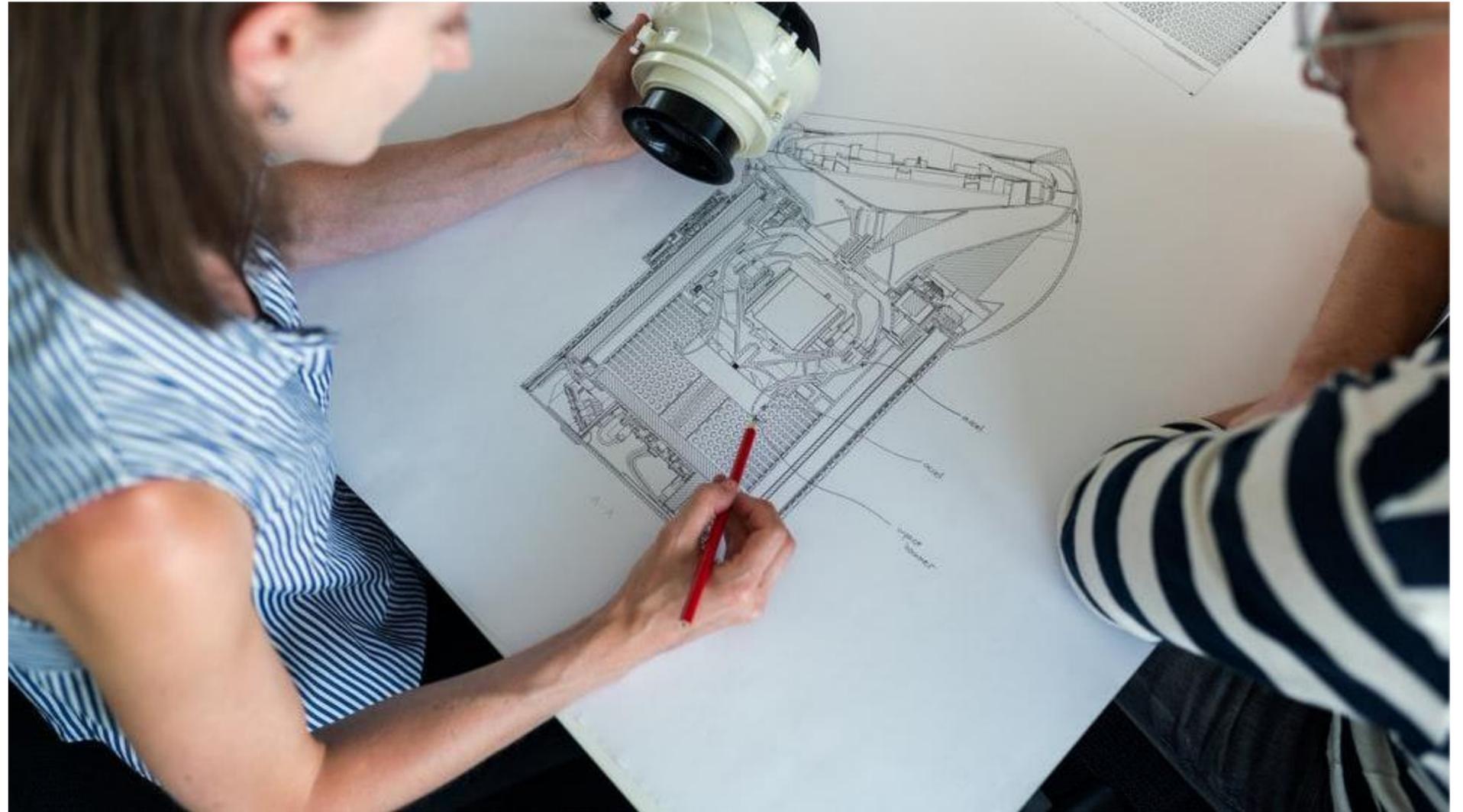


1.4

Sensibilidades de género al ser mentora/mentor



El enfoque bifocal para el cambio

El enfoque bifocal de los estudios de género reconoce un enfoque de dos vertientes para el cambio organizacional. Mientras que las teorías tradicionales del desarrollo organizacional se enfocan en el cambio estructural y sistémico, el enfoque bifocal aprovecha la capacidad de cambio de los propios individuos de los cuales las organizaciones se pueden beneficiar. El punto de partida es la autoconciencia y la autoeficacia de las personas.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las personas podrían estar trabajando en organizaciones cuyo entorno presenta retos o es hostil. Los efectos “erosivos” de la discriminación pueden tener un impacto emocional en las personas. Ser excluida/o o rechazada/o se registra tal como un dolor físico en el cerebro que puede ser por lo tanto muy dañino.



