

IGUALMENTS - ORGULLOSAMENTS

Práctica enfocada a la categoría 3. Cuidado de personas, desarrollo de equipos y activación de capacidades

Datos básicos de la práctica

Entidad que presenta	Fundació Astres
Título de la práctica	IgualMents y OrgullosaMents
Categoría de la convocatoria	3. Cuidado de personas, desarrollo de equipos y activación de capacidades
Enfoque de la práctica	La práctica se basa en un enfoque integral e interseccional que aborda simultáneamente múltiples ejes de desigualdad (género, diversidad LGTBIQ+, discapacidad, cultural, generacional y social), generando entornos inclusivos y promoviendo cambios estructurales sostenibles.
Ámbito de aplicación	Se extiende por todo el territorio catalán a través de las diferentes entidades del Grupo Plataforma Educativa. Incide tanto en equipos profesionales como en personas atendidas.

1.- Objetivos de la práctica

Fundación Astres, como entidad del Grupo [Plataforma Educativa](#), presenta la práctica [IgualMents](#) – [OrgullosaMents](#) como un modelo orientado a integrar de forma estructural la igualdad, la diversidad y el respeto a los derechos en la cultura organizativa y en la intervención social, en el marco del proyecto transversal [MENTS](#).

La práctica tiene como finalidad principal superar el enfoque tradicional de la igualdad y la diversidad como elementos aislados o normativos, para consolidarlos como ejes estratégicos que transforman tanto las dinámicas internas de la organización como la calidad de la atención a las personas, especialmente aquellas con discapacidad intelectual y del desarrollo, personas con inteligencia límite, personas con salud mental y sus familias.

En este sentido, responde a la necesidad de abordar las desigualdades desde una perspectiva integral e interseccional, incorporando la igualdad de género, la diversidad LGTBIQ+, la diversidad de capacidades, cultural y social como elementos clave en la construcción de entornos más inclusivos, seguros y equitativos.

Objetivos generales:

- Promover una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación, incorporando una perspectiva interseccional que contribuya a la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras y atendidas.
- Consolidar un modelo transversal de gestión de la igualdad y la diversidad que garantice su integración en los procesos, estructuras y prácticas organizativas, fortaleciendo la participación activa y la protección de derechos dentro y fuera de la organización.

Objetivos específicos:

- OE1.1. Integrar la perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad en las políticas internas, los protocolos y los procesos de intervención social.
- OE1.2. Prevenir y reducir situaciones de discriminación, desigualdad y violencia mediante la implementación de medidas estructuradas y espacios seguros de actuación.
- OE1.3. Mejorar las competencias de las personas profesionales en igualdad y diversidad a través de procesos continuados de formación, sensibilización y reflexión.

- OE1.4. Impulsar la participación activa de las personas trabajadoras y atendidas en la detección de necesidades, la generación de propuestas y la mejora de las acciones.
- OE1.5. Garantizar el acceso equitativo a derechos, recursos y oportunidades, asegurando entornos inclusivos, seguros y respetuosos con la diversidad.
- OE1.6. Generar y sistematizar herramientas pedagógicas y metodologías replicables que faciliten la transferencia del modelo a otras organizaciones.
- OE1.7. Visibilizar el compromiso social de la organización en materia de igualdad y diversidad, fortaleciendo su posicionamiento como referente en el sector.

En conjunto, estos objetivos configuran una práctica que no solo promueve la igualdad y la diversidad, sino que las incorpora como pilares estratégicos de transformación organizativa y social, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y orientados a generar impacto sostenible en las personas y comunidades.

2.- Desarrollo de la práctica

La práctica se implementa de forma coordinada en los distintos servicios y actividades que desempeña la organización, alcanzando a profesionales y personas atendidas en las cuatro provincias de Cataluña, lo que permite incidir tanto en la dimensión interna de la entidad como en el impacto directo sobre colectivos en situación de vulnerabilidad.

