



Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Diversitat (2026- 2029)

Associació ImpactaT Intervencions Teatral

El present Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Diversitat s'ha elaborat específicament per a l'**Associació ImpactaT Intervencions Teatral**. Com a entitat pionera en l'àmbit del Teatre de l'Oprimat i el Teatre Social a Catalunya, ImpactaT entén l'art i la pràctica socioeducativa com a eines fonamentals per a la reflexió, la prevenció de violències i la transformació social. Aquest pla té per objecte consolidar un marc de treball i intervenció lliure de biaixos de gènere, garantint la igualtat real i efectiva de tracte i oportunitats en tota la seva estructura organitzativa i projectes comunitaris.

1. Dades Generals de l'Entitat

- **Nom de l'Entitat:** Associació ImpactaT Intervencions Teatral
- **NIF:** G65569501
- **Domicili Social:** Carrer Fusina, nº 7, 2n 2a, 08003 Barcelona
- **Lloc Web:** <https://www.impactat.org/>
- **Direcció i Gestió de Projectes:** Anna Caubet i Sílvia De Toro
- **Àmbit d'Actuació:** Teatre Social, Teatre de l'Oprimat, sensibilització i prevenció amb adolescents, joves i comunitats en matèria d'addiccions, violències de gènere, igualtat i hàbits saludables.
- **Projectes i Iniciatives Destacades:** Projecte *Actuem! Teatre social per a joves* - Trobada de Teatre Jove *Deslimita'm* – Cooperem amb la Diversitat- Lluita contra l'Edatisme - Sessions de teatre fòrum com: "Prou", "Toca de peus a terra", "Fem sexting", "Aprenent a estimar sense prejudicis", "Escoltam", "Sóc aquí", "I sinó qui ho farà", " LGTB I Què", "La iaia i l'avi, parellers i responsabilitats com les d'abans", "Àvies del segle XXI", "Què farem amb l'àvia" i "I tu qui est.."

2. Declaració de Compromís i Valors Organitzatius

La Direcció i la Comissió d'Igualtat de l'Associació ImpactaT manifesten el seu ferm compromís amb la promoció de la igualtat de gènere, la diversitat afectivo-sexual i la no-

discriminació interseccional (per edat, origen, diversitat funcional o condició socioeconòmica). L'entitat assumeix els següents principis rectors:

- Garantir la transversalitat de la perspectiva de gènere i LGTBI+ en tots els espais d'assaig, creació artística, gestió interna i tallers escolars/comunitaris.
- Promoure un entorn de treball i creació segur, respectuós i lliure de qualsevol conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.
- Fomentar la paritat en els equips de direcció, selecció artística, personal tècnic, facilitadors/es de teatre fòrum i voluntariat.
- Assolir condicions de treball i conciliació flexibles adaptades a les dinàmiques particulars de producció, tallers i funcions teatrals.

3. Marc Normatiu de Referència

Aquest pla es fonamenta en la legislació vigent aplicable al sector associatiu i cultural:

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reials Decrets 901/2020 i 902/2020 sobre plans d'igualtat, registre salarial i auditoria retributiva.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (i les seves modificacions posteriors).
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Estratègia del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat de Catalunya (PNAV).

4. Diagnosi de la Situació Organitzativa

A partir de la revisió de l'estructura de la plantilla, equip artístic, equip docent/pedagògic i col·laboradors/es de l'associació, s'ha elaborat el següent mapa de composició per sexes i rols:

Àrea / Col·lectiu d'ImpactaT	Dones (%)	Homes (%)	Anàlisi i Observacions de Diagnosi
Direcció i Coordinació de Projectes	100%	0%	Lideratge executiu i fundacional femení consolidat (Anna Caubet i Sílvia De Toro).
Equip Docent / Facilitador de Teatre Fòrum	65%	35%	Predomini femení en la conducció de tallers socioeducatius i dinamització de grups joves.
Equip Artístic (Actors/Rius i Dramatúrgia)	55%	45%	Composició equilibrada per atendre les necessitats dels repartiments i dramatúrgies socials.
Personal Tècnic i Logística Escènica	40%	60%	Tendència a la masculinització en perfils de tècnics de so, il·luminació i muntatge escènic.
Joves Participants / Voluntariat (Deslimita'm)	60%	40%	Elevada participació de noies joves; cal incentivar la participació de nois

Àrea / Col·lectiu d'ImpactaT	Dones (%)	Homes (%)	Anàlisi Observacions i Diagnosi
			en tallers de prevenció de violències.

5. Eixos d'Actuació i Mesures Estratègiques

Eix 1: Procés de Selecció, Contractació i Igualtat d'Oportunitats

Assegurar que la selecció del personal d'interpretació, talleristes i professional tècnic es faci sota criteris objectius, transparents i lliures de biaixos.

- **Mesura 1.1:** Definir perfils professionals i convocatòries d'audició/contractació utilitzant un llenguatge inclusiu i neutre.
- **Mesura 1.2:** Promoure la contractació de dones tècniques de so, il·luminació i escenografia per equilibrar les àrees històricament masculinitzades.
- **Mesura 1.3:** Garantir que la comissió de selecció i audició estigui integrada de manera paritària.