Dimensión de género en el trabajo

Como mentoras/es, es necesario estar conscientes de que las personas pueden enfrentar problemas en el trabajo como:

- Sexismo
- Microagresiones (pequeños actos discriminatorios o comentarios destinados para excluir, socavar o dañar)
- Exclusión de funciones estratégicas y de toma de decisiones
- Ser excluidas/os debido a ciertas características como la edad, raza, discapacidad, paternidad/maternidad, pertenencia a la clase trabajadora
- Acoso sexual
- Uso del poder por quienes tienen el control para obstaculizar el avance profesional.

No es nuestro papel como mentoras/mentores resolver problemas sino escuchar con empatía y proporcionarle a nuestra mentoreada herramientas para poderle ayudar a tomar decisiones y tomar el más apropiado curso de acción.

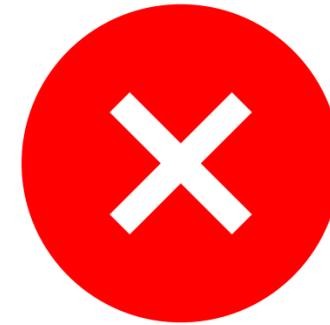


Definición de mentoría de David Clutterbuck:

"La mentoría implica **principalmente escuchar con empatía**, compartir experiencias (generalmente mutuas), amistad profesional, desarrollar conocimiento a través de la reflexión, ser una caja de resonancia, alentar"



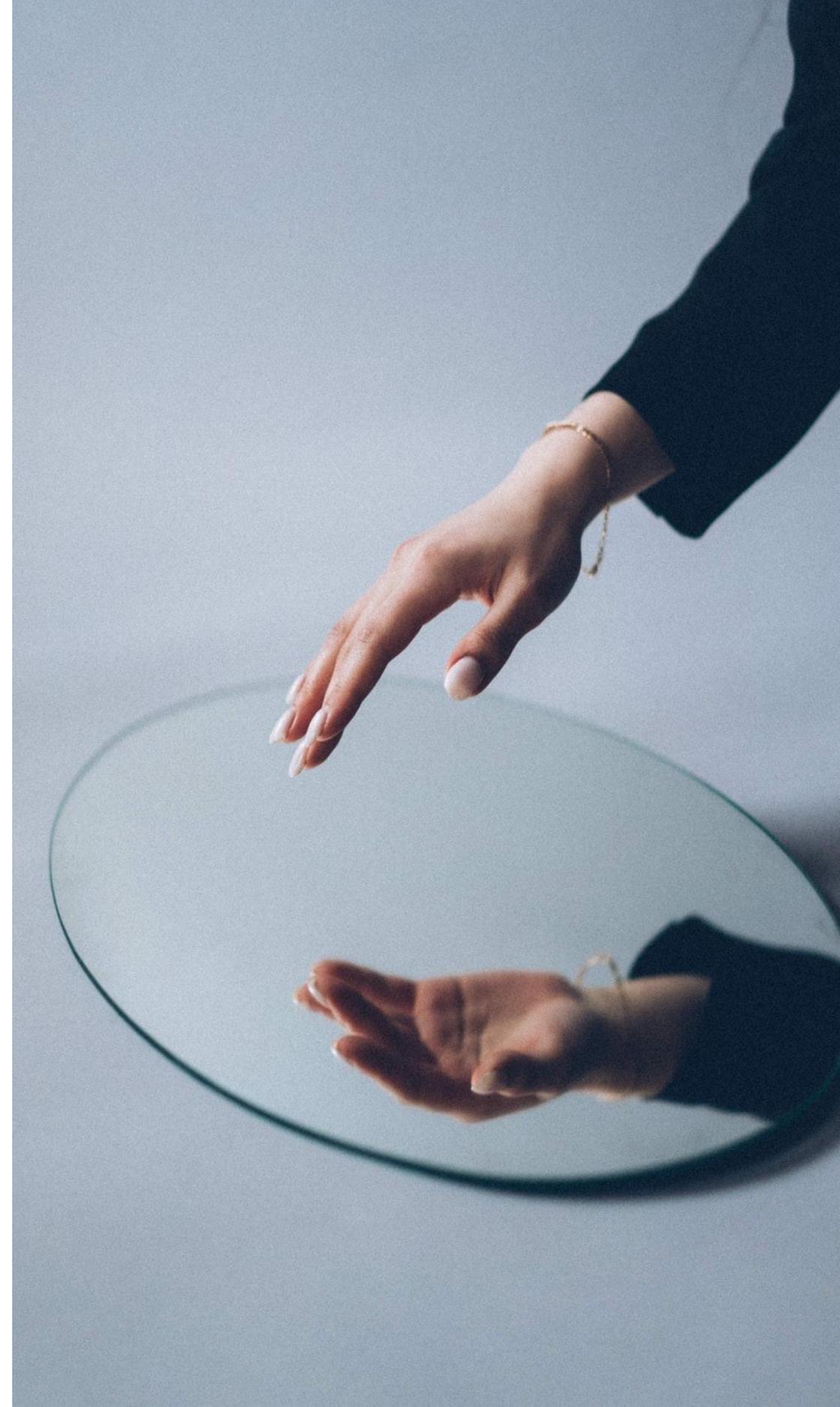
Simpatía = sentir pena por la persona



Empatía = sentir al lado de la persona, comprender su experiencia.