El desarrollo operativo de la práctica se basa en la activación de estructuras permanentes de gobernanza que garantizan su continuidad y coherencia. En este sentido, la [Comisión de Igualdad y Diversidad](#), junto con la figura especializada de la Agente de Igualdad y Diversidad, actúan como órganos clave para el seguimiento, la validación y la mejora continua de las acciones. Estas estructuras permiten que la práctica no dependa de iniciativas puntuales, sino que se consolida como parte del funcionamiento ordinario de la organización.

A nivel de implementación, la práctica despliega una estrategia de acción múltiple que combina diferentes líneas complementarias. Por un lado, se desarrollan acciones formativas y de sensibilización dirigidas tanto a las personas profesionales como a las personas atendidas, centradas en igualdad de género, diversidad, interseccionalidad, prevención de violencias y promoción de derechos. Estas acciones se integran en los planes de formación y en la práctica socioeducativa habitual, permitiendo su aplicación directa en la intervención.

Por otro lado, se incorporan herramientas pedagógicas propias que facilitan el trabajo aplicado en distintos contextos. Entre ellas destaca la “Maleta Pedagógica”, que constituye un recurso clave para dinamizar actividades participativas, promover la reflexión crítica y adaptar los contenidos a diferentes perfiles (infancia, adolescencia, familias, personas con discapacidad y profesionales). Este tipo de herramientas permite trasladar el enfoque de igualdad y diversidad a la práctica cotidiana de manera estructurada y accesible.

La práctica incluye también un trabajo sistemático sobre los marcos organizativos, mediante la revisión y actualización de protocolos, planes y documentos internos. Esto abarca desde los planes de [igualdad](#) y [diversidad](#) hasta [protocolos](#) específicos de [prevención](#) y actuación frente a situaciones de acoso, [discriminación](#) o violencias, así como la adaptación del lenguaje y la comunicación institucional. Esta línea de trabajo asegura la coherencia entre los valores promovidos y las prácticas reales de la organización.

Otro de los ejes fundamentales del desarrollo es la generación de espacios de participación activa. A través de [grupos motores](#), espacios de diálogo y dinámicas colaborativas, se facilita la implicación directa de las personas trabajadoras y atendidas en la identificación de necesidades, la propuesta de mejoras y la construcción de soluciones. Este enfoque permite incorporar la

experiencia vivida de los colectivos y reforzar la corresponsabilidad en los procesos de cambio organizativo.

La práctica incorpora además una dimensión relacional y de proyección externa mediante la participación en redes, adhesión a iniciativas sectoriales y colaboración con entidades e instituciones. Estas alianzas permiten compartir aprendizajes, ampliar el alcance de las acciones y situar el proyecto dentro de un ecosistema más amplio de promoción de la igualdad y la diversidad.

El despliegue de [IguarMents](#) – [OrgullosaMents](#) se consolida a través de un proceso continuo de evaluación y adaptación. La práctica incorpora mecanismos para analizar resultados, detectar nuevas necesidades y ajustar las acciones, garantizando así su capacidad de evolución frente a los cambios sociales y organizativos. La comunicación inclusiva permite mantener una conciencia sobre el proyecto para todas las personas y asegurar su impacto sostenido.

En conjunto, el desarrollo de la práctica configura un modelo integrado que combina estructura, acción y participación, permitiendo trasladar los principios de igualdad y diversidad desde la comunicación y difusión de su aplicación efectiva en la intervención diaria y en la cultura organizativa.

3.- Método empleado para la puesta en marcha

La puesta en marcha de los dos proyectos IguarMents y OrgullosaMents se basa en una metodología propia, participativa y orientada a la mejora continua. Integra planificación estratégica, trabajo en red, aprendizaje práctico, comunicación, herramientas digitales, seguimiento y evaluación, permitiendo que cada servicio adapte las acciones a su realidad dentro de un marco común alineado con los ODS.

Desarrollado desde 2018, el proyecto ha evolucionado mediante procesos de mejora continua, incluso durante contextos complejos como la COVID-19, consolidando un modelo flexible, replicable y aplicable a diferentes servicios, territorios y colectivos.

