

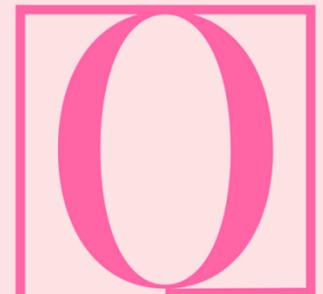
MANUAL DE MENTORÍA LGTBI PARA UN

# WIN – WIN PROFESIONAL ENTRE EMPRESAS

TOMO I



Marzo de 2025  
Estrategia Rainbow Connection



OBSERVATORIO PRIVADO  
DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS  
PÚBLICAS LGTBI DE ARAGÓN

# CONTENIDO

Introducción a la colección de manuales de mentoría del Observatorio.



La mentoría en empresas como herramienta de conexión y mejora profesional.



Diseño de programas de mentoría de carácter LGTBI: ideas.



- **INTRODUCCIÓN A LA  
COLECCION DE MANUALES  
DE MENTORIA DEL  
OBSERVATORIO.**

# INTRODUCCIÓN A LOS MANUALES

## INTRODUCCIÓN

Personas colaboradoras del equipo de empresas.

## EDICIÓN

Loren González, Director del Observatorio

## PROYECTO

Estrategia Rainbow Connection (2025)



El compromiso con la diversidad y la inclusión en las empresas no puede quedarse únicamente en documentos escritos: requiere acciones concretas que garanticen entornos laborales seguros y de crecimiento para todo el equipo de profesionales.

Es en este contexto donde los programas de mentoría LGTBI aparecieron hace pocos años como una eficiente estrategia para generar redes de apoyo, potenciar el talento y reducir las barreras que sistemáticamente han dificultado el desarrollo profesional de personas queer.

Este manual tiene como objetivo ofrecer una guía práctica para reforzar las políticas que algunas empresas ya están diseñando, implementando y evaluando con relación a programas de mentoría LGTBI.

Y, es que, implementar estos programas significa poner en marcha una herramienta clave para la transformación cultural de las empresas ya que la mentoría es un proceso en el que una persona con experiencia y conocimientos (la persona menora) acompaña a otra con menos recorrido en un ámbito específico (el, la o le mentée), brindándole orientación, apoyo y referencias.

# INTRODUCCIÓN A LA MENTORÍA

## INTRODUCCIÓN

Personas colaboradoras del equipo de empresas.

## EDICIÓN

Loren González, Director del Observatorio

## PROYECTO

Estrategia Rainbow Connection (2025)



El compromiso con la diversidad y la inclusión en las empresas no puede quedarse únicamente en documentos escritos: requiere acciones concretas que garanticen entornos laborales seguros y de crecimiento para todo el equipo de profesionales.

Es en este contexto donde los programas de mentoría LGTBI aparecieron hace pocos años como una eficiente estrategia para generar redes de apoyo, potenciar el talento y reducir las barreras que sistemáticamente han dificultado el desarrollo profesional de personas queer.

Este manual tiene como objetivo ofrecer una guía práctica para reforzar las políticas que algunas empresas ya están diseñando, implementando y evaluando con relación a programas de mentoría LGTBI.

Y, es que, implementar estos programas significa poner en marcha una herramienta clave para la transformación cultural de las empresas ya que la mentoría es un proceso en el que una persona con experiencia y conocimientos (la persona menora) acompaña a otra con menos recorrido en un ámbito específico (el, la o le mentée), brindándole orientación, apoyo y referencias.

En un contexto laboral, profesional o corporativo, contar con mentoras y mentores LGBTBI permite el desarrollo profesional de personas queer dentro de la empresa y la construcción de espacios de mayor bienestar y seguridad laborales. Quienes ocupan estos roles actúan como referentes visibles, generando redes de apoyo, compartiendo estrategias para afrontar desafíos específicos y ayudando a que la empresa avance en su compromiso con la diversidad. Además, tienen la capacidad de sensibilizar al resto de la organización sobre las barreras estructurales a las que se enfrenta la comunidad queer en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva de las, los y les mentées (personas que reciben la mentoría), este proceso es una oportunidad para sentirse acompañadas, acompañados y acompañades en su desarrollo profesional dentro de un entorno que muchas veces ha sido hostil o poco receptivo con la diversidad. En este sentido, un programa bien diseñado les permite adquirir herramientas para gestionar su carrera con mayor seguridad, aprender de experiencias previas y ampliar su red de contactos dentro y fuera de la organización.

Muchas parte de la comunidad queer, especialmente aquellas personas que son trans o que forman parte de grupos interseccionales (racializadas, con discapacidad, mayores, jóvenes sin experiencia, mujeres LGBTI, etc.), se enfrentan en muchas ocasiones a barreras adicionales en su crecimiento profesional.

La mentoría les ofrece una guía para sortear estos obstáculos y, súper importante, legitima sus trayectorias, refuerza su confianza y les brinda un espacio para compartir inquietudes sin miedo al juicio, la discriminación o la violencia.

