto a la violencia familiar y el alcoholismo indagamos acerca de las medidas que tomaba la asamblea comunal, constatando que no se toma ninguna medida, y que sólo en algunas comunidades se sancionaba con el retiro del padrón comunal cuando había peleas entre comuneros.

Respecto al uso del dinero, las opiniones eran contradictorias. Algunos señalaron que los varones cuando trabajaban en la mina entregaban todo el sueldo a la esposa para que lo administre; otros señalaron que en algunos casos se lo gastaban y que lo que sobraba se lo daban a la esposa. Sin embargo, cuando la familia se dedicaba a la agricultura y ganadería, cuando vendían sus animales o sus productos, los gastos a veces lo hacía la mujer y en otros casos es el hombre el que administra el dinero.

Algunas familias dijeron que *“planifican ambos, varón y mujer, dependiendo del gasto (en útiles escolares) por ejemplo; planifican y venden un ganado, sus productos agropecuarios para cumplir con los gastos”*, ambos administran el dinero. En otros casos informaron que *“dependiendo de la credibilidad puede ser la mujer o también el varón, si el varón toma, la mujer es la que administra el dinero”*.

También organizamos una sesión con jóvenes de ambos sexos, a manera de un grupo focal, para indagar acerca de su visión sobre las oportunidades existentes para varones y mujeres de las comunidades, así como las alternativas, desde sus propios puntos de vista, de qué hacer para aprovechar y mejorar las oportunidades.

Sobre el tema de trabajar para la empresa minera, los varones señalaron que en la mayoría de trabajos se necesita de fuerza y por ello las empresas necesitan contratar a varones; mientras que las mujeres señalaron que no es así, que no todos los trabajos requieren de fuerza, que ellas se pueden desempeñar en otras labores, pero que no tienen oportunidades porque hay machismo de los trabajadores de la mina, y están en desacuerdo de trabajar sólo en limpieza, aseo o lavandería. Asimismo los varones señalan que se sienten en desventaja respecto a quienes postulan a los trabajos desde Espinar porque ellos no están suficientemente capacitados.

Respecto a oportunidades al interior de la comunidad, los varones dicen que la mayoría de los jóvenes ya no se dedican a la chacra, sino que realizan trabajos eventuales en la ciudad; algunos ocupan cargos directivos. Las jóvenes afirman que no tienen muchas oportunidades, que la mayoría son sólo esposas, que sólo ocupan cargos en las organizaciones de mujeres; que existe mucho machismo de los varones, que las consideran débiles.

Sobre el trabajo en la chacra, las mujeres dicen que ellas tienen más trabajo que los varones, pero que no son valoradas; ellas pastorean los animales, cocinas, atienden a los hijos, limpian la casa.

Respecto a qué hacer, los varones señalan la necesidad de identificar otras oportunidades de trabajo, capacitarse permanentemente, mejorar los institutos superiores y las universidades, fomentar la ejecución de proyectos autosostenibles. Las mujeres por su lado señalaron la importancia de estudiar desde niñas, tener una mejor alimentación, capacitarse más, romper el miedo a hablar en público, educar en valores, mejorar el nivel de las universidades y sensibilizar a las autoridades.

8. Agenda de las Mujeres

En el Encuentro de Mujeres de la zona de Las Bambas y de Tintaya, realizado en Cusco, las participantes identificaron y priorizaron sus principales problemas y necesidades, para proponer las soluciones que consideraban importantes. Así mismo nombraron las instituciones que ellas consideraban debían atender sus demandas y aquellas instituciones que podían apoyarlas.

PROBLEMA	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
I. DERECHOS E INCLUSION DE LAS MUJERES		
Las mujeres sufren la marginación y discriminación por parte de la sociedad hace siglos hasta la fecha, por que impera el "machismo".	• Fortalecer la organización de la mujer y su personería jurídica, capacitaciones a las mujeres. • Concertación • Capacitación • Organización • Sensibilizar a los varones • Sensibilizar a Autoridades • Organizarnos las mujeres, • Capacitación en derechos	• Organización de las mujeres • Con apoyo de Autoridades • Municipio, Salud, Registro públicos, MIMDES. • Las mujeres con el apoyo de ONGs: CooperAcción y otras.
Abuso de Autoridades no hay atención de inmediato.	• Organizarnos, dialogar, revocación.	• El pueblo, el frente de defensa del pueblo y las comunidades.
Maltrato psicológico por trabajadores de la mina.	• Conociendo nuestros derechos. • Organizándonos y capacitándonos	• CooperAcción • Defensoría comunitaria, Demuna.
Discriminación en asambleas por dirigentes, autoridades que humillan.	• Revalorar nuestra autoestima • Sensibilizar a los varones	• Organización de mujeres • Apoyo con gobiernos locales y provincial regionales • Ongs. • Instituciones del estado
Falta tomar conciencia de hacernos respetar nuestros derechos como mujer.	• Que nos consideren a organización de mujeres en presupuesto participativo	• Gobiernos locales

PROBLEMA	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
Falta de capacitación en temas de derechos humanos y ciudadanía.	• Constitución legal con personería jurídica para solicitar apoyo	• Registros públicos
El trabajo que realiza excesivamente la mujer en su condición de esposa, madre y en el campo laboral.	• El trabajo cotidiano debe ser compartido en el hogar • Capacitación sobre equidad de género	• La mujer y el varón • Instituciones del estado • Los ONGs. • Gobiernos locales provinciales y departamentales
II. OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA LAS MUJERES (ACTIVIDADES ECONOMICAS Y PRODUCTIVAS)		
Falta de trabajo para las mujeres.	• Organizarnos y pedir capacitación en diferentes áreas. • Capacitación a las mujeres en diferentes áreas. • Oportunidad de trabajo en las instituciones. • Solicitamos trabajo para las mujeres capacitadas • Capacitaciones, talleres, pasantías.	• Municipalidad • Senati, Sencico. • Empresa minera. • ONGs, CooperAcción, Jallpa Huilca, Caritas.
No hay producción del agro.	• Capacitación, asistencia técnica, créditos agropecuarios.	• Ministerio de agricultura, Pronamachs, Sierra sur, Marenas.
III. EDUCACION. ANALFABETISMO AFECTA EN MAYOR NÚMERO A LAS MUJERES		
El analfabetismo que existe en la sociedad y en alto índice en la mujer.	• Programa de alfabetización permanente • Igualdad de oportunidad de educación para el niño y niña • Toma de conciencia • Escuela de padres	• Ministerio de educación DREA Y UGELS. • MIMDES • El hogar • Los padres de familia • Directores regionales y de Centros Educativos.
Colegios no están equipados.	• Necesitamos colegios equipados con docentes capacitados. • Solicitamos computadoras, construcción de aulas, implementación de mobiliarios.	• Pedir al ministerio de educación, empresa minera, proyecto Huascarán. • Municipio, • Gobierno Regional, • Padres de familia • Empresa minera
Poca enseñanza a los alumnos de los profesores (mala calidad en la educación)	• Organizarse, informar a la UGEL, solicitar nuevo docente.	• La comunidad en general, la APAFA y el presidente de la comunidad, los padres de familia y la comunidad.
IV. SALUD		
Mala atención en centro de salud.	• Organizarnos las mujeres, dialogar con el centro de salud, pedir renovación del personal del centro de salud.	• Organización de mujeres y autoridades, directiva de la organización y autoridades.
Centros de salud no están implementados.	• Contratos a personal capacitados, implementación de equipos, implementación de medicamentos.	• Ministerio de salud, municipio, gobierno regional, empresa minera.

PROBLEMA	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
Aparición de diferentes enfermedades en humanos y animales.	Hacer estudio para saber por qué nos estamos enfermando	Ministerio de salud, empresa minera
Dolor de huesos, vista, tos, granos y manchas en la cara.		
Enfermedades desconocidas en caso de las mujeres		
V. AGUA Y SANEAMIENTO		
Problemas de agua falta para consumo humano y para animales	Entubar el agua, construir un sistema de agua potable, construir represa de agua, tratamiento de agua.	Municipios, ONGs, mesa de diálogo, gob. Regional, ministerio de salud.
Escasez de agua.	Reservorios, estanques de agua, canales de riego, represa de agua.	Ministerio de agricultura, municipalidad, empresa minera.
Contaminación en cuanto al agua por las perforaciones de las máquinas	- Monitoreo ambiental. - Organizarnos y formar un comité ambiental - Capacitación al comité de vigilancia.	- Gigesa, MEM, Empresa minera - Organizaciones comunales, delegados ambientales. - ONGs, municipios.
VI. SERVICIOS PUBLICOS		
Electrificación	Electrificación en todas las comunidades.	Ministerio de energía y minas, electro sur.
Problemas de transportistas abuso de pasajeros.	Organizarnos, dar a conocer al ministerio de transportes	El pueblo, las autoridades.
VII. DEMOCRACIA Y PARTICIPACION		
Que se nos considere en el presupuesto participativo del gobierno local un presupuesto especial para la organización de mujeres.	- Toma de conciencia en el hogar - Programa de nutrición - Prevención de enfermedades - Erradicación de locales de expendio excesivo de alcohol (video pubs)	- Papá y mamá - Ministerio de salud - Pronaa - Ministerio de la mujer - Gobiernos local
Corrupción de autoridades	- Formar un comité de la defensoría del pueblo y organizaciones. - Sensibilización a las autoridades locales.	- Defensoría del pueblo, Frente de defensa, federación campesina. - Organización de mujeres.
Mujeres no participan en las asambleas comunales	- Dar a conocer y evidenciar el trabajo y el rol que juegan las mujeres en la comunidad. - Promover la participación de las mujeres en la asamblea comunal.	- Organización de mujeres - ONGs, Defensoría del Pueblo, Ministerio de la Mujer.
Mujeres no participan en espacios de decisión	Participar en la Mesa de Diálogo de Tintaya	- Comisión de Coordinación y Seguimiento. - ONGs, Ombusman de Australia, CORECAMI Defensoría del Pueblo, MIMDES.
Desconocimiento de nuestros derechos	Fortalecer las capacidades de las mujeres para la organización y defensa y ejercicio de sus derechos económico, social y cultural.	- ONGs, MIMDES, Defensoría del Pueblo. - Organización de Mujeres

PROBLEMA	PROPUESTAS DE SOLUCIÓN	RESPONSABLES
Algunas Directivas de Comunidades no nos apoyan y nos critican a la organización de mujeres.	• Sensibilizar a los hombres, capacitarlos sobre derechos, sobre igualdad.	• Juntas Directivas • ONGs • Organización de Mujeres

Esta Agenda se convierte en un instrumento para el diálogo y concertación con autoridades de los gobiernos locales y de las instituciones del Estado; asimismo para plantear sus alternativas en el seno de las comunidades campesinas y de las federaciones y organizaciones sociales

9. Conclusiones

Los cambios en la vida de hombres y mujeres y en la vida de la comunidad luego del ingreso de la actividad minera, se han producido al interior de la familia, en las actividades productivas y en la esfera comunal, social y política.

Las fases de exploración y explotación de la actividad minera han producido cambios en las relaciones de género, que sin embargo no han servido para modificar el rol de subordinación de las mujeres frente a los varones.

Las mujeres que han asumido nuevos roles en la esfera productiva, han visto aumentada su carga de trabajo, por su participación en los empleos temporales que ofrece la empresa minera. No ha habido una complementariedad en la división del trabajo. Los varones no han asumido ni los roles domésticos tradicionales ni los roles productivos de las mujeres.

La exploración minera también produce impactos en la vida de las mujeres. Los impactos son en la relación de hombres y mujeres con su medio ambiente, en el acceso a los recursos agua y tierra, las cargas adicionales de trabajo, el ausentismo escolar que afecta fundamentalmente a las niñas, entre otros.

A partir del diagnóstico de género, las entrevistas y la observación directa y participante; en Las Bambas, podemos constatar que lo que aparece como igualdad de oportunidades para varones y mujeres a través del programa de empleo temporal de Xstrata, está impactando negativamente en las mujeres, en la medida en que está agregando cargas adicionales a su trabajo y a los roles que las mujeres venían tradicionalmente desempeñando. Como decíamos anteriormente, cuando la mujer trabaja para la empresa minera, en aspectos productivos, de infraestructura, u otros, no deja de realizar las tareas que desempeña como parte de su rol doméstico; sino que las tiene que realizar además de trabajar, para ello utiliza sus días de descanso o sus horas libres. Los horarios de trabajo de las mujeres se han

ampliado en algunos casos hasta en unas tres horas de trabajo diario más que los varones.

Este impacto negativo también se ha trasladado a los niños, niñas y adolescentes al interior de su familia. Las tareas de pastoreo, hilado, tejido, que eran parte del rol productivo de las mujeres han sido trasladadas a los niños y niñas de mayor edad en la familia; asimismo las tareas domésticas han recaído en las niñas. Esta situación ha perjudicado a los niños y niñas en su asistencia a la escuela. En aquellas comunidades en donde la empresa viene desarrollando su programa de empleo temporal, se advierte ausentismo en la escuela y en algunos casos deserción escolar.

La percepción de las mujeres es que el trabajo que ofrece la empresa minera es una oportunidad para complementar sus ingresos familiares, ello minimiza en sus percepciones la carga adicional de trabajo que están teniendo las mujeres y la transferencia de responsabilidades hacia los niños y las niñas.

Según hemos constatado, la complementariedad entre géneros se da en las actividades económicas y productivas. Varones y mujeres colaboran en la crianza de los animales, en la chacra, en la producción de alimentos, de artesanías, en la generación o complementación de ingresos familiares, etc. Pero esa complementariedad no existe cuando se trata de tomar decisiones, de participar en las asambleas de la comunidad, de participar en los espacios políticos; las decisiones, la participación corren por cuenta sólo de los varones.

Las mujeres vienen realizando labores que tradicionalmente habían sido asumidos por los hombres, porque se supone requerían de "mayor fuerza", condición que ellas "no tenían", como son la limpieza de caminos, acarreo de piedras, uso de lampas y picos, entre otras. Con la presencia de la minería, las mujeres realizan las mismas labores que los varones.

En ambas zonas existen problemas con relación al acceso a oportunidades de trabajo y los impactos negativos de la presencia minera que se están produciendo. El incremento de los ingresos ha implicado un incremento en el alcoholismo con su secuela de violencia familiar y sexual contra la mujer.

A pesar de que no existen limitaciones legales para que las mujeres accedan a la propiedad de la tierra, tanto en el caso de las comunidades como en las propiedades particulares, las mujeres propietarias o posesionarias son muy pocas; ello debido a razones culturales, como de discriminación de género. Siendo así, lo más probable es que no sean consultadas en el futuro cuando las comunidades entren en un proceso de compra/venta u otro mecanismo como arrendamiento de las tierras para la operación minera.

Hemos identificado que en Las Bambas, las mujeres han visto afectado su acceso al agua. Luego que se secan los manantes del sector Jahuapaya en la

comunidad de Fuerabamba, se secó el agua que abastecía las demandas domésticas de la población comunal. Y en Tintaya, el problema es tanto la calidad como la disponibilidad y cantidad de agua. La presencia de la minería ha obligado a que las comunidades y poblaciones desarrollen capacidades, para responder a ese reto. Sin embargo en este proceso no han participado varones y mujeres en igualdad de condiciones y de oportunidades.

Ni las comunidades campesinas, ni las empresas mineras han consultado la opinión de las mujeres ni tomado en cuenta sus necesidades. Las decisiones se vienen aprobando sin la participación de las mujeres.

La resistencia de los varones, que consideran que las mujeres no podrán asumir mayores responsabilidades, porque no tienen las suficientes capacidades, habilidades y conocimientos para hacerlo, esconde el temor a ser desplazados de responsabilidades que han ejercido tradicionalmente y esconde la concepción que la condición "natural" las mujeres es la subordinación.