La metodología se articula en las siguientes fases:

- **Identificación de necesidades y alineación estratégica**, vinculando los retos de sostenibilidad, igualdad, diversidad, cultura, derechos humanos y responsabilidad social con la misión de la entidad.
- **Definición del marco transversal**, IguarMents y OrgullosaMents forman parte de los cinco ejes MENTS que tiene por objetivo impactar sobre un ámbito y mejorar las condiciones de vida de las personas de la organización.
- **Planificación anual**, mediante un calendario de campañas, efemérides, actividades, responsables y acciones de seguimiento que se desarrolla de enero a diciembre.
- **Implementación en los servicios**, adaptando las actuaciones a las características de cada territorio, equipo y personas atendidas.
- **Accesibilidad y adaptación**, incorporando lenguaje claro, apoyos y acompañamiento profesional cuando participan personas con discapacidad intelectual y/o trastornos de salud mental.
- **Comunicación y transferencia**, difundiendo las acciones y compartiendo buenas prácticas entre Fundació Astres y las otras entidades del grupo.
- **Seguimiento y mejora continua**, mediante la recogida de indicadores, evidencias y aprendizajes que permiten revisar y perfeccionar el proyecto.

El seguimiento se realiza mediante herramientas digitales (Office 365, Teams, calendarios compartidos y checklists), reuniones periódicas e informes anuales, garantizando la trazabilidad de las actuaciones y la coordinación entre entidades.

La evaluación combina indicadores de proceso, resultado e impacto. Se analizan aspectos como las entidades y servicios participantes, las acciones desarrolladas, la participación de profesionales y personas atendidas, la visibilidad alcanzada, el fortalecimiento de alianzas, la integración de los ODS y la capacidad de replicación del modelo.

La metodología se sustenta en tres principios: la adaptación a cada servicio y colectivo, la participación activa de profesionales y personas atendidas, y el aprendizaje compartido mediante el intercambio de experiencias.

Además, incorpora metodologías complementarias como el *learning by doing*, el aprendizaje cooperativo, la recogida sistemática de evidencias mediante *reporting* y una estrategia de comunicación que favorece la difusión y transferencia de las buenas prácticas.

Este enfoque metodológico permite sistematizar las actuaciones, facilitar su evaluación y garantizar la sostenibilidad y escalabilidad del proyecto. Gracias a su estructura modular y al trabajo en red esta práctica puede adaptarse a distintos territorios y organizaciones manteniendo una metodología común y una mejora continua basada en evidencias.

4.- Principales resultados obtenidos.

Se presenta el proyecto **MENTS**, un modelo transversal que coordina actuaciones comunes en el Grupo Plataforma Educativa a través de cinco ejes estratégicos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los derechos humanos. En esta candidatura se ponen en valor especialmente los proyectos **IgualMents** y **OrgullosaMents**, orientados a promover la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en todas las entidades del Grupo.

Desde el año 2017, el proyecto MENTS ha desarrollado un total de **3.869 acciones** en el conjunto de las entidades del Grupo Plataforma Educativa, de las cuales **436** han sido impulsadas específicamente por **Fundació Astres**. En el ámbito de los proyectos **IgualMents** y **OrgullosaMents**, se han llevado a cabo **320 acciones**, de las cuales **100** corresponden a Fundació Astres. El Grupo Plataforma Educativa atiende anualmente a **más de 10.000 personas** en toda Cataluña, a través de **150 servicios** y con un equipo de **más de 1.500 personas trabajadoras**. En este contexto, las actuaciones desarrolladas en Fundació Astres han tenido un impacto directo en **más de 200 personas trabajadoras y más de 400 personas con discapacidad y/o problemas de salud mental**, contribuyendo a la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión desde una perspectiva transversal y de derechos.

Ambos proyectos se han consolidado como referentes internos para impulsar políticas de igualdad y diversidad desde una perspectiva transversal. Entre las actuaciones más relevantes destacan la implantación de planes y protocolos, las campañas de sensibilización, la conmemoración de días internacionales, las acciones formativas, la elaboración de recursos accesibles y la promoción de espacios seguros, inclusivos y libres de discriminación. Destacar sobretodo el proyecto +Accessibles y Fem-ho fàcil de la Fundació Astres que fomenta la adaptación de materiales, herramientas y acciones en lectura fàcil.

