

Declaración de la Coordinadora de Mentoría Social

Según explicamos en los documentos internos de la CMS, definimos la mentoría como una metodología de intervención social que promueve la relación entre personas que voluntariamente se ofrecen (mentores y mentoras) para proporcionar un apoyo a otras personas que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión (mentorados y mentoradas). Para que esta relación sea fructífera, una persona técnica la acompaña, apoya, supervisa y evalúa durante todo el proceso.

Las relaciones de mentoría implican un compromiso de partida con el otro y se caracterizan por ser relaciones que se construyen sobre la base de la confianza y el respeto, indispensables para generar un vínculo personal, que se cuece a fuego lento. Es por ello que las relaciones deben ser de larga duración, siendo los 6 meses, el tiempo mínimo de las mismas. En las relaciones de mentoría la persona mentorada es la protagonista, si bien entendemos que las dos partes se benefician y aprenden a lo largo del proceso. Finalmente, es también una característica central, la formación y preparación de las personas mentoras para asegurar que ejercen su rol facilitando que las mentoradas se empoderen, sin paternalismos ni dependencias.

Sin embargo, esta definición es todavía muy genérica y no nos permite establecer cuáles son las características que consideramos desde la Coordinadora para que un proyecto esté verdaderamente alineado con nuestra propuesta de intervención.

¿Qué es lo que realmente queremos decir cuando desde la CMS hablamos de mentoría social? ¿Desde qué análisis lo hacemos? ¿Con qué finalidad? ¿El motivo de agruparnos bajo el paraguas de la CMS es exclusivamente la metodología de intervención o compartimos algo más?

Este documento pretende ser un punto de partida para construir una carta magna, declaración o código ético de la CMS que nos facilite explicarnos mejor a nosotros mismos y al exterior.

La primera cuestión que nos surge si queremos ir algo más allá de una definición metodológica es ¿para qué hacemos esta intervención?



¿Para qué hacemos esta intervención?

Partimos de un análisis compartido en el que identificamos que el sistema socioeconómico globalizado actual genera desigualdad y, por lo tanto, que las oportunidades no son equitativas entre diferentes grupos poblacionales. Desde nuestro punto de vista, los motivos de esta desigualdad son múltiples, pero ninguno de ellos puede ser considerado como justificación o excusa para no garantizar el acceso equitativo a los recursos (sean académicos, laborales, sociales o de cualquier otra índole) y, por lo tanto, reconocemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos como un marco irrenunciable.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. [...]. Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos 1 y 2. Asamblea General de la ONU, 10 de diciembre de 1948

Se desprende por lo tanto de los proyectos de mentoría social de la CMS el objetivo de trabajar para la igualdad a través de estos, siendo conscientes de que para lograr dicha igualdad se debe incidir también en el cambio de estructuras y en las políticas públicas. Aunque entendemos que la mentoría es una herramienta eficaz e innovadora al servicio de la justicia social, para nosotros es importante hacer hincapié en el hecho de que su utilización de forma aislada no es suficiente para modificar determinadas desigualdades como las materiales o administrativas. Por ello, apostamos por incorporar la mentoría como una estrategia que complementa y amplifica el impacto de otras intervenciones sociales.

¿A quién nos dirigimos?

Dirigimos nuestra acción a colectivos vulnerables o con mayor fragilidad. Aunque la pobreza económica es el factor que tradicionalmente más se relaciona con dicha vulnerabilidad, entendemos que no podemos hacer jerarquías entre factores de discriminación por lo que apostamos por la interseccionalidad como herramienta para explicar cómo funcionan los procesos de exclusión social. Entendemos que tanto las dimensiones de la exclusión (laborales, educativas, sociales, económicas) como los motivos (etnia, género, clase) son siempre múltiples y debemos analizarlos de forma global.

Conscientes de que la mentoría puede adaptarse a muchos perfiles de personas usuarias, dependerá de cada proyecto decidir con qué perfiles trabaja o no. Lo que es claro es que no todos los proyectos son para todo el mundo y que, a mayor fragilidad, más importante será trabajar para garantizar que se cubran las necesidades básicas desde otros servicios.



Entendemos, por lo tanto, que la mentoría no es una herramienta útil para todo el mundo, sino que dependerá del proyecto, el objetivo y, en última instancia, de cada persona, que su uso sea pertinente y tenga un impacto positivo en la persona mentorada. La comunidad científica apunta que los beneficios de la mentoría son múltiples, pero que su aplicación sin tener en cuenta criterios cualitativos, puede generar impacto negativo. Según Rhodes, J., Liang, B., i Spencer, R., en su artículo publicado en 2009 *First do no harm: Ethical principles for youth mentoring relationships*, por ejemplo, concluyen en que la falta de habilidades por parte de las personas mentoradas puede afectar negativamente a las personas mentoradas mermando la confianza en sus capacidades y propio futuro.

Asimismo, y aunque no sea el colectivo al que si dirige nuestra intervención de forma directa, entendemos que la mentoría es también una herramienta que permite comunicarnos con la parte privilegiada de la sociedad facilitando que ésta cambie su mirada hacia los colectivos vulnerabilizados.

Nuestro común denominador

Del mismo modo en el que hablamos de características que impiden que determinadas personas puedan ser mentoradas, también existe un denominador común en las que sí pueden serlo. La falta de referentes en el entorno inmediato, capaces de actuar como apoyo en los procesos de transición y cambio de las personas a las que nos dirigimos es el elemento central para considerar la necesidad de una mentoría formal. Es decir, con la mentoría lo que buscaremos es poner en práctica relaciones saludables que permitan, en el futuro, que la persona encuentre referentes en su entorno habitual. Buscaremos facilitar ese vínculo de confianza entre mentor/a y mentorado/a, que permita principalmente que éste se desarrolle personalmente (mejore sus expectativas, su resiliencia y su autoestima) y amplíe sus oportunidades y capital social.