Existe un doble discurso por parte de los varones respecto a la igualdad de derechos, igualdad de oportunidades e igualdad de responsabilidades. El discurso se desdice con la realidad, ya que mayoritariamente las mujeres no han venido asumiendo cargos de responsabilidad al interior de las organizaciones que se suponen representan a varones y mujeres, tampoco ha sido considerable el ejercicio de cargos públicos por parte de las mujeres, y se continúa subvalorando el aporte de las mujeres a la economía familiar y comunal.

La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión es muy débil. Las mujeres tienen aún limitaciones para participar en estos espacios, sus conocimientos y habilidades requieren de un mayor fortalecimiento y desarrollo, asimismo requieren fortalecer su autoestima. Los gobiernos locales aceptan declarativamente la participación de las mujeres, pero en la práctica no toman en cuenta sus opiniones.

También hemos constatado el temor de las propias mujeres de asumir nuevas y mayores responsabilidades, que tiene su origen en la discriminación que sufren por parte de los varones, con incidencia negativa en su estima personal; pero también en sus débiles capacidades, habilidades y conocimientos para ejercer sus derechos y deberes, producto de la discriminación que han sufrido y la falta de oportunidades para acceder a la educación.

Las comunidades campesinas, federaciones y organizaciones involucradas en el estudio han incorporado formalmente el enfoque de género en sus planes de trabajo. Queda un largo camino por recorrer para que realmente se produzcan cambios en los comportamientos y las formas de pensar respecto a valorar y visibilizar el aporte de las mujeres y que ellas ejerzan sus derechos. El reto que tenemos

por delante es poder identificar estrategias que permitan incorporar a los varones en este esfuerzo.

Por ello es que es importante trabajar especialmente con las mujeres, mejorar, ampliar y fortalecer sus capacidades para que estén en iguales condiciones que los varones y tengan iguales oportunidades. Planteamos que es necesario fortalecer relaciones equitativas entre varones y mujeres al interior de la comunidad, porque esta equidad a su vez fortalece a la comunidad, la enriquece. Al interior de la comunidad los varones y mujeres deben tener sus capacidades desarrolladas, sin desventajas y sin discriminación hacia la mujer o hacia los que son más débiles. Este trabajo debe ir acompañado con la sensibilización y fortalecimiento de capacidades de los varones, a fin de que bajen las resistencias y rompan las barreras que impiden la participación equitativa y democrática de las mujeres.

Cada vez más las mujeres se vienen organizando, fortaleciendo las organizaciones que ya existían como el Vaso de Leche, Comedores Populares, Clubes de Madres; pero también están creando nuevas organizaciones de Artesanas, de Productoras; se están asociando a nivel distrital y tienen como perspectiva constituir organizaciones de carácter provincial.

Su participación en los espacios públicos y comunales se ha incrementado, pero esta participación aún no se traduce en asumir cargos de responsabilidad en las organizaciones de carácter mixto, ni en las juntas directivas comunales. En algunas comunidades las mujeres están asumiendo cargos como secretarías, tesoreras, fiscales, vocales; pero todavía no asumen cargos como presidentas por ejemplo. En las federaciones y organizaciones sociales, se produce la misma situación.

También hay aún un incipiente incremento de mujeres participando políticamente y que luego han salido elegidas como regidoras, en concordancia con la Ley de Cuotas que establece que un 30% de las listas deben estar cubiertas por mujeres. Sin embargo, en general, sólo ha salido elegida una regidora en promedio en los gobiernos locales.

Las mujeres son maltratadas y discriminadas cuando asisten a los establecimientos públicos, ya sea a demandar un servicio o a exigir un derecho, tanto por el hecho de ser mujeres como por su calidad de ser indígenas, campesinas. Preguntadas las autoridades comunales, políticas, sobre los derechos de las mujeres, nos encontramos con el "discurso oficial" de que hombres y mujeres son iguales ante la ley, que tienen iguales derechos y oportunidades. Sin embargo, en la vida cotidiana se producen dos fenómenos: por un lado no se reconocen los derechos de las mujeres; y por otro, las propias mujeres desconocen sus derechos. E incluso aquellas mujeres que conocen mínimamente los derechos que las asisten no los exigen por temor a las represalias, por vergüenza, o por su baja estima. El senti-

miento de frustración, de desaliento, hace que las mujeres no hagan un esfuerzo adicional para exigir el respeto a sus derechos.

Las mujeres de Las Bambas y Tintaya cuentan con una Agenda de Género que debe convertirse en un instrumento para el diálogo y concertación con autoridades de los gobiernos locales y de las instituciones del Estado; asimismo para plantear sus alternativas en el seno de las comunidades campesinas y de las federaciones y organizaciones sociales; así como para solicitar el apoyo de las instituciones de cooperación al desarrollo.

El fondo de fideicomiso en el caso de Las Bambas y la Mesa de Diálogo en el caso de Tintaya, no se han constituido en mecanismos de desarrollo; las mujeres no han tenido acceso a sus beneficios, no han tenido la oportunidad de ser escuchadas y de ser tomadas en cuenta.

Xstrata Tintaya no tiene una política dirigida a brindar igualdad de oportunidades a varones y mujeres y no mide el impacto que sus acciones tienen en forma diferenciada entre varones y mujeres de las comunidades afectadas. Por ello es clave que, acorde a sus códigos de conducta corporativos, implemente una política con equidad de género, respeto a los derechos de las poblaciones y respeto a su cultura.

La situación de las mujeres en Las Bambas es diferente a la de las mujeres en Tintaya. En la primera aún no se ha iniciado la explotación y la empresa minera viene implementando un programa agresivo de relacionamiento con las comunidades del área de influencia directa, algunas de ellas se encuentran fuera de la concesión. En la segunda, la operación minera tiene muchos años, donde producto del proceso de la Mesa de Diálogo, las comunidades han ido recuperando derechos que fueron violentados en el período anterior. A través del trabajo realizado con las mujeres de ambas zonas, hemos constatado las inequidades de género que existen en los otros aspectos de su vida. Con este trabajo, las mujeres de Las Bambas han aprendido los posibles riesgos e impactos negativos que la actividad minera puede producir en sus vidas, a la luz de la experiencia de las mujeres de Tintaya.

Tanto en Las Bambas como en Tintaya, existe una demanda de las mujeres por trabajo. En Las Bambas las mujeres aportan a la economía familiar, pero ello no implica que participen en las decisiones sobre el uso del dinero. En el caso de Tintaya las mujeres han manifestado que ya no quieren trabajar en limpieza y en algunos casos han asumido trabajos de construcción, limpieza de carreteras, etc. produciéndose un conflicto con los varones que sienten que les están "quitando el trabajo", que la mujer debe estar en su casa, que no debe trabajar, que los únicos que deben trabajar son ellos, que ese es su rol, mantener el hogar.

También en Tintaya, a raíz de la expropiación de los terrenos, las comunidades se dedicaron cada vez menos a actividades agrícolas y ganaderas. En esas actividades las mujeres jugaban un rol complementario al del varón en la producción, se da entonces un cambio en los roles de género que los y las entrevistados señalan. Las mujeres dejan de trabajar en el campo y se dedican cada vez más al trabajo doméstico; pero también en la medida en que los ingresos familiares disminuyen buscan complementarlos vendiendo sus quesos y sus tejidos y asumen nuevos roles en la producción.

La presencia de la minería en Las Bambas y el hecho de ser una de las provincias más pobres del Perú, agravado por el clientelismo político imperante tanto en la época de Toledo como ahora con García, hacen que algunos programas sociales se concentren en Cotabambas, donde hay 8,263 familias beneficiadas²⁸. Esto, a diferencia del caso de Tintaya, donde las familias de las 6 comunidades campesinas del entorno de la Mina Tintaya, que pertenecen a lo que sería el distrito central, no son beneficiarias del Programa Juntos.

La inyección de dinero a través tanto del empleo temporal brindado por la empresa minera, como por programas sociales como Juntos, ha tenido efectos tanto positivos como negativos. Por un lado se han activado las economías locales, dinamizándose los negocios y el comercio por la demanda de bienes y servicios por parte de las empresas y la presencia de sectores importantes de trabajadores. Sin embargo, hemos observado los efectos negativos del aumento del dinero en las comunidades: Ha aumentado el alcoholismo, fundamentalmente en los varones adultos y jóvenes, experimentándose un retroceso respecto a los avances frente a este problema, producto del trabajo de las rondas campesinas en años anteriores a la presencia de la minería, situación que ha incrementado la violencia familiar y la violencia sexual contra las mujeres.

En el caso de Las Bambas, en los primeros meses de la presencia de la empresa minera, advertimos la proliferación de cantinas y discotecas donde se ejercía la prostitución por parte de mujeres que no eran de la zona. Sin embargo, la empresa terminó la construcción y cambió su estrategia de compras locales, experimentándose una retracción de la demanda, que arruinó muchos negocios, entre ellos las cantinas y discotecas.

La presencia de personas ajenas a las comunidades, a las poblaciones, tanto trabajadores como comerciantes y contratistas en la localidad, que llegaban con otra cultura y otras costumbres, generó un temor fundado en las madres y padres

28 Situación de la Cobertura del Programa Juntos a Diciembre de 2008.

de familia, tanto de la zona rural como urbana, frente a los posibles riesgos que podían afectar a sus hijas, por temor a la violencia sexual, como sus hijos por la presencia de prostitución, discotecas y cantinas.

Las posibilidades de que la minería aporte al desarrollo sostenible dependerá de si se incorporan o no los enfoques de derechos, género e interculturalidad, para que este proceso se dé en condiciones de equidad e inclusión.

Los impactos de la actividad minera se experimentan en el uso y acceso a los recursos naturales, en particular agua y tierra, pero también en los derechos económicos, sociales y culturales y en los derechos colectivos de las comunidades, en forma diferenciada en mujeres y en varones. Como hemos dicho, las mujeres no están participando en las decisiones respecto a la presencia de la actividad minera, no sólo no son consultadas por las empresas sino que tampoco son tomadas en cuenta por los dirigentes comunales. Por ejemplo, cuando se trata de discutir un problema tan sensible como el agua de uso doméstico, no se toma en cuenta su opinión y en la medida en que no son titulares de la propiedad de la tierra, tampoco se les consulta.

La presencia de empresas mineras en poblaciones y sociedades rurales, trae como consecuencia mayores asimetrías y muchas veces se profundizan las brechas sociales, económicas y de género. La empresa minera es un actor económico poderoso, que influye en las relaciones sociales y económicas de los espacios locales donde se encuentra. Con la finalidad de mantener un clima de calma y paz social, muchas veces recurre a métodos tradicionales de relación con las comunidades y autoridades locales, generando relaciones de clientelismo, lo que debilita aún más la institucionalidad. Si a ello agregamos la débil presencia estatal, tenemos un panorama en el que las empresas mineras, a los ojos de las comunidades, empiezan a cumplir roles que no les corresponde, lo que no aporta al fortalecimiento de la institucionalidad local.

La minería brinda oportunidades de empleo y en caso establezca lazos y relaciones económicas con las poblaciones y comunidades de su entorno, puede aportar al desarrollo local más allá del cumplimiento de la normatividad existente.

La actividad minera requiere tener el control de grandes extensiones de tierra así como de ingentes cantidades de agua. La decisión sobre qué hacer con la tierra está siendo discutida en las comunidades, pero las mujeres no están participando en esa discusión. Cuando han sido preguntadas sobre qué habría que hacer, la mayoría de ellas señala que no debe venderse la tierra; sin embargo, otras mujeres señalan que quieren vivir en las ciudades donde pueden acceder a servicios básicos como agua y desagüe.

En un contexto de cambio climático, es clave hacer una gestión sostenible de recursos que en el futuro pueden escasear, como el agua. Para ello es necesario

realizar inventarios de recursos hídricos, como los que se están realizando en ambas zonas de trabajo. Es importante destacar que algunas mujeres se han capacitado y han sido elegidas por sus comunidades como Delegadas Ambientales, y vienen participando en diferentes espacios de trabajo sobre el tema de agua y minería. Este es un impacto de esta investigación, que identificó acciones concretas a realizar y que hemos venido poniendo en práctica.

Las decisiones sobre el futuro de las comunidades campesinas, no se deben hacer sin tomar en cuenta las necesidades y opinión de las mujeres. Este es un reto que debe ser asumido por las propias mujeres, pero también por los dirigentes comunales, autoridades locales y empresa minera.

Las comunidades están aprovechando al máximo la presencia de la empresa minera; sin embargo preocupa que se tomen decisiones que tendrán consecuencias de largo plazo, como es la posibilidad de que vendan la tierra, como sucedió en Tintaya. Tanto varones como mujeres, priorizan el corto plazo, priorizan la oportunidad de obtener recursos directos a través del empleo temporal que brinda la empresa.

10. Retos

Los cambios fundamentales para alcanzar la equidad y la igualdad en las relaciones de género, no podrán producirse si los varones no modifican sus actitudes, comportamientos y creencias, por ello nuestras intervenciones deben estar dirigidas tanto a varones como a mujeres, realizando actividades con participación de ambos, pero también realizando actividades dirigidas sólo a varones. El ejercicio de los derechos de las mujeres se ve limitado por estos comportamientos de los varones en las familias y comunidades, de las autoridades locales, de los representantes de las instituciones públicas y privadas.

Se requiere hacer un trabajo mayor de sensibilización e incidencia con las autoridades locales y los directivos varones de las organizaciones sociales y comunales; así como profundizar el proceso de fortalecimiento de capacidades y autoestima hacia el empoderamiento de las mujeres que mejoren sus oportunidades para tomar decisiones.

El reto es aportar a que se produzcan cambios en las políticas referidas a la participación equitativa de varones y mujeres de las comunidades y ciudadanos y ciudadanas relacionadas al desarrollo y la actividad minera, así como al establecimiento de políticas de relacionamiento con las comunidades basadas en la transparencia, equidad y respeto de los derechos de hombres y mujeres por parte de la empresa minera Xstrata; incidiendo en las autoridades locales y regionales, funcionarios de los organismos públicos, y la propia empresa.

La incorporación del enfoque de género y la apertura a nuevas y mayores oportunidades a las mujeres para participar en los espacios de decisión, en las organizaciones mixtas, debe convertirse en una práctica real; de tal manera que a pesar de los avances identificados, las mujeres puedan asumir cargos importantes y principales en las comunidades.

De igual modo es necesario continuar fortaleciendo las capacidades de hombres y mujeres de las comunidades, hacia un real empoderamiento, de tal manera que puedan producirse cambios concretos en sus prácticas cotidianas, en la gestión comunal participativa y equitativa, en su relación con las instituciones estatales y con la empresa minera, basadas en decisiones democráticas, en donde los líderes y dirigentes varones promuevan y acepten el mayor liderazgo de las mujeres en las comunidades y organizaciones, y en donde su participación y aportes sean valorados.

Se hace necesario identificar los espacios de organización donde las mujeres puedan participar. No sólo motivar la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones relacionados a la actividad minera, también debemos promover la participación de las mujeres en las asambleas comunales, en sus propios espacios, ello implicará un cambio cultural, un cambio en la manera en que la propia comunidad debe funcionar políticamente.

Necesitamos trabajar y revisar la estructura de poder de las organizaciones, los discursos y las prácticas que reproducen y sostienen el limitado ejercicio de los derechos de las mujeres dentro y fuera de las organizaciones.

La igualdad de oportunidades y la equidad que debe existir entre varones y mujeres, es una tarea de dos. Es una tarea que varones y mujeres debemos acometer cuanto antes. En ella, la principal responsabilidad la tienen las autoridades locales y las instituciones del Estado, con el concurso de las organizaciones no gubernamentales de promoción del desarrollo, y la empresa privada como parte de su responsabilidad social.

