

## Programa de Pequeñas Donaciones Guatemala



### Historia de la introducción del tema de género y el Almanario como ejes transversales del Programa

El tema se empezó a abordar en una reunión de Comité Directivo Nacional en el 2003, el ex miembro del CDN Luis Móvil Ms.C., preguntó a todo el grupo: por qué las propuestas de proyectos venían sólo de ONGs, por qué los grupos de mujeres e indígenas por sí mismos no presentaban directamente propuestas.

Don Luis planteó a todos (CDN y staff PPD) que si la mayoría de propuestas eran de proyectos fáciles de implementar de forma directa por la gente beneficiada, por qué debíamos pagar costos administrativos de una ONG para que los implementara de forma menos directa, más cara, complicada y sin dejar conocimiento local. El resto del CDN estuvo de acuerdo con él.

Como staff PPD, le respondimos que no era posible debido a que el formato de propuesta estaba en electrónico, se repartía por email o dispositivos de almacenamiento (USB), el lenguaje del formato era técnico y un poco elevado para las personas comunitarias y que finalmente todo esto hacía inaccesible que los grupos de forma directa plantearan sus proyectos.

Don Luis con mucha claridad nos dijo: entonces lo estamos haciendo muy mal, debemos cambiar el formato, debe ser entregado de forma física, con lenguaje sencillo, que se llene escribiendo a mano, sin computadoras o electricidad de por medio; y, tenemos que hacer lo que sea necesario para llegar directamente a las comunidades, tienen un año completo para hacerlo. La próxima selección de proyectos quiero que probemos la nueva forma.

Durante todo un año un grupo de 5 personas (Miembros del CDN: Eduardo Villagrán y Alberto Rivera. Staff PPD: Oscar Murga y Liseth Martínez. Pasante PPD: Wolfgang Krenmyr) trabajamos en hacer este formato, nos reuníamos a discutir que debía incluir, luego pasamos al desarrollo y diseño del formato; cuando tuvimos algunas ideas plasmadas en papel empezamos la parte de hacer pruebas. Citábamos personas de algunos proyectos a llenar los formularios que habíamos diseñado, en esta parte de la creación del almanario, nos dimos cuenta que el formato tenía que ser grande, la mayoría de personas

comunitarias no tiene motricidad fina, así que un formato grande les ayuda a escribir con más comodidad, que debía ser escrito a lápiz, para permitir borrar, que el papel debía ser resistente, para borrar muchas veces. También nos dimos cuenta que las instrucciones necesitaban ser claras, sencillas y cortas, en esto nos ayudo mucho la gente de la comunidad que lo probó, cuando ellos no entendían algo se los tratábamos de explicar y cuando lo entendían, modificaban ellos mismos las instrucciones para mejorar el lenguaje, nos decía: ahh, usted quiere decir esto: xx y cambiamos por lo que ellos entendían.

En el 2004, finalmente, tuvimos el primer Almanario, el cual se imprimía en pliegos de papel tamaño 4 cartas, no era un formato de imprenta todavía, era tan sólo de prueba, el CDN aprobó los primeros 4 proyectos con Almanario, de esta experiencia **aprendimos que los grupos necesitaban tener capacitación para aprender a usar este formato y que durante el desarrollo de la propuesta debíamos realizar una visita de campo a cada comunidad para aclarar dudas, explicar mejor algunos detalles del proceso y comprobar de forma efectiva la participación e involucramiento comunitario.**

El nombre que le pusimos, Almanario, fue porque el formato resultante nos pareció una mezcla de un almanaque con un calendario.

De la ejecución de éstos primero proyectos aprendimos:

1. Que todos los proyectos comunitarios debían tener al inicio una capacitación en administración y finanzas de proyecto, en la cual debía participar sólo la junta directiva.
2. Que los grupos necesitaban al menos una capacitación en organización comunitaria.
3. Que era necesario hacer al menos una capacitación en temas de género y autoestima (en esta capacitación debían participar hombres y mujeres, aunque sea un grupo sólo de mujeres es vital que sus esposos participen, esto con el fin de que la participación activa de las mujeres sea más aceptada).