IgualMents y OrgullosaMents han reforzado la coordinación entre las entidades del Grupo, favoreciendo el intercambio de buenas prácticas, el aprendizaje compartido y la incorporación de la perspectiva de igualdad, diversidad e interseccionalidad en la intervención cotidiana.

Las actuaciones se desarrollan mediante una planificación anual que integra campañas de sensibilización, formación, participación y evaluación continua. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran el **Mes de la Diversidad**, las acciones vinculadas al **8 de marzo**, el **28 de junio**, el **25 de noviembre**, las becas de estudio para profesionales y otras actividades de promoción de la igualdad y la diversidad.

El impacto alcanzado se refleja en una mayor implicación de profesionales y personas atendidas, una mejora de la calidad de las intervenciones sociales y un incremento de la colaboración entre entidades. Gracias a una metodología común, herramientas de seguimiento y una gestión coordinada, IgualMents y OrgullosaMents constituyen un modelo estable, escalable y fácilmente transferible a otras organizaciones del tercer sector.

En conjunto, ambos proyectos evidencian la consolidación de una práctica capaz de generar un impacto organizativo, social y comunitario sostenible, integrando de forma efectiva la igualdad, la diversidad y los derechos humanos como elementos clave de la Agenda 2030.

5.- Justificación del cumplimiento de los criterios de valoración expuestos en el documento “Bases de Participación”

Los proyectos **IgualMents** y **OrgullosaMents** cumplen de forma sólida los criterios establecidos en las Bases de Participación para ser considerados una buena práctica en los ámbitos de la igualdad, la diversidad, la interseccionalidad y la mejora continua. Ambos proyectos responden a una necesidad organizativa real, generan un impacto demostrable, cuentan con una metodología estructurada, son sostenibles en el tiempo y presentan una elevada capacidad de transferencia a otros contextos.

En primer lugar, ambos proyectos nacen para dar respuesta a la necesidad de disponer de un modelo común que permita coordinar, impulsar y evaluar las actuaciones relacionadas con la igualdad de género, la diversidad, la inclusión, la no discriminación y los derechos humanos en el conjunto de entidades del Grupo Plataforma Educativa. Su creación ha permitido unificar criterios, compartir recursos y garantizar una actuación coherente en organizaciones con realidades y servicios muy diversos. Y sobretodo ha facilitado la creación de +Accessibles y Fem-ho Fàcil para adaptar todo en lectura fàcil.

Desde el punto de vista de la **sostenibilidad organizativa**, IgualMents y OrgullosaMents forman parte de la estrategia corporativa de la Fundació Astres y cuentan con planificación anual, responsables definidos, recursos propios y mecanismos de seguimiento. La coordinación entre las once entidades favorece el aprovechamiento de recursos, evita duplicidades y garantiza la continuidad de las actuaciones, independientemente de la obtención de financiación externa.

Los proyectos incorporan un importante componente de **innovación organizativa**, al convertir los principios de igualdad, diversidad, interseccionalidad y derechos humanos en una metodología transversal aplicable a cualquier servicio o ámbito de intervención. Esta metodología integra campañas de sensibilización, formación, elaboración de recursos, acciones participativas, conmemoración de días internacionales, protocolos, evaluación e intercambio de buenas prácticas, facilitando que estos valores formen parte de la gestión cotidiana de la organización.

Asimismo, ambos proyectos hacen un uso intensivo de las **herramientas digitales** para mejorar su planificación, adaptación, coordinación y seguimiento. Plataformas como Office 365, Microsoft Teams, INTEGRHO, calendarios compartidos, boletines internos, la página web corporativa y las redes sociales permiten coordinar actuaciones, difundir campañas, compartir recursos, recopilar evidencias y evaluar el alcance de las acciones desarrolladas.

La práctica dispone de un sistema de **evaluación basado en evidencias**, sustentado en indicadores de participación, número de acciones desarrolladas, personas beneficiarias, campañas realizadas, resultados de encuestas, informes de evaluación, memorias anuales, balances sociales, registros internos y certificaciones vinculadas a la Agenda 2030 y a la Responsabilidad Social. Este sistema permite medir el impacto, identificar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones.