11. Recomendaciones

- A LAS COMUNIDADES CAMPESINAS Y ORGANIZACIONES SOCIALES

1. Incorporar el enfoque de género en el fortalecimiento de capacidades desde el diagnóstico, en el análisis del entorno, así como el análisis de sus fortalezas y debilidades como organización. Las comunidades campesinas y organizaciones sociales buscan representar a varones y mujeres por igual, de allí la necesidad de que sean incorporados los problemas, necesidades e intereses de las mujeres, desde su propia perspectiva.
2. Fortalecer la institucionalidad comunal, partiendo del reconocimiento de los derechos que varones y mujeres tienen para acceder a los beneficios del desarrollo y a la participación en la toma de decisiones de los temas que afectan directamente sus vidas.
3. Como parte del fortalecimiento de capacidades es importante desarrollar habilidades de análisis y de propuesta con enfoque de género, diferenciando los problemas y necesidades de varones y mujeres y cómo afecta la presencia de la actividad minera en los roles que ambos desempeñan en la vida cotidiana; a fin de que tanto varones como mujeres estén en mejores condiciones para enfrentar los retos que la actividad minera representa.
4. Reconocer que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja respecto a los varones, para a partir de allí fortalecer las capacidades de las mujeres y de sus organizaciones para su participación en las diferentes instancias del desarrollo de las localidades y de la región.
5. Concertar entre los diferentes actores comunitarios, entre varones y mujeres, una visión de futuro común que recoja las necesidades y expectativas de ambos.

6. Fortalecer las capacidades de varones y mujeres para la prevención y resolución de conflictos, tanto al interior de la comunidad como en el ámbito local y regional.
7. Fortalecer el conocimiento y el ejercicio de derechos individuales de varones y mujeres, así como de los derechos colectivos a la tierra, un medio ambiente sano y al desarrollo sostenible, a través de acuerdos de asamblea comunal, con participación de varones y mujeres, con iguales derechos y deberes, y en cumplimiento de la normativa vigente.

• A LAS MUJERES Y SUS ORGANIZACIONES

1. Fortalecer las organizaciones de mujeres, dotándose de planes institucionales, de inscripción legal y otros instrumentos de gestión.
2. Fortalecer sus capacidades organizativas y de gestión, buscando organizar al mayor número de mujeres, identificando sus problemas y necesidades, como mujeres.
3. Incrementar su información y conocimiento de los derechos de las mujeres y promover su ejercicio.
4. Promover nuevos liderazgos de mujeres y su participación en la vida social y política de sus localidades, región y país.
5. Desarrollar su autonomía y capacidad de decisión para ganar presencia en el ámbito local, regional y nacional
6. Incorporar el enfoque de género en el fortalecimiento de sus capacidades. Identificar sus necesidades prácticas (como educación, salud, trabajo) y sus intereses estratégicos (participación en las decisiones)
7. Afirmer su identidad cultural y de género, mejorar su autoestima y afirmar sus cualidades de dirigentas, a fin de participar activamente en sus organizaciones, compartiendo los espacios y las decisiones con los varones desde su propia especificidad cultural.
8. Incorporar en la capacitación de las mujeres los temas técnicos y medio ambientales, sobre minería y desarrollo sostenible, de prevención y resolución de conflictos, de gestión del territorio y los recursos naturales, de derechos civiles y políticos; económicos, sociales y culturales; así como los derechos colectivos a la tierra, un medio ambiente sano y al desarrollo sostenible.
9. Participar en los espacios de toma de decisión, tanto comunales como locales, demandando tanto a las autoridades comunales como gubernamentales y a

la empresa minera el derecho a participar con su propia agenda, necesidades y demandas desde el punto de vista de las mujeres.

10. Promover la construcción de agendas de las mujeres, que recojan los principales problemas y necesidades, alternativas de solución desde la perspectiva de las mujeres, actores involucrados en atender las demandas y acciones que las propias mujeres deben implementar.
11. Articular sus organizaciones a otros esfuerzos de mujeres en zonas mineras y a nivel nacional en general, a fin de intercambiar experiencias, y avanzar hacia el ejercicio integral de sus derechos.
12. Participar en los procesos de Planes de Desarrollo Concertados y Presupuestos Participativos a nivel local, proponiendo incorporar en la visión de futuro, planes y proyectos la perspectiva desde las mujeres rurales y urbanas, en un contexto minero; y proponer proyectos que las beneficien a ser financiados por el presupuesto participativo.
13. No perder de vista que se pueden producir impactos negativos por acceder a oportunidades de generación de ingresos
14. Demandar a la Asociación FOSBAM (Fondo Social de Las Bambas) la incorporación de representantes varones y mujeres de las comunidades campesinas en la Asamblea de Asociados y el Consejo Directivo.
15. Demandar a la Asociación FOSBAM, el desarrollo de proyectos que beneficien directamente a las mujeres y atiendan sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.
16. Solicitar a las empresas mineras la incorporación del enfoque de género en sus planes corporativos, a fin de prevenir impactos negativos en las mujeres en las diferentes etapas del procedimiento minero y potenciar los beneficios de los programas sociales.

• A LOS ORGANISMOS PÚBLICOS NACIONALES

1. Adecuar el marco legal nacional al derecho internacional, así como realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de los Pactos y Convenios Internacionales suscritos por el Estado peruano, en particular el referido al Convenio 169 de la OIT; y en atención al Art. 3°, las disposiciones del Convenio deberán aplicarse sin discriminación a hombres y mujeres.
2. Adoptar el Consentimiento Previo, Libre e Informado como un principio y derecho de las poblaciones indígenas y comunidades campesinas y nativas en el caso del Perú, para la toma de decisiones que involucran el uso de los

- recursos naturales en sus territorios, estableciendo mecanismos con carácter vinculante, que permitan una adecuada gestión de los proyectos mineros. El Consentimiento Previo, Libre e Informado, debe aplicarse a todas las etapas o fases de los megaproyectos tomando en cuenta la opinión de varones y mujeres.
3. Incorporar en los reglamentos y leyes sobre evaluación de impacto ambiental y participación ciudadana, una cuota de género y en los diagnósticos diferenciar los problemas y necesidades de las mujeres.
 4. Modificar el Reglamento de los Estudios de Impacto Ambiental, a fin de que se incorpore el enfoque de género como una categoría para el análisis de los impactos socioeconómicos y las propuestas de remediación. Que se tomen en cuenta los problemas y las necesidades que se generan por la presencia de la actividad minera.
 5. Incluir en el artículo 5° de la Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental, como un criterio de protección ambiental, la protección de los intereses y necesidades diferenciadas de varones y mujeres de las comunidades y poblaciones donde se desarrollará un proyecto minero.
 6. Modificar la legislación del Ministerio de Energía y Minas en materia de Consulta y Participación Ciudadana²⁹, de tal manera que este proceso no se inicie recién en la etapa de formulación y aprobación de los Estudios de Impacto Ambiental; sino que el consentimiento previo sea considerado como condición previa al otorgamiento de la concesión, es decir desde el momento en que se presenta el denuncia minero.
 7. Incorporar nuevos mecanismos de Consulta y Participación Ciudadana, de carácter vinculante en la normatividad respectiva.
 8. Fortalecer las capacidades para la incorporación del enfoque de género, de autoridades, funcionarios y personal de las instituciones que desde el Estado están encargadas de promover la participación de las comunidades en las decisiones de megaproyectos, a fin de que incorporen en la consulta a las mujeres y tomen en cuenta sus problemas y necesidades.
 9. Incorporar el enfoque de género en los planes y proyectos de los sectores: educación, salud, agricultura, minería, producción, turismo.

29 RM N° 596-2002-EM/DM.

• A LOS GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES

1. Los gobiernos locales y el gobierno regional, de acuerdo a lo que establece la normatividad sobre regionalización y descentralización, y la nueva Ley de Municipalidades, deben promover procesos auténticamente participativos para la construcción de los planes de desarrollo concertados, comprometiendo a todos los actores involucrados, representantes varones y mujeres, representantes de las organizaciones de mujeres y promover acciones positivas con las mujeres.
2. Promover un debate y alcanzar acuerdos respecto al rol que juega la actividad minera en el desarrollo integral de su ámbito, no sólo en términos del desarrollo económico, sino también en términos del desarrollo social y humano, y el impacto que esta actividad tiene sobre la vida de varones y mujeres, con la finalidad de prevenir y remediar,.
3. Promover la construcción de visiones compartidas de futuro, consensuadas entre la población organizada, sus autoridades y representantes, la empresa, el estado, las universidades, las ONG, la cooperación internacional, las iglesias y otras instancias de la sociedad civil, tomando en cuenta los problemas y necesidades de las mujeres, su punto de vista y su voz.
4. Promover la constitución de una Mesa de Diálogo, como mecanismo que facilite el diálogo y la concertación entre los diferentes actores involucrados en el proceso, y donde se garantice la presencia de los representantes de las comunidades del área de influencia del proyecto, y con participación de las mujeres organizadas e incorporar a mujeres en la representación de las comunidades campesinas, a fin de garantizar la inclusión de sus necesidades y expectativas.
5. Los Gobiernos Locales deben actualizar sus planes de desarrollo concertado, iniciando un debate sobre el rol de la actividad minera en el desarrollo sostenible con enfoque de derechos, de equidad de género y de interculturalidad de sus jurisdicciones, que incorporen en su Visión de Desarrollo las articulaciones necesarias entre las diferentes actividades económicas que permita la dinamización de las economías locales, la dotación de los servicios básicos para la población, atienda las necesidades de educación, salud, empleo adecuado, para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, con equidad de género. Asimismo, identifique las fortalezas y debilidades de los diferentes actores involucrados, en particular que tome en cuenta las de los actores comunitarios que les impide entrar en condiciones óptimas al diálogo y la negociación, poniendo especial atención a la

situación de desventaja de las mujeres. De tal manera que se diseñen planes específicos de fortalecimiento de las capacidades de los actores locales, varones y mujeres, en donde la responsabilidad sea compartida con otros actores de la sociedad civil, la empresa minera, las instituciones del estado y los propios gobiernos locales.

6. Incorporar en sus prácticas institucionales la Consulta Previa, Libre e Informada de las comunidades, como un principio y un derecho que les asiste, para que éstas puedan dar su consentimiento en cada etapa o fase del desarrollo de proyectos mineros que van desde la identificación de recursos en sus territorios, pasando por la exploración, explotación y el cierre de mina. De tal manera que se evite la imposición por parte de diferentes instancias hacia los actores más débiles. Incluir en esta consulta a las mujeres y sus organizaciones, fortaleciéndolas en el proceso.
7. Concertar con las poblaciones y sus representantes, incluyendo a las mujeres y sus organizaciones, las diferentes acciones de desarrollo, involucrándolas en los diferentes mecanismos democráticos para la construcción y formulación de los planes de desarrollo concertados y presupuestos participativos.
8. Tomar en cuenta que la actividad minera debe jugar un rol de impulsor de las economías locales; pero que el desarrollo sostenible, no está circunscrito a esta actividad económica, y que esto sólo será posible si estas actividades establecen eslabonamientos económicos con las economías y mercados locales. De tal manera que se pueda establecer un equilibrio entre actividad minera y actividad agropecuaria. Por ello deberán ser sumamente celosos del cumplimiento de los acuerdos a los que se ha llegado respecto a la generación de empleo local y la demanda de bienes y servicios a las economías locales.
9. Poner especial énfasis en el desarrollo de las capacidades de los actores locales, en particular de los actores comunitarios y de las mujeres, con la finalidad de que éstos puedan participar en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades.
10. Que los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades de Cusco y de Apurímac sean difundidos a nivel de las comunidades y las organizaciones sociales y se desarrollen sus líneas estratégicas. Igualmente, si hay un Plan Regional de Prevención de la Violencia contra la mujer en Cusco debería ser desarrollado en la provincia de Espinar.
11. Se hace necesario que funcionen Centros de Emergencia Mujer en las dos zonas estudiadas para que puedan atender a las mujeres que lo necesiten, dado los niveles de violencia familiar que hay.

• A LAS EMPRESAS MINERAS EN GENERAL

1. Incluir dentro de los principios rectores de su política corporativa la relación entre equidad de género y Responsabilidad Social Empresarial. Según el principio de la Responsabilidad Social, recomendamos incluir de manera voluntaria el conjunto de valores y principios referidos al enfoque de equidad de género e integrarlos en el conjunto de su proceso operativo y gerencial, tanto hacia adentro, como política de personal y de no discriminación por razones de género, que brinda iguales oportunidades de trabajo y de condiciones de trabajo a varones y mujeres; como hacia afuera, en las relaciones con las comunidades de su entorno.
2. Adoptar la recomendación del Comité de Normalización 180 de Responsabilidad Social sobre el compromiso voluntario que las empresas deben asumir frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas, y que partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico.
3. Apoyar el desarrollo de la Norma Internacional que provea de una Guía para la Responsabilidad Social, denominada ISO 26000, acordada por la Organización Internacional para la Normalización, ISO. La ISO 26000 incluye la equidad de género como uno de sus componentes claves.
4. En la medida que las empresas son responsables no sólo de los impactos ambientales que provocan en su entorno sino también de los impactos sociales en términos de igualdad y de equidad, recomendamos que las políticas de equidad tengan un correlato en las relaciones que establecen con sus entornos poblacionales y los impactos que éstas producen.
5. Analizar si los beneficios de la actividad minera están llegando de igual manera a los varones y las mujeres de sus entornos poblacionales, ya que existe evidencia que los riesgos y los impactos negativos han afectado en mayor medida a las mujeres³⁰.
6. Incluir una reflexión crítica respecto a los impactos de su accionar, positivos o negativos, respecto a las poblaciones afectadas por sus operaciones, diferenciando los impactos que se producen en varones y mujeres, y tomando en cuenta sus diferentes problemas, necesidades e intereses.

30 La equidad de género hace la diferencia en la Responsabilidad Social Corporativa. Unión Mundial para la Naturaleza. UICN.

7. Incorporar el concepto que igualdad no es sólo una reivindicación de las mujeres, es una necesidad para el desarrollo; de allí que es perentorio que en la Responsabilidad Social de las empresas, cuando se hable de diversidad y de igualdad de oportunidades, se hagan referencia expresa al género y a las diferencias de necesidades e intereses de varones y de mujeres; diferencias no deben significar discriminación.
8. Priorizar objetivos corporativos que busquen la equidad y la igualdad, en función de los diferentes grupos de interés identificados, para que el enfoque de género forme parte de los principios y código de ética, sean interiorizados por la empresa y formen parte de su cultura organizacional, a fin de garantizar la eficacia de la transversalidad de las políticas de género de la empresa en los procesos y resultados ambientales, éticos, sociales y económicos de su intervención.
9. Desarrollar y vigilar la relación entre el empoderamiento de las mujeres y el potencial para el desarrollo sostenible, buscando fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para la toma de decisiones, su capacidad de gestión e interlocución y visibilizando su aporte al desarrollo económico, social, político y ambiental.
10. Expresar públicamente su compromiso con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, con el combate a la desigualdad de género en todas las relaciones internas y externas de la empresa, y traducir este compromiso en programas, planes y proyectos con objetivos viables e indicadores medibles.
11. La incorporación del enfoque de equidad de género en la Responsabilidad Social no debe reducirse a la promoción de igualdad de oportunidades al interior de las empresas.

• A LA EMPRESA MINERA XTRATA:

1. Para reducir los impactos negativos del empleo temporal a las comunidades: desarrollar programas de trabajo con mujeres en la época de vacaciones escolares para evitar que se transfieran cargas adicionales a las mujeres y las niñas.
2. Tomar en cuenta los roles doméstico y productivo de las mujeres en el ciclo agrícola, a fin de evitar aumentar las cargas de trabajo de las mujeres y tener soluciones concretas a las diferentes etapas del ciclo productivo: preparación de la tierra, siembra, trabajos culturales, cosecha, etc.