En este punto es importante profundizar, en esta capacitación se suelen hacer 2 grupos, uno de hombres y uno de mujeres, a cada grupo se les pide dibujar 2 relojes en un pliego de papel y escribir que actividad hacen en cada hora del día. Luego, cada grupo presenta lo que hace en cada hora del día, esto sirve para que ellos se den cuenta que sus esposas normalmente hacen muchas más cosas al día de las que ellos creen, inclusive muchas más que ellos, esta actividad suele dejar en evidencia también que ellas se levantan más temprano y se acuestan más tarde.

También en esta capacitación se fortalecen las autoestimas de hombres y mujeres, resaltando que no hay porque pensar en roles estipulados, que los niños pueden ser cuidados indistintamente por unos u otros, que ellas también pueden tomar decisiones en un proyecto y que ni un hombre, ni una mujer pueden por separado aportar una visión de conjunto, que no somos iguales y que por nuestras diferencias es importante la participación de todos.

4. Que los grupos necesitaban una capacitación en prevención de la violencia intrafamiliar.

Este punto también debe explicarse a detalle: en los primeros grupos que hicieron proyectos, nos dimos cuenta que cuando las mujeres cometían un error o participaban mucho (daban su opinión en talleres, venían a Xela a realizar trámites, etc.) los hombres las golpeaban, si cometían un error por ponerlos en vergüenza y si participaban mucho para que no se salieran del guacal (expresión utilizada para explicar que alguien se toma atribuciones o libertades que no le corresponden), las golpeaban para mantener el control y el "respeto". Esta actitud era comprendida como normal por la comunidad, pues estaba implícito que los maridos tienen derecho a corregir a sus mujeres, esto es culturalmente aceptado sobre

todo en comunidades rurales indígenas, este taller lo que hace es enseñar que todos tenemos derechos y obligaciones, que es inclusive delito golpear a las mujeres y los niños, que pueden ir a la cárcel por ello. Pero lo más importante del taller, es que se resalta que los sentimientos que desarrolla la persona golpeada no son buenos, que cuando se habla con cortesía, que cuando se platican las cosas y se toman decisiones juntos, las parejas son más felices, son más fuertes y hay más sentimientos de amor de uno hacia el otro y que la violencia genera tristeza, infelicidad, odio e ira. Y que tristemente, la mayoría de mujeres golpeadas se desquitan con sus propios hijos. Este taller lo toman también hombres y mujeres, aunque los grupos sean sólo de mujeres. Adicionalmente, se trata de resaltar las ventajas que trae a la familia la participación activa de las mujeres en distintos proyectos, ventajas económicas, sociales, educativas y de desarrollo personal. Finalmente, se les pide a todos reflexionar acerca de si les gustaría que esta costumbre de violencia siga en sus familias y que un día tenga hijas y nietos golpeados.

5. Que las capacitaciones deben realizarse enfocadas en aprender haciendo (al aire libre), no sesiones magistrales y que en grupos donde se hable algún idioma maya (sólo las mujeres suelen ser monolingües, los hombres hablan su idioma y el español) el capacitador debe dar el taller en el idioma materno de la comunidad, no en español.
6. Que en reunión, todo el grupo, deben decir el horario y fecha en que se realizarán las capacitaciones (sin esta regla unos cuantos hombres deciden hora y fecha, afectando horarios y fechas muy complicados para las mujeres)
7. Que en todas las capacitaciones se dispondrá del servicio de 1 ó 2 niñeras para cuidar a los niños que aún no van a la escuela (sin esta medida las mujeres no pueden poner atención en el taller) la niñera será electa por las propias mujeres y se le paga el valor de un jornal por el día trabajado.
8. Que las mujeres deben ser invitadas de forma directa a todas las actividades del proyecto, no es permitido invitarlas a través de sus esposos (le dicen al esposo y si el quiere y se acuerda le traslada la información a la esposa)
9. Que en las juntas directivas de los grupos al menos 3 deben ser mujeres (suelen ser 7 miembros en total) y al menos 1 debe tener el cargo de presidenta o tesorera (esto ayuda a que la participación de las mujeres en la toma de decisiones sea real y efectiva).