Es también denominador común poner el foco en la construcción de un vínculo de confianza, convirtiéndose este en la herramienta imprescindible para poder trabajar tanto los objetivos emocionales como los instrumentales. Aunque pueda parecer una obviedad, nuestro trabajo es hacer que personas construyan relaciones que generen reconocimiento y apoyo desinteresado. Un apoyo no estigmatizador, empoderador, que acompaña desde el respeto y que mira al otro de igual a igual.

Pero no sólo eso, cuando la mentoría social es pertinente, además de los efectos directos sobre las personas mentoradas, aporta un valor diferencial, frente a otras metodologías.



Valor añadido

La mentoría como reconocimiento social

El reconocimiento que obtienen las personas mentoradas gracias a la mentoría es fundamental. El hecho de tener a otra/s persona/s que las escuchan y que de forma desinteresada están a su lado es de un valor incalculable, puesto que se convierten en importantes para otra persona y ese reconocimiento está directamente relacionado con su autoconfianza y autoestima.

La mentoría como implicación social

A diferencia de otras intervenciones, la mentoría social es una intervención que requiere de la colaboración de la sociedad civil para llevarse a cabo: es necesario contar con personas que voluntariamente se ofrecen para que la mentoría sea posible.

La mentoría como intercambio social y cultural

Además, la mentoría conecta a personas de realidades distintas, poniendo en contacto comunidades de personas aparentemente distantes. La mentoría, a través del conocimiento mutuo y el enfrentamiento con estereotipos y apriorismos, colabora en la cohesión social.

La mentoría como crecimiento personal de las personas voluntarias

La revisión de los propios prejuicios, el acompañamiento desde un plano de igualdad, la capacidad de empatía o la escucha son características propias del voluntariado en mentoría. El hecho de huir de una relación paternalista y revisar constantemente el lugar de privilegio del mentor/a implica un proceso de revisión y crecimiento personal de la persona voluntaria.

La mentoría como proceso de sensibilización social de las personas voluntarias

Cuando las personas se acercan para hacer de mentoras lo hacen por motivos distintos. Sin embargo, el proceso de formación inicial y la posterior relación con las personas mentoradas puede añadir elementos para su sensibilización sobre realidades que hasta el momento no suficientemente conocidas, de modo que más allá de la acción de voluntariado que desarrollan, se convierten en agentes de denuncia de discriminaciones o determinadas injusticias.

La mentoría como calidad procedimental

La mentoría es una metodología muy pautada que se ha estudiado y revisado repetidamente, lo cual nos permite que se implemente con rigor procedimental. La rigurosidad con la que los procesos están definidos facilita su réplica y garantiza calidad en la praxis.

En la Coordinadora hemos recogido los estándares de calidad que garantizan una praxis segura y de mayor impacto y los hemos adaptado a la realidad española, a través de un pilotaje de 2 años. El resultado es el Sello MC, un procedimiento que permite valorar la calidad procedimental de los proyectos de mentoría y detectar las acciones de mejora a implementar, a través de un proceso de auditoría y acompañamiento. Así pues, nuestra definición de calidad se basa en 10 premisas que consideramos indispensables:



- Identificación y aceptación clara a las personas mentoradas: la mentoría debe dirigirse a las personas adecuadas, definiendo sus necesidades y perfil.
- Proceso de selección de las personas mentoradas: es necesario que las personas mentoradas lo sean voluntariamente y sean capaces de asumir el compromiso que requiere una relación.
- Identificación y aceptación clara a las personas mentoradas: debemos definir el perfil y capacidades de las personas que mejor harán de mentoradas en nuestro proyecto.
- Proceso de selección adecuado para la participación de las personas mentoradas: la exigencia en el proceso de selección de las personas mentoradas en base a su competencias en cuanto a responsabilidad, adaptabilidad y empatía es fundamental para evitar riesgos y garantizar los máximos beneficios para las mentoradas. No todo el mundo puede ser mentor/a.
- Capacitación y preparación de las personas mentoradas: las personas mentoradas deben entender bien el proyecto y debemos facilitarles apoyo para que sean capaces de participar sacándole el máximo partido.
- Formación de las personas mentoradas: a parte de seleccionarlas bien, debemos preparar a las personas mentoradas para que acompañen sin paternalismos, empoderando y evitando posibles dependencias nocivas.
- Adecuada asignación de las parejas/tándems: tenemos que emparejar con criterios que nos den las máximas garantías de que la pareja/tándem funcione.
- Seguimiento y monitoreo de todo el proceso: la figura del técnico/a es indispensable durante todo el proceso y debe garantizar que la relación camina según los compromisos y objetivos propuestos.
- Apoyo y recursos para las personas mentoradas durante todo el proceso: en la función del técnico/a de mentoría no está sólo monitorear sino que también es muy importante apoyar de distintas maneras a las personas mentoradas. El vínculo entre persona técnica y persona mentorada es también fundamental.
- Preparación y gestión del cierre de la relación: las relaciones de mentoría tienen un final en el marco del proyecto, aunque luego se naturalicen o transforme en otro tipo de relación. Es importante preparar ese final y de lo que pasará después, antes de que llegue el momento.