3. Sensibilizar a las comunidades a fin de que se brinden oportunidades para que las mujeres participen en la toma de decisiones y en los beneficios del desarrollo producto de sus actividades.
4. Realizar análisis diferenciados por sexo en los diagnósticos social, económico, cultural y ambiental.
5. Realizar análisis de los Roles del Género al interior de las familias, al interior de la comunidad y en la sociedad andina local y regional.
6. Identificar las necesidades prácticas (acceso a servicios, trabajo, etc.) e intereses estratégicos (participación en las decisiones, participación política, entre otros) de hombres y mujeres.
7. Incluir acciones positivas con las mujeres con la finalidad de aportar a su empoderamiento. Fortalecer sus capacidades, brindarles información oportuna, promover su organización y capacidad de gestión e interlocución.
8. Brindar oportunidades y acceso a información y conocimientos técnicos y acceso a la tecnología a las mujeres.
9. Considerar que la construcción de la viabilidad social del proyecto Las Bambas es un proceso de carácter permanente y que no debe estar subordinado a la construcción de las viabilidades técnico – productiva, ambiental y financiera del proyecto y que debe tomar en cuenta el enfoque de género.
10. Evitar prácticas tradicionales que prefieren la interlocución con actores débiles, diálogo sólo con los varones, prácticas que discriminan a las mujeres, y que se realizan con la finalidad de llegar a acuerdos rápidos, pero que no garantizan su estabilidad y sostenibilidad y, que llevan intrínsecamente un comportamiento de discriminación y marginación de la mitad de la población.
11. Buscar que los acuerdos a los que se lleguen con las comunidades trasciendan el tema de la compensación frente a impactos futuros de sus actividades, buscando que los mismos tengan a la base la construcción de visiones compartidas y consensuadas con participación equitativa de varones y mujeres, en donde la minería juega un rol activo en el desarrollo económico local, protector de los recursos naturales y respetuoso del medio ambiente, de los derechos y la cultura local, que promueva la igualdad de oportunidades y la equidad, tanto en la participación y la toma de decisiones como en los beneficios que esta actividad reporte.
12. Incluir el fortalecimiento de capacidades de los actores locales en el plan de desarrollo social y relaciones comunitarias de la empresa, desarrollando acciones positivas con las mujeres y sus organizaciones.

- A LAS ONGS DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO

1. Para poder desarrollar un trabajo de promoción del desarrollo con enfoque de género, es importante que las propias ONGs hayan incorporado este enfoque en sus políticas y prácticas institucionales. Para lo cual deberán tomar acuerdos institucionales, acciones concretas, que permitan que el enfoque sea interiorizado por la organización y pase a formar parte de su cultura institucional.
2. Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo deben fortalecer sus capacidades y conocimientos respecto a la actividad minera y su relación con el desarrollo sostenible, con enfoques de derechos, equidad de género e interculturalidad.
3. Establecer alianzas estratégicas con otros organismos no gubernamentales que cuentan con mayor experiencia en el abordaje de temas relacionados a la actividad minera, medio ambiente, equidad de género y derechos.
4. Sugerimos a las instituciones expertas en los temas de equidad de género, puedan ampliar su área de intervención a la zona de influencia del proyecto minero, concertando con las organizaciones que ya tienen presencia, generando sinergias para el trabajo conjunto, promoviendo el fortalecimiento de capacidades de las instituciones locales y la división del trabajo a fin de que se tenga un mejor aprovechamiento de los recursos existentes, sobre la base de un diagnóstico situacional con enfoque de género (económico, político, social, ambiental, organizativo), que permita la identificación de objetivos específicos, las capacidades de cada institución, el accionar de otros actores privados y estatales; y las potencialidades de la zona.

Lima, Diciembre de 2009.

Bibliografía

1. Anderson, Jeanine. Intereses o justicia ¿Adónde va la discusión sobre la mujer y el desarrollo? En Pontificia Universidad Católica del Perú. Materiales de enseñanza: Género y Desarrollo. www.cholonautas.edu.pe
2. Barrig, Maruja. "Los Discursos sobre la Mujer Andina desde los operadores de proyectos de Desarrollo Rural", Cap. DEL FEMINISMO AL GÉNERO: UN LARGO CAMINO. UNMSM, 2004.
3. Barrio de Mendoza, Percy. *Cambios en las relaciones de género en comunidades campesinas andinas del Perú*. MARENASS.
4. Blondet Cecilia, Carmen Montero. *La situación de la Mujer en el Perú 1980 – 1994*. Documento de Trabajo N° 68. Instituto de Estudios Peruanos.
5. Caritas Perú. *Autoestima, Equidad para la Mujer y Desarrollo Social*. Manual de Trabajo. 2005
6. Claverías, Ricardo; Laura Ortiz, Ofelia Enciso y Eloisa Tréllez. *Género y Ambiente. Diversidad y Cultura: Estrategias Campesinas para la Seguridad Alimentaria y el Mercado*. Centro de Investigación, Educación y Desarrollo CIED, 2003.
7. Cuadros, Julia; J. Consiglieri y J. De Echave. *Mapeo de la situación social e institucional del proyecto Las Bambas*. CooperAcción, 2005.
8. De Echave, José. *Construyendo un proceso de toma de decisiones frente a operaciones mineras*. CooperAcción, 2001.
9. De Echave, José; A. Diez, L. Huber, B. Revez, X. Ricard, M. Tanaka. *Minería y Conflicto Social*. IEP, CIPCA, CBC, CIES. 2009.
10. De Echave, José; K. Keenan, M. K. Romero y A. Tapia. *Los procesos de Diálogo y la Administración de Conflictos en Territorios de comunidades: El caso de la Mina Tintaya en el Perú*. CooperAcción, 2005.

11. De la Cadena, Marisol. "Las mujeres son más indias". En Revista Andina, Vol. 2, Año VII.
12. Keenan, Karyn; M.T. Marchard y M.K. Romero. *Las mujeres también debemos participar*. Módulo de Capacitación. CooperAcción, 2005.
13. Lorente, Maite. *Diálogos entre culturas: una reflexión sobre feminismo, género, desarrollo y mujeres indígenas kichwuas*. Instituto Complutense de Estudios Internacionales, 2005.
14. Monzón, Ana Silvia. *La Diversidad es Riqueza. Las relaciones de género en sociedades pluriculturales*. Fundación Guatemala, Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.
15. Mukhopadhyay, Maitrayee y N. Singh (editoras). *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*. Mayol Ediciones. IDRC, 2008.
16. Oxfam Internacional. *OI Gender Justice: Conceptual Framework and Strategies*. Documento de Trabajo. 2009.
17. Programa Árboles, Bosques y Comunidades Rurales (FTPP/FAO) y CODERSA. Guatemala. Diciembre 1,999.
18. Proyecto JALDA. *La Formación y Organización de Grupo de Mujeres*. Serie "Guías y Manuales". Bolivia.
19. Rojas Bravo, Lucía. *Género en el Desarrollo. Aplicación de la teoría de género a la política pública*, Servicio Nacional de la Mujer. Chile
20. Saenger, Kristina. *Equidad de Género en la Agricultura Sostenible*. Módulo de Capacitación. CMP Flora Tristán, 2001.
21. Santandreu, Alain. *El Diagnóstico Visual Rápido: una metodología rápida, barata y participativa de diagnóstico en Agricultura Urbana*. CLAES. Uruguay,
22. Tapia, Mario E. y Ana De la Torre. *La mujer campesina y las semillas andinas: Género y el manejo de los recursos genéticos*. IPGRI - Instituto Internacional para los Recursos Fitogenéticos y FAO - Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
23. Vila Pihue, Gladis; D. Chuco, Z. Romero y G. Isidro. Asociación Indígena para el desarrollo de nuestros pueblos. UCSICEP. Construyendo espacios para las mujeres quechuas. Sistematización del Proyecto. 2006.
24. Warnaaars, Ximena. *Observaciones Antropológicas de Género en Las Bambas*. Documento de Trabajo. CooperAcción, 2007.
25. Xstrata Las Bambas. *Programa de Involucramiento Social 2006 - 2008*.

Anexos

ANEXO 1: PLAN DE TRABAJO DEL DIAGNÓSTICO RURAL RÁPIDO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Plan de Trabajo

Diagnóstico Rural Rápido Participativo para incorporar el Enfoque de Género (DRRP-G)

Objetivo

Conocer las diferencias de género en las comunidades campesinas del entorno del proyecto minero Las Bambas.

Proponer alternativas a problemas identificados participativamente para generar cambios que beneficien a hombres y mujeres de las comunidades, reduzcan las inequidades (injusticias) entre hombres y mujeres

Todo ello tomando en cuenta que se desarrollará un proyecto minero en Las Bambas.

Que probablemente desde ya la presencia de la empresa minera Xstrata, que está en la fase de exploración esta impactando, positiva o negativamente, en la vida de hombres y de mujeres en forma diferenciada.

¿Qué queremos conocer?

- Acceso de las mujeres a la Propiedad
- Acceso de las mujeres a otros recursos (por ejemplo agua)
- Acceso de las mujeres a servicios (educación, salud)
- Acceso de las mujeres a trabajo remunerado
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones: asamblea comunal,

- Participación de las mujeres en la toma de decisiones: asamblea comunal, organizaciones de base, municipio, presupuesto participativo, federaciones, asociaciones, etc.
- Ejercicio de las mujeres de cargos tradicionales como: alcaldesa vara, juezas de paz, gobernadoras, otro
- Normas internas de la comunidad que favorecen a las mujeres (estatuto y reglamento de la comunidad)
- Cómo afecta a las mujeres la Violencia familiar y el alcoholismo
- Qué medidas toma la comunidad frente a estos problemas sociales
- Cómo se usa el dinero (hombres y mujeres)
- Cómo se toman las decisiones en la familia (sobre los hijos, la chacra, otras inversiones)

Fase I: Comunidades Campesinas de Challhuahuacho (Abril)

- Fuerabamba
- Ccasa
- Pararani
- Chuicuni
- Chiqñahui

Fase II: Comunidades de Tambobamba y Coyllurqui

- Pamputa
- Pumamarca
- Choquecca

Metodología

La metodología del DRRP es como su nombre lo indica PARTICIPATIVA.

Se realizan talleres, reuniones con grupos específicos, se realizan visitas para elaborar mapas, etc.

Paso 1: Identificar a los y las participantes

Hay que identificar a los participantes potenciales: hombres y mujeres (jóvenes, adultos/as, ancianos/as, ricos, pobres, con trabajo en el pueblo, sin trabajo, con o sin escolaridad, con y sin tierra, etc.)

Tienen que participar tanto hombres como mujeres, de preferencia quienes más conocen la comunidad, su historia, sus recursos.

Tiene que combinarse personas que ejercen cargos de autoridades como también personas que no son autoridades.

Hacer una lista de los y las participantes potenciales, conversar con ellos.

Solicitar autorizaciones a las juntas directivas comunales para realizar los talleres y el trabajo de campo.

Paso 2: Identificar las expectativas de los y las participantes

Conversar con las autoridades comunales y con los y las representantes de otras organizaciones existentes en la comunidad. Explicarles qué queremos hacer (diagnóstico DRRP - G) y por qué (objetivos)

Taller de Inicio

Realizar 1 taller de inicio en cada comunidad explicando nuevamente lo que queremos hacer y por qué.

En el taller ponernos de acuerdo en un Calendario de actividades para llevar adelante el diagnóstico.

Acordar compromisos de participación de los y las asistentes a las actividades acordadas.

Paso 3: Desarrollo del DRRP – G

Este paso consiste en dos talleres de trabajo en cada comunidad, una Caminata (Transecto) y entrevistas a personas clave.

1ER. TALLER: MAPA ACTUAL Y FUTURO DE LA COMUNIDAD E HISTORIA DE LA COMUNIDAD

Primera Parte: mapa actual y futuro

Los Mapas nos permiten que los y las participantes nos muestren su comunidad. Nos muestran dónde se encuentran sus recursos, las actividades que realizan los hombres, las mujeres, o las que se realizan en conjunto hombres y mujeres, los problemas y las oportunidades que existen en la propia comunidad. También nos debería permitir ver, según el caso y la comunidad, dónde está la empresa minera, qué trabajos han hecho (camino, perforación, etc.)

Pero también nos permiten conocer los PROBLEMAS Y LAS OPORTUNIDADES. Pedirles que escriban en ROJO los problemas y en AZUL las oportunidades. Problemas como por ejemplo acceso al agua, acceso a servicios, cada grupo de hombres y mujeres diferenciado; también si es que existen problemas relacionados con la presencia de la empresa minera, los trabajos de exploración, etc. También oportunidades. La presencia de la mina ha traído trabajo, el trabajo es para los hombres y las mujeres, o sólo para los hombres. Cómo se decide quién trabaja para la empresa. Hemos visto muchas mujeres trabajando, quién decide

qué mujeres trabajan: la asamblea comunal, reemplaza al esposo en el trabajo, o ha sido contratada por la empresa directamente.

Hay problemas que SE VEN (infraestructura, etc.) y otros que NO SE VEN (violencia, etc.), también hay que incluirlos en el mapa.

No necesariamente se dibuja TODA la comunidad, porque no entraría en un papelote, pero sí lo más resaltante, lo más representativo. Se utilizan papelotes y plumones de colores

Mapa Actual de la comunidad

Se forman 2 grupos de trabajo (uno con hombres y otro con mujeres)

Se les pide a cada grupo que dibujen un Mapa Actual de su comunidad en donde incluyan todo lo que recuerden (los cerros, los sembríos, los ganados, las plantas, los manantes, los ríos, la escuela, las casas, los caminos, el salón comunal, etc.) también los aspectos que no se ven.

En un papelote aparte se les pide hacer una lista de Problemas y otra de Oportunidades.

En Plenaria ambos grupos exponen y se resaltan los aspectos que son iguales y los aspectos que son diferentes.

No hay que sacar un acuerdo, sólo hay que tomar nota de las diferencias y similitudes.

Mapa futuro de la comunidad

A los mismos grupos se les pide que ahora dibujen el Mapa Futuro de su comunidad.

Cómo quisieran que su comunidad estuviera dentro de algunos años

De igual manera en sesión plenaria se identifican diferencias y similitudes.

Segunda Parte: historia de la comunidad.

La historia de la comunidad nos permite identificar las tendencias, los errores y los éxitos de la comunidad.

De igual manera en esta parte se forman 2 grupos de trabajo, de hombres y mujeres.

Hay que prestar especial atención a los y las ancianos de la comunidad.

Para motivar la conversación en cada grupo se les puede plantear las siguientes preguntas:

- Cuándo se fundó la comunidad
- Cuál fue el primer acontecimiento importante que ustedes recuerdan
- Se han dado migraciones importantes? Quiénes migran (Hombres? Mujeres?)
- Ha habido sequías, epidemias, hambres, violencia, desastres naturales?
- Cómo les afectó

- Cuáles han sido las mejores épocas
- Qué otras cosas importantes han pasado en su comunidad
- El gobierno, la iglesia u otra institución ha hecho algo importante en su comunidad, ¿cuándo?

Se les pide a los grupos que presenten los resultados de su trabajo en papelotes en la sesión plenaria.

Se identifican diferencias y similitudes en la historia de la comunidad.

2DO. TALLER: QUE ACTIVIDADES REALIZAN LOS HOMBRES Y LAS MUJERES Y QUE INSTITUCIONES EXISTEN EN LA COMUNIDAD Y CON CUALES SE RELACIONAN.

Este taller tiene 3 partes: actividades en el año, actividades en un día y diagramas institucionales.