Cuando se tuvo la primera versión del almanario aprobada para imprenta, decidimos que al formato que teníamos se le debían agregar imágenes que estuvieran en sincronía con la realidad y el contexto sociocultural al que el texto estaba dirigido, así fue como una empresa de diseño gráfico lo termino de diseñar y le agregó imágenes de paisajes propios de la región de trabajo y personas trabajando vestidas con trajes típicos, esto con el fin de que las personas se vean representadas y se sienta familiarizadas con él.

Al siguiente año, ya se organizó el primer taller de Almanario, se invito a 1 mujer y otra persona más que podría ser hombre o mujer por grupo y lo que aprendimos al realizar el primer taller de Almanario fue:

1. Que la invitación a la capacitación inicial debía estar estrictamente dirigida a una mujer (cuando un hombre aprende cómo se hace algo nuevo, al explicarlo, asume lo que le es más fácil para él y automáticamente se concentra en explicar a otros hombres y/o hacer las cosas solo, cuando una mujer aprende cómo se hace algo nuevo, le da más seguridad explicarle a todos y recibir apoyo de todos para hacerlo). En los casos en los que fueron 1 hombre y una mujer, casi en un 80%, él la desplazaba y concentraba el conocimiento en los otros hombres del grupo.
2. Que para dar el taller requeríamos a una persona no sólo con experiencia en formación informal, sino específicamente en trabajar con grupos de baja escolaridad, poco español y baja autoestima.

3. Que el taller debe tratar de ayudar a que se sientan seguras de sí mismas y de ninguna manera debe centrarse en temas conceptuales como explicar qué es desarrollo humano, y similares.
4. Que sería mejor si el taller fuera impartido por una mujer.

De la ejecución de éstos nuevos proyectos aprendimos:

1. Que a la mujer que capacitamos en el taller inicial debíamos darle un cargo (Promotora), esto con el fin de darle una responsabilidad directa para que sea la persona encargada de llevar algunos controles como: de los jornales que el grupo trabaja, control de aportes comunitarios en especie; además daría apoyo a la junta directiva en supervisar el cumplimiento de actividades en el tiempo planificado, acompañaría a la/él tesorero a realizar cotizaciones y compras. Desde luego, la promotora tendría un monto asignado mensual, como pago dentro del presupuesto del proyecto y esto además haría que los hombres la sintieran como una figura a la que era necesario escuchar, puesto que es la única persona que percibe un pequeño estipendio como pago por lo que hace, le daría peso e importancia dentro del grupo.
2. Que se debía comprar un celular en el marco del proyecto, de los más baratos, para que la comunicación entre las comunidades y el PPD fuera directa y rápida. También debía dejarse en el presupuesto un pequeño monto para el pago de llamadas.
3. Que en el presupuesto del proyecto debía contemplarse la compra de una cámara fotográfica barata y la impresión de fotos, para que durante las visitas de campo de la promotora y actividades del proyecto ellos mismos fueran tomando fotos y documentando el avance del mismo.

Durante la siguiente capacitación de proyectos, tuvimos la suerte de encontrar a nuestra capacitadora actual, ella posee 2 licenciaturas, una en psicología y otra en pedagogía, tiene una maestría en manejo de recursos humanos, además de 25 años de experiencia en docencia con niños, jóvenes y adultos. Ella nos dio varias ideas que mejoraron substancialmente el Almanario:

1. Se le agregaron colores al Almanario en la columnas de sumas, distintos colores que ayudan a sumar (hay 12 páginas de planificación que significan 12 meses, más 1 hoja de sumas de los 12 meses de aportes comunitarios y de otras organizaciones; y, otra hoja de sumas de los montos solicitados al PPD) ahora cada columna tiene un color diferente, lo cual ayuda mucho a que cuando se suman todos los meses no confundan las cantidades de una columna con las de otra.
2. Flechas y letras más gruesas y definidas para facilitar la lectura e interpretación (hay mucha gente en las comunidades con problemas de visión no diagnosticado)
3. cambiamos el tipo de letra que se usa en el Almanario, es el tipo de letra más simple que pudimos encontrar en el que la "a" se escribe así : "ɑ", pues la "a" de otra forma es difícil de entender por grupos con baja escolaridad.