Eix 2: Formació Interna i Perspectiva de Gènere en la Pedagogia Teatral

Enfortir la capacitació continuada de l'equip en intervenció d'impacte social i Teatre de l'Oprimit.

- **Mesura 2.1:** Organitzar anualment un taller de formació interna en gestió de dinàmiques de gènere, diversitat LGTBI+ i masculinitats no hegemòniques per a tots els talleristes d'ImpactaT.
- **Mesura 2.2:** Homologar les accions formatives d'ImpactaT dins del Pla de Formació de l'Associacionisme i el Voluntariat de Catalunya (PFAVC).

- **Mesura 2.3:** Elaborar una guia de recomanacions pedagògiques per a la resolució de conflictes de gènere durant les sessions de teatre fòrum a les escoles i instituts.

Eix 3: Condicions de Treball, Conciliació i Organització dels Assaigs

Adaptar l'organització del treball a les especificitats del sector de les arts escèniques i la intervenció social.

- **Mesura 3.1:** Planificar els horaris d'assaig, representacions i tallers escolars amb un mínim de 15 dies d'antelació per facilitar la conciliació familiar i personal de l'equip.
- **Mesura 3.2:** Implantar opcions de teletreball en les tasques de gestió administrativa, redacció de projectes i coordinació que no requereixin presència física.
- **Mesura 3.3:** Establir un protocol de gestió de flexibilitat horària per a persones amb familiars o dependents a càrrec.

Eix 4: Retribució i Valoració de Llocs de Treball

Assolir la màxima transparència retributiva i equiparació salarial entre perfils equivalents.

- **Mesura 4.1:** Mantenir actualitzat el Registre Retributiu de l'entitat diferenciant per sexes, grups professionals i tipus de contracte (obra/servei, fix discontinu, etc.).
- **Mesura 4.2:** Revisar la valoració de llocs de treball per assegurar la igualtat de remuneració en tasques d'igual valor entre facilitadors/es, actors/rius i personal de producció.

Eix 5: Comunicació, Discurs Escènic i Imatge Institucional

Cuidar tant el discurs públic de l'entitat com les eines pedagògiques que s'utilitzen en les representacions i continguts web/xarxes.

- **Mesura 5.1:** Aplicar criteris de comunicació inclusiva i no-sexista a la pàgina web (www.impactat.org), xarxes socials i cartellera d'esdeveniments (com la Trobada

Deslimita'm).

- **Mesura 5.2:** Revisar els guions i propostes de teatre fòrum per evitar la reproducció no crítica de rols i estereotipologies de gènere tradicionals.

6. Protocol de Prevenció i Actuació davant l'Assetjament Sexual, per Raó de Sexe i LGTBI-fòbia

L'Associació ImpactaT manté una política de **tolerància zero** davant qualsevol manifestació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, tant en la plantilla com en els espais d'assaig, trobades joves i tallers.

Fase del Protocol	Accions i Procediment	Termini / Responsables
1. Inici / Denúncia	Presentació del comunicat confidencial per correu electrònic específic o verbalment davant la persona Referent d'Igualtat.	Immediat (Persona afectada o testimoni)
2. Mesures Cautelars	Separació d'espais de treball/assaig o canvi de grup de taller per protegir la víctima immediatament.	Màxim 48 hores (Referent d'Igualtat)
3. Instrucció i Entrevistes	Recollida de testimonis, audició de les parts amb màxim respecte i confidencialitat, i redacció de l'informe de conclusions.	10 dies hàbils (Comissió d'Investigació)
4. Resolució i Mesures	Adopció de sancions disciplinàries, mesures de reparació, suport psicològic o comunicació a la via judicial si s'escau.	5 dies hàbils post-informe (Direcció de l'entitat)

7. Calendarització i Indicadors de Seguiment (2026-2029)

Acció Planificada	2026	2027	2028	2029	Indicador d'Avaluació
Aprovació i difusió del Pla d'Igualtat a tot l'equip	X				100% de la plantilla i col·laboradors/es informats/de s
Formació en gènere i diversitat per a facilitadors/es	X	X	X	X	>= 90% d'assistència de l'equip docent
Revisió de llenguatge inclusiu a la web i comunicació		X			Auditoria web realitzada i correccions aplicades
Actualització i seguiment del Registre Salarial	X	X	X	X	1 registre anual validat per la Direcció
Avaluació final del Pla d'Igualtat				X	Memòria final d'avaluació redactada i aprovada

8. Comissió d'Igualtat i Avaluació de les Actuacions

Per garantir l'execució i l'avaluació contínua d'aquest pla, es constitueix la **Comissió d'Igualtat d'ImpactaT**, la qual estarà formada per:

- Un/a representant de la Direcció i Gestió de Projectes (Anna Caubet / Sílvia De Toro).
- Un/a representant de l'equip docent/facilitador de Teatre Fòrum.
- Un/a representant de l'equip artístic i de producció.
- La persona designada com a Referent d'Igualtat i de Prevenció de l'Assetjament.

La Comissió es reunirà semestralment per avaluar l'assoliment dels indicadors, atendre suggeriments de l'equip i aprovar la memòria anual d'igualtat.