Primera Parte: Calendario de Actividades

Igual trabajamos en 2 grupos, uno de hombres y otro de mujeres

Cada grupo tiene que describir las actividades que realizan en cada mes del año

Se presenta el trabajo en la plenaria. Luego se identifican en cuántas estaciones podemos dividir el año según el Candelario Agrícola

Segunda Parte: Reloj de 24 horas

Se le pide a cada grupo de trabajo que identifique qué hacen durante cada hora del día. También se les puede pedir que diferencien por edades tanto en el grupo de hombres como en el grupo de mujeres (niños/as, jóvenes, adultos/as, ancianos/as)

En el Reloj también se deben incluir las actividades de comercialización como las de representación de la comunidad, o participación en asambleas, organizaciones, municipalidad, presupuesto participativo, etc.

Cada grupo expone en plenaria.

Tercera Parte: Diagramas institucionales

Se le pide a cada grupo que dibuje dentro de un círculo las instituciones/organizaciones que existen al interior de la comunidad y fuera de ese círculo las otras instituciones/organizaciones con las que se relacionan.

CAMINATA

Acordar con cada grupo de comunidad que en un día realicen una caminata por la comunidad para recoger información sobre los ecosistemas y recursos naturales.

Se va dibujando una línea conforme subamos o bajemos los cerros, pasemos por lagunas, por las casas, por los sembríos, etc.

Cuando se llega a la zona de cultivo, a las casas, nos interesa que puedan aparecer temas como quiénes son los propietarios de las tierras, la propiedad es comunal, pero los comuneros son posesionarios de las tierras. Qué pasa con las mujeres solas (viudas, madres solteras), que no tienen hijos grandes, por ejemplo.

Debajo de cada zona hay que identificar los PROBLEMAS y luego las posibles SOLUCIONES, conversando con el grupo que ha acompañado la caminata.

ENTREVISTAS A PERSONAS CLAVE

La idea es poder conversar con las autoridades comunales, con las personas más ancianas, con las mujeres, con los jóvenes de ambos sexos y preguntarles en una conversación no muy formal los aspectos que nos interesan conocer:

¿Qué queremos conocer?

- Acceso de las mujeres a la Propiedad
- Acceso de las mujeres a otros recursos (por ejemplo agua)
- Acceso de las mujeres a servicios (educación, salud)
- Acceso de las mujeres a trabajo remunerado
- Participación de las mujeres en la toma de decisiones: asamblea comunal, organizaciones de base, municipio, presupuesto participativo, federaciones, asociaciones, etc.
- Ejercicio de las mujeres de cargos tradicionales como: alcaldesa vara, juezas de paz, gobernadoras, otro
- Normas internas de la comunidad que favorecen a las mujeres (estatuto y reglamento de la comunidad)
- Cómo afecta a las mujeres la Violencia familiar y el alcoholismo
- Qué medidas toma la comunidad frente a estos problemas sociales
- Cómo se usa el dinero (hombres y mujeres)
- Cómo se toman las decisiones en la familia (sobre los hijos, la chacra, otras inversiones)

También entrevistar a algunas autoridades del distrito o representantes de organizaciones (tanto varones como mujeres) si piensan que existen diferencias entre los hombres y las mujeres, discriminación, etc.

Voy a tratar de elaborar una guía de preguntas.

Este trabajo es una primera aproximación para contar con un diagnóstico de género más detallado.

ANEXO 2: CALENDARIO DE ACTIVIDADES COMUNALES

a) LAS BAMBAS

Mes	Actividad
ENERO	• Festejo del año nuevo. • Desmenuzamiento del terreno • Aporque de papa
FEBRERO	• Aporque de papa • Fiesta de carnaval
MARZO	• Artesanía, elaboración de vestimentas. • Castración del caballo
ABRIL	• Festejo de Fiestas Pascuas • Pago a la papa (papa T'incay)
MAYO	• Cosecha de quinua, lisas, oca.
JUNIO	• Escarbe de papa • Elaboración de Chuño • Selección de papa: semilla • Festejo del día del campesino 24 de junio
JULIO	• Almacenamiento de productos. • Festejos de Fiestas Patrias
AGOSTO	• Pago por la vaca, oveja, casa, otros (waca t'incay) • Elaboración de adobes. • Construcción de casa y techo • Fiesta 2 de agosto Patrón Santiago.
SETIEMBRE	• Festejos 18 de Septiembre – Taytacha Exaltación • Continúan con la construcción de casas.
OCTUBRE	• Siembra de productos a temprana temporada denominada “ Maway tarpuy”
NOVIEMBRE	• Siembra de Papa (papa chukiy) • Festejos de todos los santos
DICIEMBRE	• Volteo de papa, yapuy • Festejos de Navidad

ANEXO 3: RELOJ DE 24 HORAS

a) LAS BAMBAS

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE CHOQUECCA-ANTIO (VARONES)
5:00 a.m.	Se levantan de la cama y arrean los animales al campo
6:00 a.m.	Limpieza personal para tomar alimentos
7:00 a.m.	Desayuno
8:00 a.m.	Salida a pastear animales, artesanía, tejidos de poncho, chullo e hilan
10:00 a.m.	Refrigerio (fiambre)
1:00 p.m.	Almuerzo, después siguen trabajando
3:00 p.m.	Refrigerio de tarde (Hallpa)
5:00 p.m.	Descanso, aseguran los ganados, animales
7:00 p.m.	Cena
8:00 p.m.	Descanso hasta el día siguiente

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE CHOQUECCA-ANTIO (MUJERES)
3:00 a.m.	Se levantan de la cama, se preparan para cocinar y hacer limpieza.
4:00 a.m.	Empiezan a cocinar.
6:00 a.m.	Hacen tomar desayuno
7:00 a.m.	Es hora de ir a la chacra
10:00 a.m.	Hacen refrigerio para los trabajadores (Hallpa)
12:00 p.m.	Preparación del almuerzo (merienda)
3:30 p.m.	Les sirven refrigerio a los trabajadores (Hallpa)
4:00 p.m.	Hacen descanso a los trabajadores
5:00 p.m.	Se alistan en la casa recogiendo pasto para los cuyes y se preparan para cocinar
6:00 p.m.	Preparación de la cena
8:00 p.m.	Hora de servir la cena a toda la familia
10:00 p.m.	Hora de dormir

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE PUMAMARCA (VARONES)
6:00 a.m.	Se levantan de la cama, sacan del corral a las vacas y caballos
7:00 a.m.	Toman desayuno (almuerzo), se alistan para salir al campo
8:00 a.m. a 4:00p.m	Trasladan el ganado (entre agosto y octubre), trabajan (siembran cosechan entre octubre y febrero) también tejen e hilan
5:00 p.m. a 7:00 p.m.	Guardan los ganados (general)
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Cenan
8:00 p.m. a 6:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE PUMAMARCA (MUJERES)
4:00 a.m.	Cocinar y hacen limpieza
7:00a.m.	Toman desayuno (almuerzo) y limpieza de servicios
9:00 a.m. a 11:00 a.m.	Artesanía
11:00 a.m. a 12:30 p.m.	Cocinan almuerzo
12:30 p.m. a 1:30 p.m.	Almuerzan
1:30 p.m. a 4:00 p.m.	Artesanía y recojo de ganado
4:00 p.m. a 5:00 p.m.	Dan alimento a los animales menores.

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE HUANCUYRI (VARONES)
3:30 a 4.30 a.m.	Se levantan alistan los ganados de carga, se alistan las herramientas, la comida, los servicios, la chicha que llevan a la chacra
4:30 a.m. a 5.00 a.m.	Desayunan
5:00 a.m.	Arrean los ganados
6:00 a.m.	Van al chacra
6:00 a.m. a 10:00 a.m.	Trabajan en la chacra
10:00 a.m. a 11:00 a.m.	Refrigerio (Hallpa)
11:00a.m. a 12 :30 p.m.	Trabajan
12:30 p.m. a 1:00 p.m.	Almuerzan
1:00 p.m. a 4:00 p.m.	Trabajan (volteo de papa y escarbe de papa)
4:00 p.m. a 5:30 p.m.	Descanso (entrada del sol)

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE HUANCUYRI (MUJERES)
5:00 a.m.	Limpieza y preparan desayuno
7:00 a.m.	Pastoreo de animales
11:00 a.m.	Vuelven a casa a preparar el almuerzo
1:00 p.m.	Descansan
3:00 p.m.	Vamos a recoger los animales al corral
5:30 p.m.	Volvemos a casa a prepara la cena
7:00 p.m.	Dialogamos entre familia y acordamos qué hacer al día siguiente
9:00 p.m.	Descansamos

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE PAMPUTA (VARONES)
5:00 a.m. a 7:30 a.m.	Se levantan y arrean el ganado al campo
7:00 a.m. a 8:00 a.m.	Toman desayuno
8:00 a.m. a 12:00 p.m.	Trabajan en la mina, otros pastean ganado, hilan y tejen
12:00 p.m.	Almuerzo
1:00 p.m. a 4:00 p.m.	Trabajan, pastean, hilan y tejen
4:00 p.m. a 6:00 p.m.	Guardan el ganado
6:00 p.m. a 8:00 p.m.	Cenan
8:00 p.m. a 5:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE PAMPUTA (MUJERES)
5:00 a.m. a 7:00 a.m.	Se levantan de la cama, hacen limpieza y cocinan
7:00 a.m. a 7:30 a.m.	Desayunan y lavan los servicios
7:30 a.m. a 11:00 a.m.	Se alistan para hacer sus tejidos y trabajan
11:00 a.m. a 12:00 p.m.	Cocinan el almuerzo para sus hijos y le dad de comer
12:00 p.m. a 4:00 p.m.	Vuelven a tejer y en otros días desde en la mañana salen a la chacra y vuelven en la tarde
4:00 p.m. a 5:00 p.m.	Van a ayudar a recoger los animales y lo encorralan
5:00 p.m.	Hacemos la cena y comemos
8:00 p.m. a 5:00 a.m.	Tendemos la cama y duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE PALCCA PICOSAYHUAS (VARONES)
5:00 a.m. a 5:30 a.m.	Temporada de siembra este horario acostumbramos para levantar de la cama
5:30 a.m. a 6:30 a.m.	Preparamos acémilas y arreamos a los animales vaca, caballo etc., llevamos al campo de pastoreo
6:30 a.m. a 8:00 a.m.	Retornamos nos lavamos y luego desayunamos
8:00 a.m. a 1:00 p.m.	Después del desayuno nos dirigimos a nuestros trabajos, a la chacra, recojo de leña, recojo de productos del campo, etc., y otros se dirigen al campo con sus ovinos a pastear
1:00 p.m. a 2:30 p.m.	Luego llega la hora del almuerzo, otros almuerzan en el campo de trabajo, otros retornamos a las casas
3:00 p.m. a 5:00 p.m.	Continuamos con nuestras actividades hasta la tarde
5:00 p.m. a 6:00 p.m.	Luego nos recogemos hacia las casas, algunos con sus animales
6:00 p.m. a 7:00 p.m.	Llegando a casa ordenamos nuestras cosas y los animales
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Llega la hora de cenar
8:30 p.m. a 9:30 p.m.	Alistamos o preparamos nuestras actividades del día siguiente
9:30 p.m. a 5:00 a.m.	Luego nos acostamos hasta el día siguiente

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE PALCCA PICOSAYHUAS (MUJERES)
3:30 a.m. a 5:00 a.m.	Se levantan, hacen limpieza del hogar y cocinan el desayuno
5:00 a.m. a 5:30 a.m.	Desayunan
5:30 a.m. a 6:00 a.m.	Arrean el ganado y van a la chacra
6:30 a.m. a 11:30 a.m.	Trabajan, pastan, atienden al hijo.
11:30 a.m. a 12:00 p.m.	Refrigerio (Hallpa), cocinan la merienda
1:00 p.m. a 2:00 p.m.	Almuerzo (merienda)
2:00 p.m. a 4:00 p.m.	Trabajan en la chacra
4:00 p.m.	Se van a su casa
5:00 p.m.	Arrean el ganado y guardan, recogen pastos para el cuy
6:00 p.m. a 6:30 p.m.	Sacan leche de la vaca
6:30 p.m. a 8:00 p.m.	Cocinan la cena
8:00 p.m. a 9:00 p.m.	Cenan
9:00 p.m. a 9:30 p.m.	Limpieza de servicios, dan de comer a los animales menores como perro, chanco, gallina, cuyes etc.
9:30 p.m. a 10:00 p.m.	Se alistan para el día siguiente
10:00 p.m. a 3:30 a.m.	duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE ESCOHORNO (VARONES)
3:00 a.m. a 5:00 a.m.	Alistan las cosas para la chacra, caronan las acémilas
5:00 a.m. a 5:30 a.m.	Desayunan
5:30 a.m. a 7:00 a.m.	Van a trabajar, arrean el ganado
7:00 a.m. a 12:00 p.m.	Trabajan
12:00 p.m. a 1:00 p.m.	Almuerzan
1:00 p.m. a 4:00 p.m.	Trabajan
4:00 p.m. a 4:30 p.m.	Alistan para retornar a la casa
4:30 p.m. a 6:30 p.m.	Arrean el ganado.
6:30 p.m. a 7:00 p.m.	Guardan el ganado
7:00 p.m. a 8:30 p.m.	Ordenan las cosas
8:30 p.m. a 9:30 p.m.	Cenan
9:30 p.m. a 3:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE ESCOHORNO (MUJERES)
4:00 a.m. a 8:00 a.m.	Se levantan, cocinan desayuno (almuerzo así lo llaman)
8:00 a.m. a 8:30 a.m.	Desayunan (almuerzo así lo denominan ellos)
8:30 a.m. a 1:00 p.m.	Artesanía y pastoreo
1:00 p.m. a 2:00 p.m.	Cocinan
2:30 p.m. a 3:00 p.m.	Comen
3:00 p.m. a 4:00 p.m.	Artesanía y pastoreo
4:00 p.m. a 6:30 p.m.	Dan de comer a los animales menores, juntan leña.
6:30 p.m. a 7:00 p.m.	Cocinan cena
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Cenan
8:00 p.m. a 9:00 p.m.	Dan de comer a los animales, atienden a sus hijos, se alistan para el día siguiente
10:00 p.m. a 4:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE RECORD - CONCCACCA (VARONES)
5:00 a.m. a 7:00 a.m.	Se levantan y arrean el ganado
7:00 a.m. a 8:00 a.m.	Toman desayuno
8:00 a.m. a 12:00 p.m.	Artesanía, construcción de casas, trabajan y pastean
12:00 p.m. a 1:00 p.m.	Almuerzan
1:00 p.m. a 4:30 p.m.	Artesanía, construcción de casas, trabajan y pastean
4:30 p.m. a 7:00 p.m.	Guardan el ganado
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Cenan
8:00 p.m. a 5:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE RECORD – CCONCCACCA (MUJERES)
3:00 a.m. a 6:00 a.m.	Se levantan de la cama y cocinan
6:00 a.m. a 7:00 a.m.	Desayunan
7:00 a.m. a 9:00 a.m.	Se van a la chacra y pastean
9:00 a.m. a 12:00 p.m.	Cocinan
12:00 p.m. a 2:00 p.m.	Comen
2:00 p.m. a 2:30 p.m.	Se alistan
2:30 p.m. a 5:00 p.m.	Trabajan en la chacra
5:00 p.m. a 6:30 p.m.	Se van a la casa
6:30 p.m. a 10:00 p.m.	Atienden a los trabajadores
10:00 p.m. a 11:00 p.m.	Se alistan para el día siguiente
11:00 p.m. a 3:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE CHUYCUNI (VARONES)
6:00 a.m. a 6:00 a.m.	Se levantan de la cama
6:00 a.m. a 7:30 a.m.	Arrean el ganado de su corral al campo
7:00 a.m. a 8:00 a.m.	Toman desayuno
8:00 a.m. a 12:00 p.m.	Trabajan, tejen e hilan, pastean los ganados
12:00 p.m. a 1:00 p.m.	Almuerzan
1:00 p.m. a 5:00 p.m.	Continúan trabajando, tejen e hilan, pastean los ganados
5:00 p.m. a 6:00 p.m.	Guardan los animales, tejidos y otros
6:00 p.m. a 7:00 p.m.	Descansan y siguen hilando
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Cenan
8:00 p.m. a 5:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE CHUYCUNI (MUJERES)
2:00 a.m. a 3:30 a.m.	Se levantan para preparar la comida para el refrigerio del día
3:30 a.m. a 5:00 a.m.	Se alistan para ir a la chacra y cocinan
5:00 a.m. a 5:15 a.m.	Toman desayuno
5:15 a.m. a 7:00 a.m.	Van a la chacra
7:00 a.m. a 11:00 a.m.	Trabajan y se fijan en los animales, toman refrigerio
11:00 a.m. a 12:30 p.m.	Sirven la comida
12:30 p.m. a 2:00 p.m.	Comen y se alistan
2:00 p.m. a 4:00 p.m.	Ayudan (muchos van al casa a cocinar)
4:00 p.m. a 5:00 p.m.	Guardan los ganados y se alistan para cocinar
5:00 p.m. a 6:00 p.m.	Trasladan papa
6:00 p.m. a 7:00 p.m.	Cenan (merienda a si lo denominan) y toman chicha.
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Toman trago (es su costumbre)
8:00 p.m. a 2:00 a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE CHICÑAHUI (VARONES)
4:30 a.m. a 6:00 a.m.	Se levantan y alistan la comida
6:00 a.m. a 7:00 a.m.	Toman Desayuno
7:012:00 p.m.	Otros pastean tejen , hilan, van a la escuela y trabajan
12:00 p.m. a 1:00 p.m.	Comen el almuerzo (merienda)
1:00 p.m. a 5:00 p.m.	Otros pastean tejen , hilan, van a la escuela y trabajan
5:00 p.m. a 7:00 p.m.	Guardan los animales
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Cenan
8:00 p.m. a 4:00a.m.	Duermen