Luego de esta capacitación y cuando ya los proyectos estaban en ejecución, una estudiante de maestría de la Universidad Politécnica de Valencia, hizo su tesis enfocada al uso del Almanario y género en el PPD, esto nos ayudo a mejorar en los siguientes aspectos:

1. En las capacitaciones de Almanario, también debemos contar con traductoras de distintos idiomas mayas, porque aunque las mujeres entiendan y hablen el español, no lo entienden todo y en su propio idioma además se siente más seguras y les da menos pena preguntar.
2. Debemos invitar a 2 mujeres a cada taller de almanario y el grupo debe decidir quién de las 2 será la promotora, esto con el fin de que si la promotora ya no puede seguir haciendo este trabajo, hay otra persona que esta igualmente capacitada, que es mujer y que puede hacerlo sin problemas. Esto también puede servir de apoyo a la misma promotora. Además, el que vengan

- 2 mujeres a la capacitación hace sentir más confiada a la comunidad y a las familias de las que vienen al taller, pues en las comunidades rurales indígenas las mujeres no viajan solas.
3. El PPD para homogenizar los talleres de género y autoestima, aporta la metodología y planificación del taller.
  4. Deja de ser una opción el servicio de niñera y pasa a ser una obligatoriedad durante todas las capacitaciones del grupo.

A continuación detallo algunas anécdotas interesantes del trabajo de género que hemos realizado:

1. Cuando el Comité de Mujeres El Sol del Paraje Los Molinos de Sibinal, San Marcos; ejecutaba el primer proyecto que les financiamos, vinieron a la oficina del PPD a entregar su primer informe de avance doña María Lionza García y doña Felipa Berdúo, ellas muy emocionadas me contaron lo siguiente: fíjese señó que desde que empezamos a trabajar con lo del proyecto los hombres se burlaban de nosotras, decían que de seguro sólo nos juntábamos para hablar de la gente y perder el tiempo. Los de la junta directiva del grupo de hombres se ponían enfrente del lugar donde nos reuníamos y se reían de nosotras cuando salíamos de una reunión. Ahora que ya ejecutamos la primera parte del proyecto, de acuerdo al presupuesto, nos fuimos a cotizar al pueblo todas las herramientas, las compramos y las llevamos a la comunidad, cuando llegamos con un camión lleno de herramientas todos los hombres salieron a ver para quién eran esas herramientas y el presidente del grupo de hombres preguntó quién trajo ese camión, yo me baje del camión y le conteste nosotras lo trajimos, es parte del apoyo que el PPD nos dio en el proyecto que estamos trabajando. El presidente me dijo: y para quién son. Y yo le contesté: son para nosotras, para las que nos reunimos a trabajar en el proyecto. Todos los hombres se quedaron un rato callados y nada mas nos miraban descargar el camión y entregarlo todo. Cuando terminamos el presidente del grupo de hombres pidió hablar con nosotras, nos pregunto de nuestro proyecto y después delante de todos dijo que quería felicitarnos, porque nunca en la historia de nuestra comunidad habían llevado nada para nadie y nosotras, las mujeres, fuimos las primeras en organizarnos, en hacer un proyecto y llevar cosas de beneficio para todos. También dijo que se disculpaban porque ellos pensaban que nosotras no nos reuníamos para cosas buenas, pero que ahora se daba cuenta de la verdad y que todos los hombres debían aprender de nosotras y apoyarnos.
2. Don Luis Ochoa, esposo de doña Ebany Hernández, la presidenta de CODEMUR, vino hasta el PPD a dar las gracias por el apoyo que les brindamos al grupo de Mujeres de la Comunidad Agraria la Bendición en Patulul, Suchitepéquez. Él con un nudo en la garganta dijo: que cuando su esposa había iniciado a trabajar en el grupo al él le había caído muy mal y había pensado que era una pérdida de tiempo. Pero que el día que él llegó a la casa y le dijo a ella que no tenía dinero para la comida y que no sabía cuando volvería a tener dinero, y que no tenía idea de que hacer y ella le respondió no tengas pena Luis, del trabajo que hacemos en el proyecto, ya hemos vendido ujuxte y yo tengo dinero, acá de este dinerito podemos comer sin problemas. Mire señó, en ese momento se me llenaron los ojos de lágrimas porque yo renegaba de que mi mujer estuviera en un grupo y gracias a eso mis hijos no se iban a morir de hambre, de verdad que les doy las gracias por apoyar y confiar en las mujeres, porque gracias a eso mis hijos están bien hoy.
3. hace varios años, Don Clemente Jiménez, del Grupo Los Cipreses, del Cantón Los Jiménez, del Caserío Molino Viejo, Comitancillo, San Marcos; me compartió lo siguiente: “señó la