Dicho de otra manera, los programas de mentoría que impulsamos desde el Observatorio impactan a nivel individual (personal y profesionalmente) y contribuyen a cambiar la cultura organizacional de las empresas, ayudándolas a pasar del compromiso teórico con la diversidad a la acción real.

- **LA MENTORÍA EN EMPRESAS  
COMO HERRAMIENTA DE  
CONEXION Y MEJORA  
PROFESIONAL.**

# QUÉ ES LA MENTORÍA

La mentoría es un proceso en el que una persona con más experiencia (mentor/ mentora/ mentore) acompaña a otra con menos recorrido (mentée) en su desarrollo profesional, ofreciéndole apoyo, orientación y conocimientos para fortalecer su carrera.

Existen diferentes tipos de mentoría:

**Tradicional** Una persona con mayor experiencia guía a otra con menos experiencia.

**Inversa** Una persona joven o con una perspectiva innovadora guía a alguien con más trayectoria.

**Grupal** Un mentor/una mentora/ un mentore guía a varias personas simultáneamente.

**Interpares** Dos personas en situaciones similares comparten aprendizajes y estrategias.



## ¿Por qué los programas de mentoring son una herramienta de conexión y mejora empresarial?

Fundamentalmente, porque fortalecen el talento interno, las conexiones empresariales y la cultura organizacional, en concreto:

Desarrollan el talento, el crecimiento profesional y la aceleración del aprendizaje

Llevar a cabo programas intergeneracionales mediante diversidad de perspectivas y enfoques.

Transforman climas laborales en ambientes laborales positivos y cultura de apoyo mutuo

Impulsan la innovación entre distintas experiencias y miradas.

Sostienen la continuidad del conocimiento en empresas con alta rotación, evitando la pérdida de capital intelectual.

# LA MENTORÍA LGTBI Y SOBRE CUESTIONES QUEER



Las personas queer nos enfrentamos a barreras específicas en el ámbito laboral, como la invisibilización y la ocultación, la discriminación, la violencia indirecta, la renuncia a prestaciones o la falta de referentes en posiciones de liderazgo, entre otros. La mentoría LGTBI ayuda a sortear estas dificultades y fortalece la inclusión dentro de las organizaciones.



Mientras que el coaching entrena o acompaña a las personas para que consigan unas metas determinadas, el mentoring establece una relación profesional entre dos personas, una de las cuales comparte su experiencia y sus consejos con la otra.

El hecho queer no es sólo que ambas personas formen parte de la comunidad LGTBI+, que también, sino que significa ponerse gafas rosas y arcoiris y ver las relaciones laborales desde un prisma de D&I LGTBI.

David Clutterbuck, autor y líder de pensamiento en temas de coaching y mentoring, sugiere que las relaciones de desarrollo pasan por cinco fases: (1) construcción de la relación, (2) establecimiento de una dirección, (3) progreso, (4) finalización y (5) seguimiento.

Los programas de inducción y mentoría del Observatorio tiene una duración aproximada de diez meses y se requiere una dedicación semanal exclusiva de un mínimo de cuatro y un máximo de seis horas, focalizando el trabajo de mentorización en la carrera profesional y el desarrollo personal de las, los y les mentées.

- **DISEÑO DE PROGRAMAS DE MENTORÍA DE CARÁCTER LGTBI: IDEAS.**



Para que un programa de mentoría LGTBI sea exitoso es fundamental establecer objetivos claros y un plan de acción estructurado que garantice su impacto y sostenibilidad dentro de la empresa de origen de la persona mentora.

Desde un enfoque estratégico, un programa de mentoring bien diseñado debe impulsar el desarrollo profesional de profesionales pertenecientes a la comunidad queer, proporcionando herramientas, oportunidades de crecimiento y redes de apoyo que favorezcan su progresión laboral. Además, las empresas deben visibilizar el talento LGTBI promoviendo referentes dentro de la empresa y asegurando que las personas queer tengan acceso a puestos de liderazgo y reconocimiento profesional.

En paralelo, el proceso de mentoría debe enfocarse en crear espacios de confianza y apoyo mutuo, fomentando un entorno seguro en el que las, los y les mentées puedan compartir experiencias, resolver inquietudes y fortalecer su autoestima profesional con sus mentoras y mentores. De igual forma, el programa debe incorporar una dimensión formativa que permita sensibilizar y capacitar a las, los y les mentées en D&I LGTBI, dotándoles de conocimientos y estrategias para afrontar los desafíos específicos que pueden encontrar en su carrera, al tiempo que se mejora la cultura organizacional.



## ¿Cómo se selecciona a las mentoras y los y les mentores?

Las personas que actúan como mentores/as/es deben ser seleccionadas por su experiencia profesional en su campo de actuación, por su compromiso, expertise y buen hacer en materia de gestión de la D&I LGTBly su capacidad para generar un entorno seguro y de confianza.

A través de unos indicadores concretos, una empresa puede seleccionar de manera rigurosa a quienes ejercerán el rol de mentoras y mentores para que el programa tenga impacto realmente eficiente y, además, sea sostenible en el tiempo. Para fijar esos indicadores, el Observatorio propone una serie de KPI que pueden servir de guía.