HORA	ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD DE CHICÑAHUI (MUJERES)
5:30 a.m. a 6:00 a.m.	Cocinan ,sirven la comida y ordenan las cosas
6:00 a.m. a 7:00 a.m.	Toman desayuno y se alistan para la chacra
7:00 a.m. a 12:00 p.m.	Trabajan
12:00 p.m. a 1:00 p.m.	Almuerzan
1:00 p.m. a 4:00 p.m.	Trabajan
4:00 p.m. a 5:00 p.m.	Guardan los animales
5:00 p.m. a 6:00 p.m.	Ayudan a descargan las cosas y cocinan
6:00 p.m. a 7:00 p.m.	Cenan
7:00 p.m. a 8:00 p.m.	Limpieza y alistan para el día siguiente
8:00 p.m. a 5:00 a.m.	Duermen

b) TINTAYA

El año lo dividen en 2 épocas.

1. Época de lluvia: 4 meses, diciembre, enero, febrero, marzo.
2. Época seca: 8 meses: De abril a noviembre.

Epoca de lluvia/siembra

HORA	VARONES	HORA	MUJERES
3.00 am.	Se levantan, revisan a los animales	3.00 am.	Se levantan, aseo de la casa, se van fogón
3.30 am.	Alistan las herramientas de trabajo, preparan la semilla.	3.15 am.	Empiezan a preparar el desayuno
4.00 am.	Desayunan	4.00 am.	Sirven la comida, toman desayuno
4.30. am.	Se van a trabajar a la chacra	6.00 am.	Alistan a los niños para ir al colegio.
5.00 am.	Llegan a la chacra a trabajar / empieza el trabajo	6.30 am.	Limpieza de la casa / aseo
	Limpieza de la chacra, retiro de las piedras	7.00 am.	Alistan los platos, ollas, verduras para cocinar en la chacra. Llevan a los animales a la chacra para el pastoreo.
8.00 am.	Empieza la siembra	8.00 am.	Llegan a la chacra
11.00 am.	Refrigerio (Hallpa)	8.30 am.	Ayudan en la siembra
11.30 am.	Continúan con el trabajo de siembra	10 -12 am.	Cocinan el almuerzo
1.00 pm.	Almuerzo	1.00 pm.	Almuerzo
1.30 – 4.00 am.	Continúa con el trabajo	1.30 – 4.00 am.	Continúa con el trabajo
4.00 am.	Retornan a la casa	4.00 am.	Retornan a la casa
5.00 am.	Llevan a los animales al corral	6.00 am.	Preparan la cena
7.00 am.	Cena	7.00 am.	Cena
8.00 am.	Planificación y evaluación del trabajo	8.00 am.	Planificación y evaluación del trabajo
9.00 am.	Revisión de los animales		
10.00 am.	Descanso	10.00 am.	Descanso

HORA	HIJOS
6.00 am.	Se levantan y aseo personal
6.30 am.	Toman desayuno
7.00 am.	Se van al colegio
2.00 pm.	Llegan del colegio / almuerzan
3.00 pm.	Apoyan con el trabajo de la siembra / otros pastorean a los animales mientras los padres trabajan en la chacra haciendo sus tareas.

Los ancianos apoyan en el trabajo de la chacra cuando aún son jóvenes y también con el pastoreo de los animales.

Acerca de las asambleas, generalmente son los varones los cuales asisten a las reuniones y las mujeres se quedan en la casa y con los animales.

Cuando los varones trabajan en empresas son las mujeres quienes asisten a las reuniones de las asambleas.

ANEXO 4: HISTORIA DE LA COMUNIDAD

a) LAS BAMBAS

Palcca Picosayhuas – Varones

Año	Acontecimiento	¿Cómo afecta la Comunidad?
1950 á 1970	Existencia de los hacendados	Explotación a los moradores en general o ambos sexos, eran obligados a servir a los patrones a partir de los 15 años por el contrario eran maltratados físicamente, psicológicamente, sexualmente a las personas que tenían animales eran exigidos a pagar como impuesto de hierbaje al mejor anualmente.
1970 á 1980	Ha cambiado con la reforma agraria y terminó la explotación de los hacendados.	Esta historia ha cambiado de explotación de los hacendados con la reforma agraria por presidente Juan Velasco Alvarado, gracias a quien nos salvamos de la explotación y el trabajo agrícola y ganadería es independiente y hay libertad y derecho en nuestra comunidad.
1980 á 1990	En la comunidad de Picosayhuas ocurrieron muchos acontecimientos: como aparición del senderismo y del ejército	Los cuales nos causó un tremendo daño a todos los comuneros, maltratados, torturados, violados, asaltados por parte del ejército y los comuneros empezaron a emigrar hacia diferentes ciudades del país, los cuales causó mucho daño económico.
1990 á 2000	El acontecimiento de dicha década fue la pacificación y regreso de mucho comuneros a sus casas.	Con la pacificación mediante el presidente Fujimori los comuneros que se migraron a las ciudades regresaron a sus casas a buscar una vivencia nueva y con nuevos cambios de organización con vidas de mejorar hacia el futuro en todo aspecto.
2000 á 2007	Con la llegada de la empresa Xstrata, hay otra preocupación y hay problemas entre la comunidad y sus caseríos	Con la llegada de la empresa, de la mina, hay mucho problemas a causa de ello hay mucha preocupación a lo que es en nuestra vida futura. A causa de la mina hay divisionismo y conflicto con sus caseríos por nuestras riquezas, por ambición de lo que encabezan en dichos caseríos

Palcca – Picosayhuas - Mujeres

Año	Acontecimiento	¿Cómo afecta a la comunidad y a las mujeres?
1960	Los campesinos fueron explotados por los hacendados	Tristes, terreno poco para los campesinos. Vivían en chozas, pasteaban, no comían
No saben promedio, 1976- 1977- 1983	Se formó grupo campesino empezó y se creó CEP	Los campesinos ya se sentían un poco felices de lo que eran antes en la reforma agraria siendo el presidente Juan Velasco A.
1984	Se creó como comunidad campesina Palcca – Picosayhuas mediante la resolución directoral 150-84-12-12.per. Ministro de agricultura teniendo un área de 3,852.81h.a	Los comuneros de Palcca – Picosayhuas ya gozaban libremente e independiente de sus intereses y sus recursos y otros
1989 - 1991	Violencia política y violencia sexual y otros pesares	Los comuneros fueron emigrados, a causa del maltrato por sendero y fuerza armada Y algunos regresaron a su destino.
1991 – 200	Durante esa época la comunidad estuvo muy tranquilo de sus intereses	Los comuneros estuvieron muy tranquilos.
2004 - 2007	- La presencia de la minería - La comunidad se visto sorprendido por el desmembramiento	Los comuneros estuvieron muy sorprendidos y preocupados Los comuneros estamos en problemas por dos lados.- El impacto de la mina El desmembramiento de la comunidad

Historia de la comunidad de Escohornó – Mixto

Año	Acontecimiento	¿Cómo Afectó a la comunidad?
1944	Tiempo de hacienda era mayordomo	La comunidad de Escohornó era como esclavo, que servía sus pagos la gente era gratis
1947	Sólo trabajaban para los hacendados y no para su familia y con sus propios recursos	La gente que vendía a sus hijos a cambio de comida y algunas ha matado a recién nacidos asaltados a los campesinos y han sufrido.
1950	La comunidad de Escohornó se creó con el apoyo del alcalde Vicente López y por apoyo del presidente de la comunidad Santiago Aysa	La comunidad de Escohornó se sintió muy feliz por la creación de la comunidad.
1988	Se creó la escuela de Escohornó con el apoyo del presidente y con el alcalde Vicente López	Los niños y jóvenes empiezan a estudiar en la escuela muy alegre y feliz
1988	A las comunidades afectó el terrorismo, matando a su familia de la personas y a los comuneros y se fueron de su comunidad a otras ciudades	Abandonando sus casas, quedando madres abandonadas, viudas, niños huérfanos y era muy triste.

Historia de la Comunidad Progreso – Mujeres

Año	Acontecimiento	Cómo afectó
1908	Las exploraciones seguidas con la explotación de la mina aurífera de Ccochasyhuas – Progreso se inicio en el año mencionado con capitales extranjeros, habiendo una producción cuantiosa del oro; para lo cual en Trapiche Pampa se construyó el ingenio o local para el procesamiento del mineral y el oro fue transportado en mulas a Cotabambas y también al aeropuerto de Huanacopampa. Esta explotación duró años	Social cultural: Hubo explotación, discriminación, racismo, abandono total del Estado; migración y la población mayormente eran inmigrante por la presencia de la mina. Político: Manejo centralista y dominio del poder por parte de los hacendados. Educación: No hubo atención educativa sólo los privilegiados, pudieron estudiar o no también.
1945 – 1958	Aproximadamente paralizó las actividades mineras, hasta allí ya había nacido la población Trapiche y luego vino la creación política del distrito.	El nombre del distrito se denominó Progreso y a partir de este acontecimiento hubo restitución de los derechos humanos universales.
1993	Progreso surge también como comunidad y lográndose su constitución legal con título. En la actualidad va mejorando el desarrollo de la población pasando altibajos y con el esmero de los comuneros y sus autoridades esperamos llegar a ser un pueblo próspero y desarrollado.	Socio Cultural: Libres, igualdad de derechos, asiste el gobierno, hay migración, pero nos inmigraron. Político: Ya no existen hacendados, tenemos autoridades y organizaciones. Educación: Hay atención educativa inicial, primaria y secundaria y muy pronto superior.

Historia de la Comunidad Progreso – Varones

Año	Acontecimiento	Como afectó
1910 á 1915 aprox.	Aproximadamente en estos años empezó la explotación de la mina Ccochasyhuas por lo tanto empezó el poblamiento como colonos de la hacienda minera.	La gente vivía bajo el dominio del hacendado. En esta época azotó la hambruna donde se perdieron muchas vidas.
1958	En esta fecha se crea políticamente como distrito.	A partir de la creación del distrito, la población obtuvo derechos de ser libres
1986	Se crea la comunidad del distrito de Progreso hasta la fecha	En este año lo que la población sufrió ataques subversivos que dejaron muchas consecuencias, tales como la destrucción de la planta hidroeléctrica y de la municipalidad, asesinatos, reclutamiento de jóvenes.
1993	Cambios en las leyes	Ha habido un cierto cambio con las últimas leyes obteniendo ciertos beneficios.

Historia de la Comunidad de Huancuyre

Año	Acontecimiento	¿Cómo afectó a la comunidad?
1900	La actual comunidad de Huancuyre pertenecía a una hacienda de la familia Chacón	La gente vivía en mal con los dueños de la hacienda, cometían abusos y quitaban sus cosas del campesino.
	Después de hacienda se convirtió comunidad los que lucharon fueron Fofito Candía Ochoa Mario Chumbisuca y Nelson Huacho lucharon mucho por la comunidad.	La gente vivía estaba de acuerdo uniéndose y formando la comunidad de Huancuyre.
1980	Este año se creó la escuela en la comunidad de Huancuyre. Se creó la UGEL	La gente se sintió más tranquila porque a sus hijos ya no mandaban a estudiar a Coyllurqui.
1980 a 1990	Terrorismo	Mucha tristeza, miedo, todos se iban
1990 á 2000	La Comunidad está feliz y aparece la presencia del ejército y los terroristas, quienes atropellaron contra la comunidad y produciéndose los robos	La gente empezó a armarse con armas para defenderse de los sujetos y así también los atropellos a los soldados.
2005 á 2007	La llegada de PROINVERSION donde se inició la minería	La gente toma con calma la llegada de la minería y dando a inicio al trabajo para todos.

Historia de la Comunidad de Pamputa

Año	Acontecimiento	¿Cómo afectó a la comunidad?
	Hacienda de Pamputa que pertenecía a los Guerra de Mara pero antes a los Montesinos luego a Chacón pertenecía a Pamputa	Todo era sufrimiento, la explotación de los hacendados eran obligados a trabajar para la hacienda.
1974	En este año se crea la comunidad Pamputa pagando un precio de 365 mil soles al banco agrario para la creación de la comunidad de Pamputa	En esa época con la creación de la gente empezó a apropiarse los terrenos de la hacienda.
1974 á 1980	Se crea la junta directiva de la comunidad siendo presidente durante 7 años Nazario Gómez y los agentes de la comunidad.	La comunidad se puso más en orden dando paso así a los rumores.
1980 á 1990	Se crea la escuela en Pamputa siendo el lugar adecuado el corral de la hacienda Pamputa dando paso así a los niños y ya no caminaban hasta Ñawinlla.	El docente venía era un señor de apellido Angina el enseñaba a los niños dan una educación buena.
1990 á 2000	En este año la comunidad sufre el atropello del ejército quienes durante ese tiempo hacían lo que les daba en gana matando los ganados de los comuneros.	La gente sufría con los castigos de los soldados viviendo de esa manera igual que con los soldados.
2000 á 2005	Durante estos años se realiza la venta de la mina y trabajo para los comuneros.	La gente entre ellos empezaron a pelear porque existe a la envidia de los que trabajaban en la mina y hubo desorganización en la comunidad.

Historia de la Comunidad de Chuycuni

Año	Acontecimientos	¿Como Afectó a la Comunidad?
1950 ó 1954	Chuycuni era hacienda de la familia Varsana y Gutiérrez, los comuneros servían a la hacienda.	Los comuneros se organizaban en oculto, la gente era explotada, los niños mueren por desnutrición, los comuneros no tenían terreno.
En tiempo de Velasco Alvarado	Un conflicto entre hacendado y comuneros por la nueva ley que ha aparecido y después con la familia Cruz que quería acaparar los terrenos.	Los comuneros ya se alegraban un poco, empezaron sus casas, sus chacras, empezaron a construir escuela.
1976	La comunidad de Chuycuni obtiene su reconocimiento.	La gente se alegro y empezaron a organizarse.
1976 á 2003	Llego PROINVERSION para vender la mina.	Hubo discusión entre autoridades, y comuneros, desorganización.
2003 á 2007	Están trabajando con proyectos de riego cumplidamente.	La gente ya consigue recursos económicos, están organizándose más.

b) TINTAYA

Historia de las comunidades

1. CUANDO SE FUNDÓ LA COMUNIDAD.

Las comunidades se fundan luego del desmembramiento de la comunidad madre Antaycama.