Otro de sus puntos fuertes es su elevado nivel de **participación**. IgualMents y OrgullosaMents implican de manera activa a profesionales, personas atendidas, equipos directivos, entidades colaboradoras y agentes comunitarios, favoreciendo procesos participativos que fortalecen el

sentimiento de pertenencia, el aprendizaje compartido y la corresponsabilidad en la promoción de entornos inclusivos y libres de discriminación.

La práctica destaca igualmente por su **sistematización**. Dispone de una metodología definida, una planificación anual, responsables identificados, herramientas de coordinación, mecanismos de seguimiento y procesos de evaluación que garantizan la calidad, la coherencia y la mejora continua de todas las actuaciones.

Su diseño modular facilita además una elevada **replicabilidad y transferibilidad**. Tanto la metodología como los materiales, campañas, herramientas e indicadores pueden adaptarse fácilmente a otras organizaciones del tercer sector, administraciones públicas o entidades sociales interesadas en impulsar políticas de igualdad, diversidad e inclusión desde un enfoque transversal.

Finalmente, IgualMents y OrgullosaMents generan un importante **impacto organizativo y comunitario**. Han fortalecido la colaboración entre las entidades del Grupo Plataforma Educativa, incrementado la participación de profesionales y personas atendidas, favorecido el intercambio de buenas prácticas y consolidado una cultura organizativa basada en la igualdad, la diversidad, la interseccionalidad y el respeto a los derechos humanos. Este efecto multiplicador trasciende el ámbito interno de la organización y contribuye a generar comunidades más inclusivas y comprometidas con los valores de la Agenda 2030. En conjunto, ambos proyectos destacan porque no se limitan a promover valores de igualdad y diversidad, sino que los convierten en una metodología de trabajo capaz de planificar, ejecutar, evaluar y mejorar continuamente las actuaciones. Esta capacidad para transformar compromisos institucionales en acciones concretas, medibles y transferibles constituye uno de sus principales elementos de valor y facilita que el modelo pueda ser replicado por otras organizaciones del tercer sector.

6.- Conclusiones

IgualMents y OrgullosaMents se consolidan como una buena práctica al transformar los compromisos institucionales en materia de igualdad, diversidad, interseccionalidad, derechos humanos y Agenda 2030 en una metodología transversal, estructurada y orientada a resultados. Más allá de un marco conceptual, ofrecen un modelo que permite planificar, ejecutar, evaluar y mejorar las actuaciones mediante evidencias objetivas de participación, impacto y mejora continua, situando a las personas y a sus derechos en el centro de la intervención.

La práctica demuestra que es posible integrar de forma efectiva la igualdad y la diversidad en la intervención social cotidiana, generando una cultura organizativa basada en la inclusión, la participación y el trabajo en red. En Fundació Astres, este enfoque adquiere un valor añadido al promover la participación activa de las personas con discapacidad intelectual y/o problemas de salud mental, favoreciendo la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la no discriminación y el ejercicio efectivo de sus derechos. El reconocimiento externo obtenido refuerza la validez del modelo y su capacidad para generar sinergias entre entidades y agentes del territorio. Al mismo tiempo, las acciones impulsadas contribuyen a visibilizar la diversidad, combatir estereotipos y promover entornos más inclusivos donde las personas con discapacidad participan como protagonistas del cambio social.

Desde una perspectiva organizativa, ambos proyectos han fortalecido la planificación, la coordinación, la adaptación, la comunicación y la evaluación, consolidando una metodología estable, flexible y fácilmente transferible. Su capacidad para mantenerse en el tiempo mediante procesos de mejora continua convierte las experiencias desarrolladas en conocimiento compartido y en un referente para otras organizaciones del tercer sector comprometidas con la inclusión.

En definitiva, IgualMents y OrgullosaMents representan una forma innovadora de impulsar la acción social desde la transversalidad y la participación. Su principal valor reside en haber creado una metodología capaz de generar un impacto social y organizativo sostenible, evaluable y replicable, contribuyendo a construir organizaciones y comunidades más inclusivas y garantizando una participación plena y efectiva de las personas con discapacidad, en consonancia con la Agenda 2030 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.