primera vez que mi mujer dijo que ella se iba a ir a Xela a hacer un trámite del proyecto y que yo me quedaría con los patojos (niños), yo pensé, a ver si no se me muere un patojo, yo nunca los he cuidado, yo nunca les he dado de comer y si no se que hacer y si les pasa algo, que voy a hacer. Pero también pensé, ella nunca ha ido a ningún lugar sola y menos a hacer un trámite, así que si ella puede, yo también tengo que poder. Me quedé solo todo el día, mi mujer se fue de madrugada y regresó de noche, y mire seño y cuando ella regresó y los patojos estaban bien, les di de comer y nada les pasó, yo me sentía súper bien y ella también venía contenta que habían podido hacer todo solas las mujeres que se fueron, eso fue lo mejor que aprendimos los dos con el proyecto; ahora algunas gentes de la comunidad se dan cuenta que es igual de bueno darle estudio a los hijos y a las hijas. Mi mujer y yo hablamos esa vez y decidimos darle a todos el mismo estudio.

## **Background for editors**

### **About the GEF**

The GEF unites 182 countries in partnership with international institutions, civil society organizations (CSOs), and the private sector to address global environmental issues while supporting national sustainable development initiatives. Today the GEF is the largest public funder of projects to improve the global environment. An independently operating financial organization, the GEF provides grants for projects related to biodiversity, climate change, international waters, land degradation, the ozone layer, and persistent organic pollutants.

Since 1991, GEF has achieved a strong track record with developing countries and countries with economies in transition, providing \$10 billion in grants and leveraging \$47 billion in co-financing for over 2,800 projects in over 168 countries. Through its Small Grants Programme (SGP), the GEF has also made more than 13,000 small grants directly to civil society and community based organizations, totalling \$634 million. For more information, visit [www.thegef.org](http://www.thegef.org).

### **About the GEF Small Grants Programme**

Launched in 1992, SGP supports activities of nongovernmental and community-based organizations in developing countries towards climate change abatement, conservation of biodiversity, protection of international waters, reduction of the impact of persistent organic pollutants and prevention of land degradation while generating sustainable livelihoods.

Since its creation SGP has provided grants to 13,000 communities in 122 developing countries. Funded by the Global Environment Facility (GEF) as a corporate programme, SGP is implemented by the United Nations Development Programme (UNDP) on behalf of the GEF partnership, and is executed by the United Nations Office for Project Services (UNOPS).

### **Media contacts:**

Ana Maria Currea, Knowledge Management Facilitator, GEF SGP,  
[ana.maria.currea@undp.org](mailto:ana.maria.currea@undp.org), 646-781-4353

John Diamond, Senior Communication Officer & Spokesperson  
Global Environment Facility

[jdiamond@TheGEF.org](mailto:jdiamond@TheGEF.org), (202) 458-7953

[www.TheGEF.org](http://www.TheGEF.org)