- La comunidad de Alto Huancané se fundó el 17 de agosto del 1982, la comunidad de Tintaya Marquiri se fundó el 12 de septiembre del 1982, la comunidad de Alto Huancané se fundó el 22 de junio del 1990, la comunidad de Huano Huano se fundó el 24 de junio de 1990.
- Luego de la reforma agraria se forman las empresas comunales.
- Trabajaban criando ganado, vacuno, ovino.
- Las personas que tenían terreno dentro de la empresa ya no tenían animales.
- Las personas que no tenían terreno se beneficiaron con animales.

2. CUAL FUE EL PRIMER ACONTECIMIENTO IMPORTANTE QUE USTEDES RECUERDAN.

- La reforma agraria, en donde se expulsó a los hacendados para los cuales los comuneros trabajaban.
- Se les quitó sus terrenos de los hacendados y pasaron hacer parte de la comunidad.
- La llegada de la mina.
- La parcelación de los terrenos no se comprendían entre comuneros para usar el terreno en mancomún.
- El equipo Club social Melgar ha representado a la provincia en el campo deportivo en el fútbol.

3. ¿SE HAN DADO MIGRACIONES IMPORTANTES? ¿QUIÉNES MIGRAN? (HOMBRES, MUJERES).

- La migración ha sido poca.
- Migran porque no hay trabajo, no hay donde estudiar estudios superiores.
- Migran en igual cantidad tanto hombres y mujeres.
- A las ciudades que más migran son Arequipa y Cusco, a Lima van pocos.

4. ¿HA HABIDO SEQUÍAS, EPIDEMIAS, HAMBRES, VIOLENCIA, DESASTRES NATURALES?

- Se han presentado sequías en los años 86, 87 (duró 3 años) en esos días no había lluvia.
- No había cosecha
- Se perdió todos sus cultivos
- Hubo muerte de animales, no había para comer
- Muerte de los animales por que no había pasto, por falta de agua murieron.
- Las enfermedades que se presentaron fueron el cólera produciendo muertes en las personas pero en poca cantidad.
- Se presentaron la enfermedad de la fiebre aftosa produciendo mortandad en los animales es una enfermedad nueva.
- Se presentó el sarampión, causando muerte de las personas.
- Antes no había fiebre aftosa.
- Cuando se presentó la reforma agraria se presentó violencia entre los pobladores y los hacendados.

- Cuando la mina expropió sus terrenos de las comunidades hubo violencia por parte de los policías quienes botaron a los comuneros de sus propiedades.

5. ¿CUÁLES HAN SIDO LAS MEJORES EPOCAS?

- En los años 70 han sido las mejores épocas donde había lluvia.
- También el año 2001 – 2002 se han cosechado bastante papa.
- No había enfermedades de los cultivos.
- Había bastante cosecha de papa, cañihua, quinua.
- No hubo heladas.
- De allí para adelante aparecieron enfermedades de los animales y de los cultivos.

6. EL GOBIERNO, LA IGLESIA U OTRA INSTITUCIÓN HA HECHO ALGO IMPORTANTE EN SU COMUNIDAD ¿CUÁNDO?

- El gobierno cuando apareció la enfermedad de la fiebre aftosa obligó a vacunar contra esa enfermedad con apoyo del gobierno.
- Cuando se produjo las sequías la iglesia ayudó con la donación de: trigo, maíz amarillo, habas.
- La municipalidad les apoyó con: maíz, charqui, pescado, sémola, aceite, chancado de trigo.
- Para que les diera esto hacían muchas colas.

PROBLEMAS

- Falta de agua.
- Escasez de agua
- Pelea por el agua
- La mayoría toma agua del río salado
- El agua de abastecimiento en Tintaya Marquiri se han roto las tuberías por las voladuras que produce la mina, entonces no llega el agua a las casas.
- Llega poco agua a las casas
- Contaminación del agua por parte de la mina.
- Antes usaban del río para toman ahora solo usan para sus animales.
- Cuando toman agua del río sus animales se enferman, les da diarrea.
- Han perdido sus terrenos
- La mina les ha expropiado sus terrenos.
- Les ha reubicado en terrenos muy lejanos, fuera de la provincia, muy altos, no hay agricultura.

- Los manantes de agua han disminuido.
- Los manantes que están cerca de la mina han disminuido.
- Los manantes que están cerca de la presa de relaves ha aumentado su caudal.
- Se ha construido la presa de relaves en los terrenos de la comunidad.
- Se ha producido violencia entre la empresa minera y los comuneros por las tierras.
- Violencia entre los mismos comuneros por ambición de terrenos, algunos tenían poco terreno y cuando han sido reubicados se han apropiado de mayor cantidad de terreno.
- La contaminación ambiental.
- La desorganización.
- Una gente estaba a favor de la mina otros a favor de la comunidad.

OPORTUNIDADES

- Hay trabajo pero son eventuales
- Dura solo 3 meses y te cambian
- Hay trabajo pero piden a ingenieros y en la comunidad no hay profesionales.
- La gran mayoría de trabajo es por servicios generales.
- La gente pensaba solo en la agricultura y ganadería antes de la llegada de la mina.
- Empezan a tener carro, moto, bicicleta.
- La gente ha empezado a vestirse mejor, cambiar sus hábitos.
- La gente ha progresado, antes era quedado, ahora son más despiertos.
- La gente ha empezado a estudiar, seguir estudios superiores.
- Sobre el trabajo, la convocatoria las realiza la mina y la comunidad convoca a las personas recoge los expedientes y los entrega a la mina y la mina es la encargada de la elección del personal que va a trabajar.
- Algunas personas entran directamente a trabajar contratados por la mina y cuando la comunidad les pregunta a la mina como los han contratado la mina les dice que se han presentado a concurso, examen y han ganado.
- Hay selección de personal en algunos casos discriminación en la elección de personal que va a trabajar.
- En algunos casos trabajan familiares esposos y esposas.
- En algunos casos trabajan hermanos, hermanas.
- Las mujeres trabajan por convocatoria en servicios generales.
- Algunas personas que ya han trabajado antes y ya son conocidas la mina les vuelve a contratar directamente.

ANEXO 5: ENTREVISTA SEMI – ESTRUCTURADA A PERSONAS CLAVE

ENTREVISTA A ACTORES CLAVE SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y ACTIVIDADES MINERAS

PREGUNTAS A ACTORES CLAVE:

1. Qué cambios se han producido en los Roles que varones y mujeres desempeñan en los diferentes ámbitos con motivo de la presencia de la empresa minera (qué hacían antes, qué cosas diferentes hacen ahora):
 - a) En el ámbito doméstico
 - b) En la economía y la producción
 - c) En la comunidad y los espacios públicos
2. Qué nuevas actividades económicas y productivas han aparecido por la presencia de actividades mineras.
3. Cómo se decide quiénes participan en los empleos ofrecidos por la Empresa Minera:
 - a) La Asamblea Comunal
 - b) La familia (consenso entre sus miembros)
 - c) El Esposo
 - d) La persona requerida (varón o mujer)
4. Cuando la mujer trabaja quién la reemplaza en sus labores (pastoreo, artesanía, textiles, quesos, alimentos, tareas de la casa)
5. Cuánto le pagan a las mujeres que trabajan para la empresa
6. Por qué deciden que trabajen las mujeres (algunas preguntas adicionales o posibilidades):
 - a) Porque el esposo tiene otra oportunidad de trabajo fuera de la comunidad (por cosecha o por siembra, etc.)
 - b) Porque el esposo también tiene trabajo con la empresa pero requieren incrementar sus ingresos familiares.
 - c) Porque el trabajo es más apropiado para que lo realicen las mujeres.
 - d) Porque a las mujeres les pueden pagar menos

7. A quiénes consulta la Empresa Minera las decisiones sobre los siguientes temas:
 - a) Sobre el Uso del territorio de la comunidad, de los terrenos
 - b) Sobre los proyectos de desarrollo social y productivo que implementa la empresa.
 - c) Sobre el uso de los recursos naturales (agua)
 - d) Sobre cuáles son las prioridades de la Comunidad.
8. Qué rol están jugando actualmente las mujeres en las comunidades, además de lo que normalmente hacían, qué están haciendo ahora.
9. Ha aumentado la participación de las mujeres en los talleres del Presupuesto Participativo?
10. Ha aumentado la participación de las mujeres en las asambleas comunales?
11. Ha aumentado la participación de las mujeres en los cargos directivos de las comunidades?
12. Se ha incrementado el número de mujeres organizadas (en diferentes organizaciones como Club de Madres, Vaso de Leche, Comedor Popular, Asociaciones de Artesanas, Asociaciones de Padres de Familia, Asociaciones de Productoras, u otras organizaciones – hay que especificar)
13. Qué hacen las mujeres en las organizaciones
14. Qué proponen las mujeres en las organizaciones de sólo mujeres
15. Qué proponen las mujeres en las organizaciones de varones y mujeres (organizaciones mixtas)
16. Cuántas autoridades mujeres hay en el distrito, en los cargos públicos (municipio, gobernación, juez de paz, comunidad campesina, ronda campesina, etc.)

LISTADO DE ACTORES CLAVE:

ACTORES CLAVE	LUGAR	Sexo	Total Varones	Total Mujeres
1. Alcaldes	Challhuahuacho Coyllurqui	V V	2	-
2. Regidores (hombre y mujer)	Tambobamba Challhuahuacho	V, M V, M	1 x 2 = 2	1 x 2 = 2
3. Asociación de Mujeres	Challhuahuacho Tambobamba	M M	-	1 x 2 = 2
4. Asociación de Jóvenes (hombre y mujer)	Progreso Coyllurqui Challhuahuacho Tambobamba	V V M M	2	2
5. Junta Directiva Comunal (hombre y mujer):	Fuerabamba Pamputa Chicñahui Progreso	Presidente y una mujer con cargo	4	4
6. Organizaciones de mujeres de la comunidad (1 por comunidad)	Fuerabamba Pamputa Chicñahui Progreso	M M M M	-	4
7. Jóvenes de la comunidad	Fuerabamba Pamputa Chicñahui Progreso	Hombre y Mujer	4	4
8. Rondas Campesinas	Challhuahuacho Tambobamba Progreso	Hombre y ¿mujer? En cada distrito	1 x 3 = 3	1 x 3 = 6
9. Empresa Minera (hombre y mujer)	Challhuahuacho	H M	1	1
10. ONGs (hombre y mujer)	Challhuahuacho Tambobamba Coyllurqui	H, M H, M H, M	3	3
			21	28

Lima, 3 de Julio de 2007.

ANEXO 6: ANÁLISIS SOBRE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CORPORATIVAS DE LA EMPRESA MINERA XSTRATA COPPER

Consideramos que para evaluar la incorporación del enfoque de género en programas, planes y proyectos era necesario realizar un análisis que examine si el enfoque había sido tomado en cuenta en todo el ciclo del proyecto, así como en las áreas fundamentales de trabajo que se desprendían del mismo; y asimismo, tomamos en cuenta el enfoque de género en el marco conceptual de la Responsabilidad Social Empresarial.

Según la Organización Internacional de Empleadores – IOE por sus siglas en inglés -, la “Responsabilidad Social es esencialmente un concepto en el cual las empresas integran de manera voluntaria, los aspectos sociales y de medio ambiente en sus negocios y en su relación con las partes interesadas (stakeholders)”. Una definición similar sostiene la Internacional Chamber of Commerce, agregando que las empresas entienden la Responsabilidad Social “como un conjunto de valores y principios integrados en su proceso operativo y gerencial”.

El Comité de Normalización 180 de Responsabilidad Social aprobó la siguiente definición de Responsabilidad Social de las Empresas: “es el compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas, y que partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico”.

La Organización Internacional para la Normalización, ISO, ha decidido emprender el desarrollo de una Norma Internacional que provea de una Guía para la Responsabilidad Social denominada ISO 26000 que se encuentra en debate, uno de cuyos puntos críticos es si será de uso voluntario u obligatorio. La ISO 26000 incluirá la equidad de género como uno de sus componentes clave.

Las empresas son responsables no sólo de los impactos ambientales que provocan en su entorno, también son responsables de los impactos sociales en términos de igualdad y de equidad. Un tema clave identificado es que las empresas han venido desarrollando políticas de igualdad de género hacia adentro de sus empresas, buscando brindar iguales oportunidades a varones y mujeres en cuanto a condiciones de trabajo y relaciones laborales; sin embargo, estas políticas de equidad no han tenido un correlato en las relaciones que establecen con sus entornos poblacionales y los impactos que éstos producen. Los beneficios de la actividad

minera no han llegado de igual manera a varones y a mujeres, mientras que los riesgos y los impactos negativos han afectado en mayor medida a las mujeres. No existe una reflexión crítica desde las empresas respecto a los impactos de su accionar, positivos o negativos, respecto a las poblaciones que se ven afectadas por sus operaciones.

La igualdad no es sólo una reivindicación de las mujeres, es una necesidad para el desarrollo; de allí que es perentorio que en la Responsabilidad Social de las empresas, cuando se hable de diversidad y de igualdad de oportunidades, se hagan referencias expresas al género y a las diferencias de necesidades e intereses de varones y de mujeres, diferencias no deben significar discriminación.

La incorporación del enfoque de equidad de género en la Responsabilidad Social de las empresas no debe reducirse a su incorporación a la promoción de igualdad de oportunidades al interior de las empresas.

En ese sentido tomamos en cuenta una serie de criterios que nos permitieran analizar si el Programa de Involucramiento Social – PRIS de Xstrata Las Bambas incorporaba el enfoque de género en todo el ciclo del proyecto. Los criterios fueron los siguientes:

- Inclusión dentro de los principios rectores la relación entre equidad de género y Responsabilidad Social Empresarial.
- Análisis diferenciado por sexo en el diagnóstico social, económico, cultural y ambiental.
- Análisis de los Roles del género al interior de las familias, en la comunidad y en la sociedad andina local y regional.
- Identificación de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de hombres y mujeres.
- La inclusión de acciones de discriminación positiva con las mujeres que busquen su empoderamiento.
- La inclusión de las mujeres en el acceso a información y conocimientos técnicos y acceso a la tecnología

El objetivo de realizar esta evaluación del PRIS, fue identificar conclusiones y recomendaciones dirigidas a la empresa minera a fin de que el enfoque fuera incorporado en los programas futuros que la empresa fuese a implementar, que permitieran incorporar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.

Para ello analizamos los Reportes Anuales de la empresa Xstrata Plc, los Informes de Sostenibilidad de Xstrata Las Bambas y el documento del Programa de Involucramiento Social – PRIS, buscando referencias a las mujeres y a la equidad de género.

Revisamos los Reportes Anuales de Xstrata Plc³¹ de los años 2001 a 2009. En los Informes del 2001 al 2006 no aparecen en todo el texto ni el término género, ni el término mujer. En el Informe 2007, el tema de género sólo es abordado en lo que se refiere a la política de no discriminación por razones de género para contratar sus trabajadores. Y en los informes de los años 2008 y 2009 tampoco aparecen las palabras mujer o género.