## KPIs propuestos:

- Años de experiencia en el sector y en puestos de liderazgo o influencia.
- Proyectos liderados, impacto generado en su ámbito profesional.
- Participación en redes profesionales y en iniciativas de desarrollo de talento.
- Implicación en políticas de D&I LGTBI dentro de la empresa o en entidades externas.
- Liderazgo en iniciativas LGTBI, mentoría previa, voluntariado en causas afines.
- Valoraciones de colegas, mentees o equipos de trabajo sobre su compromiso real.
- Formación, conocimiento, cursos, certificaciones o estudios en D&I LGTBI.
- Implementación de políticas inclusivas, formación a equipos, elaboración de estrategias.
- Publicaciones, ponencias, artículos, charlas, conferencias o participación en eventos sobre el tema.
- Habilidades interpersonales: empatía, escucha activa, comunicación asertiva y respeto.
- Feedback de personas que han trabajado con la persona candidata en espacios de mentoría o liderazgo.
- Experiencia previa en el acompañamiento y apoyo a personas en situaciones de discriminación o violencia.



## El emparejamiento mentorizado

Aunque se hablará de la figura de las, los y les mentées en próximos tomos, es importante establecer criterios de compatibilidad entre las partes que participan en el proceso de mentorización.

# Q-ALIDAD



Q-LIDAD

01

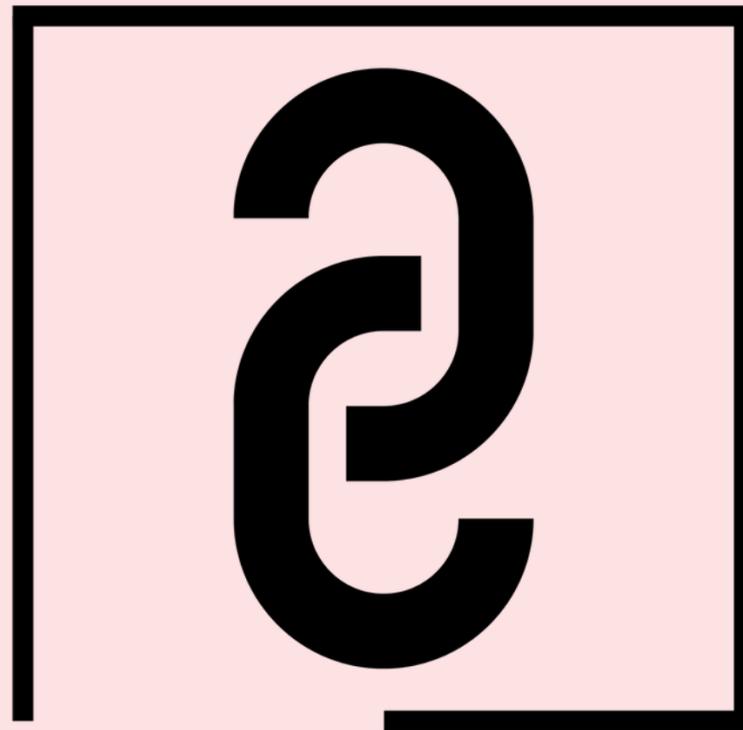
El Sello es un proyecto propio del Observatorio que asegura el cumplimiento de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión efectiva de las personas LGTBI y posiciona Aragón como destino LGTBIfriendly.

02

Actualmente este sello es una certificación gratuita y un reconocimiento público.

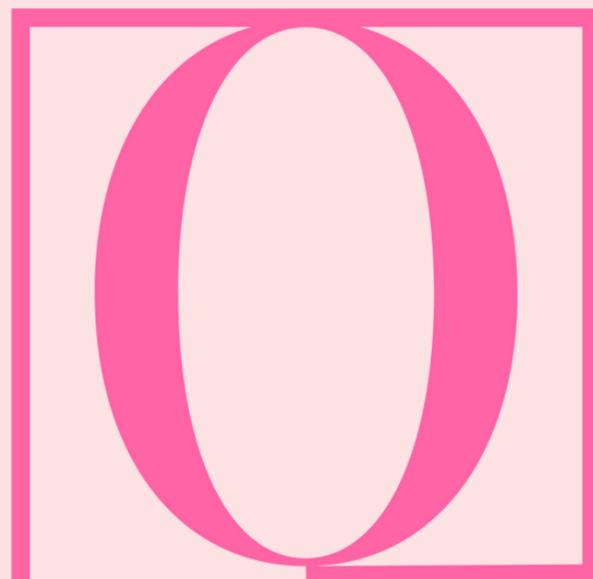
03

Obteniéndolo, un establecimiento demuestra públicamente su compromiso con los valores de igualdad, no discriminación y respeto hacia la comunidad queer.



RAINBOW CONNECTION





OBSERVATORIO PRIVADO  
DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS  
PÚBLICAS LGTBI DE ARAGÓN

**observatoriolgtbi.com**  
aragon@observatoriolgtbi.com