No es nuestro rol identificarnos como amigos para ayudar a nuestra mentoreada. La mentora/mentor le muestra un espejo a la mentoreada para que examine su vida (laboral y personal) y la ayude para evaluar e identificar objetivamente sus acciones.



Las parejas en la mentoría

Si ambas/os pertenecen a la misma organización, se requiere mantener cierta distancia.

Es importante minimizar el juego de poder ya que por ejemplo; no sería ideal que una persona que supervise sea la mentora/mentor de la mentoreada.

Mantener una distancia es necesario por motivos de confidencialidad y seguridad psicológica. Por ejemplo la mentoría entre diferentes organizaciones o diferentes departamentos de la misma organización podrían funcionar.

Es recomendable redactar un acuerdo de expectativas para que las conversaciones sean privadas y confidenciales, y así ser claros en no revelar información a personas externas.



¿Qué aspectos hay que considerar con la combinación de parejas masculinas y femeninas?

Se espera que las parejas aborden la relación con una "consideración positiva incondicional"

La consideración positiva incondicional (Rogers, 1956) es un concepto planteado por Carl Rogers que implica el aprecio y la aceptación total de una persona cuando se trabaja con ella en mentoría, coaching y asesoramiento. Implica estar presente para la persona sin importar lo que diga o haga. En el contexto de la mentoría, esto incluye un enfoque centrado en la persona. Los profesionales normalmente establecen previamente que el acuerdo puede romperse si la persona se pone ella/el misma/o en riesgo o pone en riesgo a otros. En este sentido, la mentora/mentor transmite apoyo y comprensión durante todo el proceso estableciendo al mismo tiempo límites.

La mentora/mentor respeta los límites entre ella/él y la mentoreada, reconociendo que su objetivo es satisfacer las necesidades de la mentoreada y no las propias lo que permite a la mentora/mentor hablar con franqueza y honestidad y saber que será aceptado/a. No hay necesidad de ocultar los elementos "malos" del 'yo' o reprimir sentimientos fuertes; todo se puede discutir.

Aceptar esta condición es importante en términos psicológicos. En las etapas de desarrollo inicial del ser humano se reconoce que las personas que han sido completamente validadas en su totalidad por una persona que se interese por ellos, suelen tener una autovaloración más fuerte y autoestima más sólida. La forma en que nos ven los demás contribuye a crear una autoimagen más fuerte. Llegamos a conocernos a nosotros mismos/as en la relación que tenemos con los demás.

¿Qué aspectos hay que considerar con la combinación de parejas masculinas y femeninas?

En la práctica, esto significa:

- Llegar a la relación con igualdad, viendo a la mentoreada como alguien igual.
- Manejar la relación sin juzgar.
- Comportarse profesionalmente: enfocarse en los problemas del trabajo, no comportarse con demasiada familiaridad y no buscar reunirse socialmente fuera de la relación de mentoría.
- No hacer suposiciones sobre la vida de otras personas. Por ejemplo, asumir erróneamente que una madre joven está teniendo problemas en establecer un equilibrio en su vida laboral. ¡Puede que no sea así!
- Evitar la objetivación de la mentoreada; en parejas de género mixto debemos ser conscientes del proceso de la transferencia (sesgos inconsciente de emociones que se proyectan de una persona a otra) y el potencial de atracción. Estos puntos deben tratarse de manera muy delicada.

¿Cómo podemos prevenir los problemas entre parejas de hombres y mujeres en la mentoría ?

- Tener conciencia de uno mismo/a.
- Discutir la dinámica de la relación cuando los temas o sentimientos se vuelven incómodos.
- Contar con una tercera persona a quien acudir en busca de asesoramiento. Podría ser alguien en recursos humanos, un coordinador del programa de mentoría, , grupos de supervisión.
- Asegurarse que el emparejamiento haya sido cuidadoso tomando en consideración por ejemplo la relación y distancia del manejo del poder, así como, establecer un mecanismo constante de evaluación continua.
- Tener conciencia de los sesgos inconscientes como la transferencia y la contratransferencia (hablaremos más al respecto en la sección del diseño de programas de mentoría)



**Gracias al apoyo
generoso del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