Análisis del Documento “Programa de Involucramiento Social – PRIS 2006 – 2008” de Xstrata Las Bambas

1. En primer lugar el concepto de género que aparece en el Glosario del PRIS sólo se restringe a definir género como “Características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que hacen diferentes a las mujeres y los hombres” En esta definición no se señala que esas características diferentes son las que están a la base de la situación de discriminación y exclusión de las mujeres a favor de los hombres. El no señalarlo taxativamente lleva a que no se puedan realizar acciones que apunten a superar esta situación negativa para las mujeres.
2. De la misma manera en el Glosario, se define “Desarrollo a Escala Humana”, como el *“modelo de desarrollo económico alternativo que... Promueve la igualdad entre los géneros...”* Y cuando define las *“necesidades humanas fundamentales”* identifica la *“igualdad entre los géneros”* como una de ellas.
3. Según el documento, “la estrategia programática del PRIS se fundamenta en el apoyo a iniciativas locales que buscan la expansión de capacidades y favorecen el despliegue de las potenciales del capital humano y social”; sin embargo, no queda claro ni se diferencian las potencialidades de hombres y mujeres, que tomen en cuenta sus diferentes problemas y necesidades.
4. Los “Principios” del PRIS no consideran la Equidad de Género como un principio de trabajo. Los fundamentos de la Responsabilidad Social Corporativa señalan la necesidad de incorporar el enfoque de equidad de género a fin de ensanchar la cultura corporativa para promover la igualdad a través de la creación de políticas que permitan un comportamiento empresarial acorde a los estándares internacionales de la OIT. La incorporación de este enfoque debe permitir a las empresas reconocer que sus actividades tienen impactos diferenciados en hombres y mujeres de las sociedades con las que se relacionan y donde realizan sus operaciones.

31 En <http://www.xstrata.com/publications>.

5. Los programas de inversión social, como el PRIS, con enfoque de género debería ayudar a reducir las condiciones de pobreza en las mujeres y hombres, reconociendo que la pobreza tiene diferentes expresiones en hombres y mujeres, que existe una división del trabajo basada en el género y que existen obstáculos concretos que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades para reducir su pobreza. Un enfoque de equidad de género le debe permitir a la empresa visibilizar el importante rol que juegan las mujeres en las actividades económicas y productivas, así como en el conocimiento, uso y manejo de los recursos naturales, el agua y los alimentos, ya que normalmente su aporte para inadvertido y es subvalorado.
6. En la identificación de los problemas que el PRIS abordará, señalados en el Árbol de Problemas, no se hace un esfuerzo por identificar aquellos que afectan especialmente a las mujeres; sólo se precisa que una de las causas de la débil organización es la “mínima presencia de la mujer en las organizaciones” que está a la base de la “extrema pobreza de las familias en las comunidades del ámbito de influencia del proyecto Las Bambas” identificado como el problema central. No se profundiza el por qué de esta situación, y si ello tiene efectos en la sociedad local, en las familias, en la comunidad. Uno de los efectos que sí se identifican es la existencia de “violación familiar” sólo relacionado a la existencia de alcoholismo, cuando se ha demostrado científicamente que la “violencia” familiar es una violencia basada en el género, que los varones ejercen por el hecho de que la víctima es mujer.
7. Hemos analizado el capítulo denominado “Entorno social, económico y ecológico” del PRIS, para identificar si se ha realizado un análisis tomando en cuenta las varias sexo y género. Este capítulo está dividido en once acápite: 1) Demografía, 2) Organización Social y Política a nivel Local, 3) Actividades Socioeconómicas, 4) Salud, 5) Educación, 6) Infraestructura de Vivienda, 7) Energía, 8) Cultura, Percepciones y Expectativas, 9) Percepciones sobre problemas y perspectivas de la comunidad, 10) Percepción de la situación comunal en los próximos 5 años, y por último, 11) Mecanismos de información y comunicación.

El análisis diferenciado por sexo y por género muestra graves deficiencias. En el acápite Demografía no hay ninguna referencia al comportamiento de los indicadores demográficos por sexo. Cuántos niños y niñas nacen; cuántos niños y niñas fallecen, cuando se habla de *Tasa Bruta de Mortalidad*. Hubiera sido importante contar con información sobre la población diferenciada por sexo y por edad de la población que vive en las comunidades campesinas en donde se realizó el estudio.

Respecto a la PEA, es importante el hallazgo que indica que las mujeres trabajan casi en la misma proporción que los hombres, a diferencia del promedio nacional y regional, donde en las zonas rurales hay más hombres que mujeres trabajando. En el acápite *Organización Social y Política a nivel Local*, se hace referencia a la organización de las mujeres en los Clubes de Madres y no se reconoce la existencia de otras organizaciones de mujeres como la AMPACH o la Asociación de Mujeres de Tambobamba. Con relación a las *Actividades Socioeconómicas*, las mujeres y el trabajo de las mujeres no es consignado, entrando en contradicción con lo señalado anteriormente respecto a la PEA. Las mujeres son invisibilizadas en este diagnóstico, no se les reconoce su aporte a la economía familiar y comunal. Tampoco se toma en cuenta las percepciones y expectativas de las mujeres respecto a las actividades productivas, el uso de la tierra y la contaminación ambiental.

Respecto a la *Salud* y las oportunidades de acceso de las mujeres, se hace referencia a la salud materno-infantil, y se señala que un 70% de las madres gestantes de las comunidades estudiadas tienen control pre-natal. No hay información respecto a cuáles son las enfermedades con mayor incidencia en las mujeres. Cabe destacar que el diagnóstico sólo informa sobre los métodos de control de la natalidad de las mujeres. En cuanto a *Educación*, sí encontramos información diferenciada según género, el estudio señala que se ha encontrado que en las comunidades existe una menor valoración de la educación para las mujeres y señala que la misma situación se observa a nivel de la provincia de Cotabambas. De igual manera se aborda el tema de escolaridad y deserción escolar, así como analfabetismo con información diferenciada por género. Es de destacar que en las comunidades la tasa de analfabetismo de las mujeres es mayor que el promedio provincial en 20 puntos porcentuales, lo que sería un indicador crítico a ser tomado en cuenta en las propuestas.

En lo que se refiere a *Identidad*, sólo se hace una referencia a que la comunidad campesina está “conformada por los comuneros varones y mujeres inscritas en el padrón general de la comunidad”, no hay un mayor análisis sobre su número o su calidad de comuneras calificadas.

8. Justamente debido a un diagnóstico que no incorpora el enfoque de género en el análisis de la situación social, económica y cultural de la población de las comunidades campesinas focalizadas por el estudio, que no identifica los problemas y necesidades prácticas de las mujeres, y menos aún sus intereses estratégicos, es que el PRIS no ha sido diseñado como un programa que ofrezca igualdad de oportunidades para las mujeres, que promueva sus derechos integrales y que permita el empoderamiento de las mujeres para superar su situación de exclusión, marginación y discriminación, tanto de la

toma de decisiones, al interior de la comunidad, familia y sociedad, como de los beneficios del desarrollo.

9. De allí que los Objetivos del PRIS no estén orientados a abordar la solución de los problemas brindando igualdad de oportunidades a hombres y mujeres. A pesar que uno de los criterios para la selección de proyectos es que “Deben asegurar la participación de las mujeres. Los proyectos deben explicar cuál será la *participación de la mujer* en todo el ciclo del proyecto, qué roles irá asumiendo, así como cuáles serán los cambios que se piensa lograr al final del proyecto, en términos de *equidad de género*”.
10. Según información obtenida de la página Web de Xstrata, en estos momentos están en ejecución 13 proyectos, de los cuales sólo en tres se identifica que los destinatarios son varones y mujeres.
 - Desarrollo de artesanía en Challhuahuacho, Coyllurqui y Progreso, una de cuyos beneficiarios es la AMPACH.
 - Integración de las Comunidades de Pumamarca, Choquecca-Antuyo, Chuycuni y Cconccacca a la Comunicación, cuyos beneficiarios directos son 400 niños, niñas y jóvenes
 - Proyecto de Salud y Nutrición, cuyos beneficiarios directos son 1,348 familias, de las cuales 67 familias tienen madres gestantes
 - De un total de 58 proyectos ejecutados y en ejecución, sólo 5 proyectos especifican que están dirigidos a varones y mujeres, uno está dirigido entre otros beneficiarios a la AMPACH como señalamos en un punto anterior, y hay un proyecto de apoyo social a una niña con quemaduras
 - No existe ningún proyecto dirigido específicamente a fortalecer las capacidades de las mujeres, a fortalecer su organización, a enfrentar los problemas identificados en el diagnóstico que dio lugar al Árbol de Problemas del PRIS.

Análisis del Documento Informe de Sostenibilidad 2007³²

1. En este documento, en el acápite “Derechos Humanos” señalan que “No registramos incidentes de discriminación por motivo de color, raza, *género*, religión, extracción nacional o social.” En todo el documento sólo en este párrafo se hace una referencia al género. Cuando se habla de inclusión, el enfoque está dirigido a la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible, basado en las potencialidades

32 Xstrata Copper – División Sur del Perú. Proyecto Minero Las Bambas. Informe de Sostenibilidad 2007. En http://www.xstrata.com/assets/pdf/xcu_sustainability_2007_lasbambas.sp.pdf

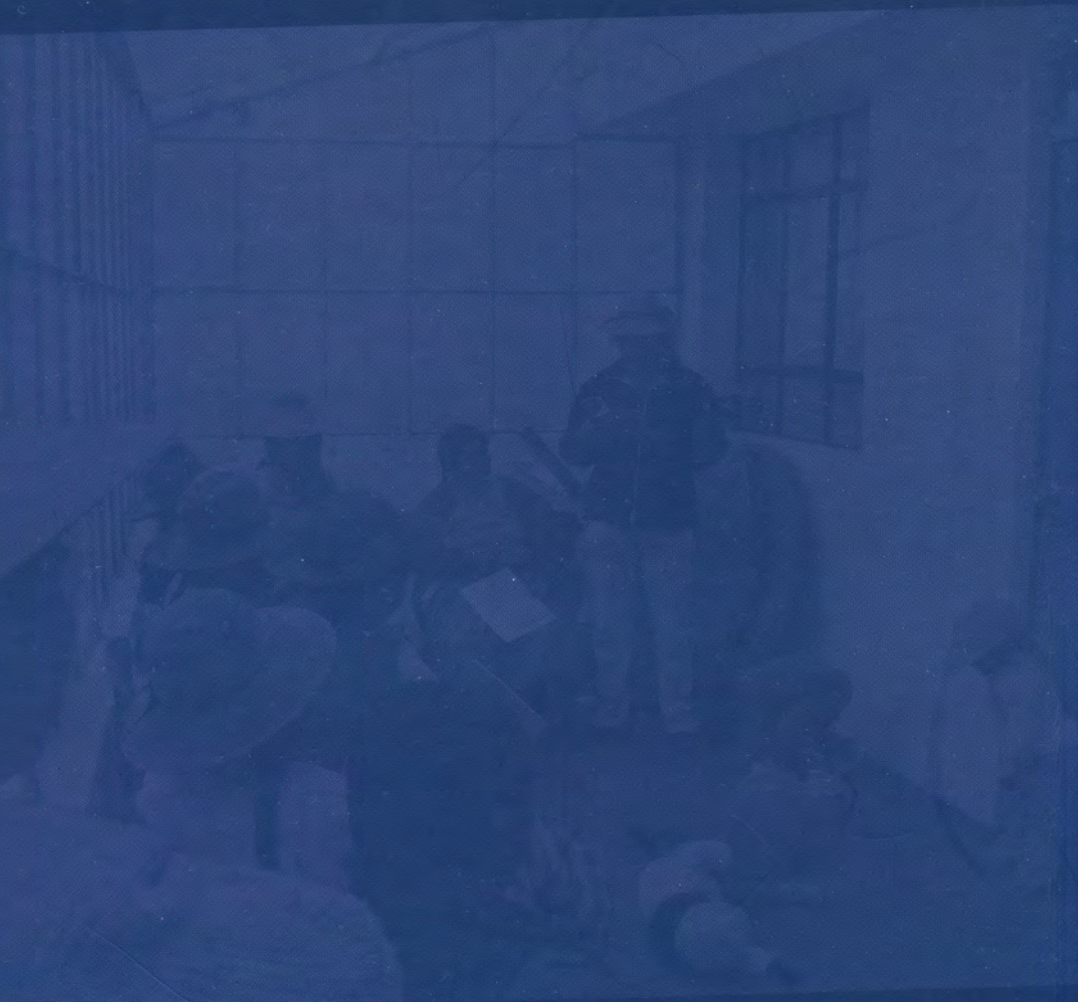
- y capacidades, pero se invisibiliza tanto la situación de las mujeres, como su rol o su aporte al desarrollo de sus familias, comunidades y sociedad en su conjunto.
2. En ese mismo informe, la equidad es abordada cuando se refieren a la "mejora de la capacidad productiva y manejo sostenido de los recursos naturales de la zona a través de... fortalecimiento de la gestión, organización e identidad cultural con equidad" Nuevamente las mujeres están invisibilizadas. Cuando esta propuesta se traduce en proyectos, sólo el proyecto Chaninchasun dice "Mejorar la capacidad productiva de los recursos naturales de los campesinos... e identidad cultural con equidad y generación de ingreso"
 3. De igual manera, la palabra "mujer" sólo aparece en dos oportunidades en este informe: como uno de los Criterios para la Selección de Proyectos... "Participación efectiva de la mujer" y la "Casa de la Mujer" en el informe de avance al 2007 del proyecto "Obra de Infraestructura de Centro de Promoción Tierra de Niños II Etapa"

ANEXO 7: ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DE APURÍMAC
ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DE APURIMAC

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO APURIMAC														
DEPARTAMENTO Provincia Distrito	POBLACIÓN		ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO		ESPERANZA DE VIDA AL NACER		ALFABETISMO		ESCOLARIDAD		LOGRO EDUCATIVO		INGRESO FAMILIAR PER CÁPITA	
	HABITANTES	RANKING	IDH	RANKING	AÑOS	RANKING	%	RANKING	%	RANKING	%	RANKING	N.S MES	RANKING
PERU	26207970	1	0.5976		71.5		91.9		85.4		89.7		285.7	
APURIMAC	418882	17	0.5209	23	65.3	21	76.8	24	90.5	4	81.4	22	193.5	21
GRAU	27007	156	0.5052	169	62.7	178	76.1	164	80.4	27	80.9	143	198	146
PROGRESO	2785	1175	0.4462	1812	58.3	1809	66.9	1750	78.5	1434	70.8	1749	190.2	1420
COTABAMBAS	46258	122	0.474	191	63.2	172	63.3	195	87.9	63	71.5	189	180.8	169
TAMBOBAMBA	10691	439	0.4704	1755	65.9	1203	56.5	1824	85.1	1025	68	1799	180.1	1519
COYLLURQUI	7909	587	0.4634	1782	61.8	1669	62.6	1798	86	929	70.4	1753	186.8	1458
CHALHUAHUACHO	6443	689	0.4618	1786	62.3	1633	60.3	1817	87.6	770	69.4	1770	179.1	1527

ANEXO 8: ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DE ESPINAR
ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DE ESPINAR

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO ESPINAR														
DEPARTAMENTO Provincia Distrito	POBLACIÓN		ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO		ESPERANZA DE VIDA AL NACER		ALFABETISMO		ESCOLARIDAD		LOGRO EDUCATIVO		INGRESO FAMILIAR PER CAPITA	
	HABITANTES	RANKING	IDH	RANKING	AÑOS	RANKING	%	RANKING	%	RANKING	%	RANKING	N.S MES	RANKING
PERU	26207970	1	0.5976		71.5		91.9		85.4		89.7		285.7	
CUSCO	1171503	6	0.5377	20	64.8	23	84.5	19	87.7	7	85.6	18	227.5	16
ESPINAR - PROV.	66908	82	0.5313	129	64.4	160	85.7	104	86.1	89	85.8	90	200	144
ESPINAR - DIST.	32471	146	0.5519	921	65	1322	90	623	91.4	275	90.5	439	207.4	1241



COOPERACCION



Acción Solidaria para el Desarrollo

Jr. Berlín 1353, Miraflores
Telf.: 444-0316 Fax: 445-0908
www.cooperaccion.org.pe