


II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DONOSTIA KULTURA

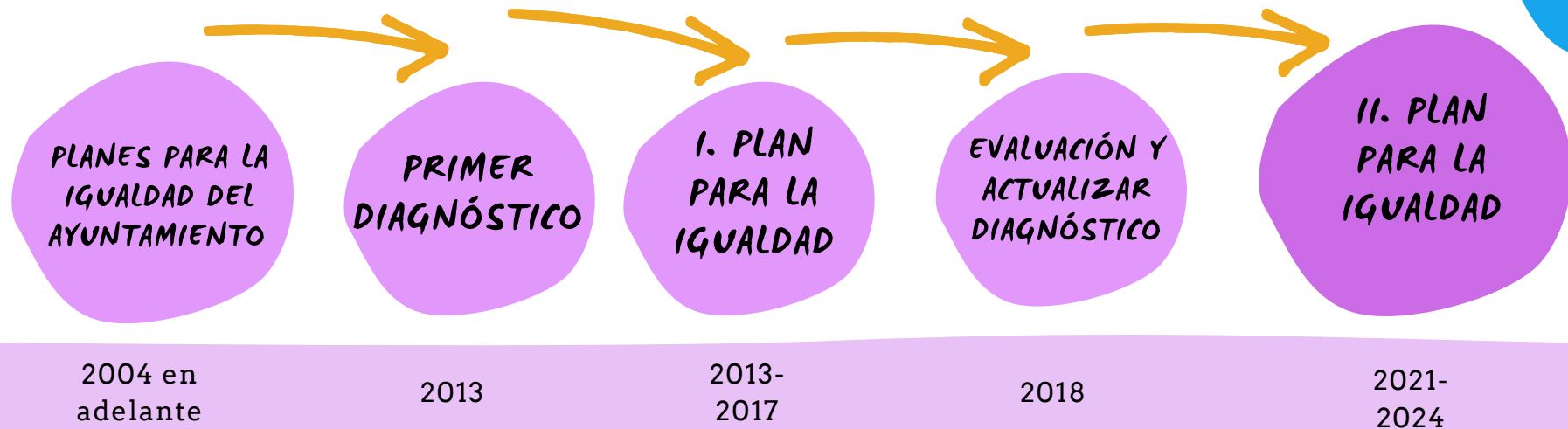


ELABORADO POR: DONOSTIA KULTURA
ASISTENCIA TÉCNICA: ERABERRIA GUNEA SL
FECHA APROBACIÓN: DICIEMBRE 2021

ÍNDICE

DK

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Recorrido en Igualdad de Donostia Kultura | 2 |
| 2 | Metodología para el diseño del II. Plan para la Igualdad | 3 |
| 3 | II. Plan para la Igualdad de Donostia Kultura | 5 |
| 4 | Resumen de medidas por ámbito | 7 |
| 5 | Entidad Igualitaria | 10 |
| 6 | Cultura creadora de Igualdad | 28 |
| 7 | Planificación, seguimiento y evaluación | 42 |
| 8 | Procedimiento de modificación | 43 |
| 9 | Anexo | 44 |



El Ayuntamiento de Donostia comenzó su camino hacia la Igualdad en 2004 con el I. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. A lo largo de estos años, el consistorio ha seguido construyendo este camino y en estos momentos está implantando su cuarto plan. Si bien es cierto que en ese camino municipal siempre ha estado presente Donostia Kultura, la entidad arrancó con su propio recorrido, de forma sistematizada en 2013 con el I. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres. Tras la elaboración e implantación del I. Plan para la Igualdad, en 2018, la entidad evaluó el grado de ejecución, el proceso y los resultados alcanzados y actualizó el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres. Ahora, con los conocimientos y experiencias de ese recorrido, Donostia Kultura quiere ir más allá y dar un paso más con el diseño e implantación del II. Plan para la Igualdad; afrontar el reto de reforzar su estructura como entidad igualitaria y también el de crear y programar una cultura transformadora para la Igualdad. Donostia Kultura es consciente de su responsabilidad social y por eso acepta el compromiso de convertirse en agente para el cambio.

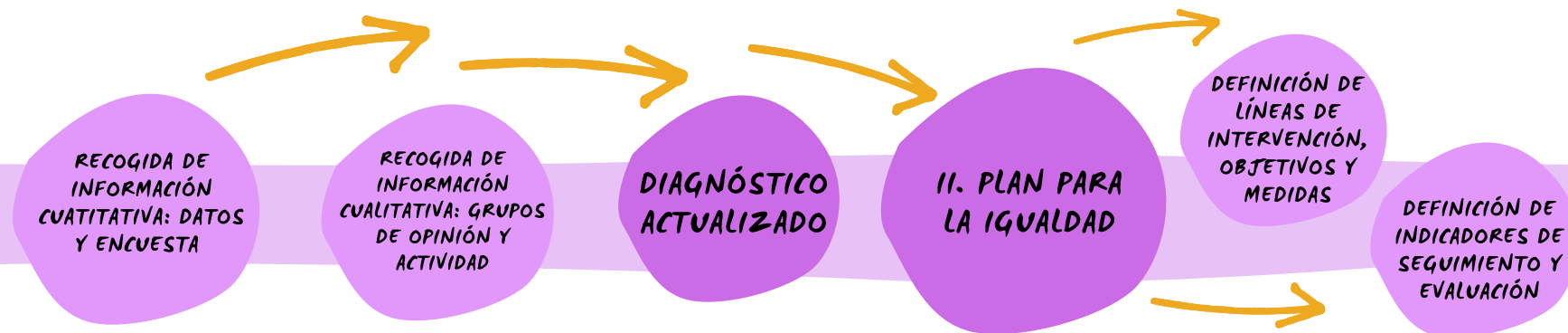
CLAVE

En el II. Plan para la Igualdad, por lo tanto, se abordan actuaciones en el marco de la gestión interna y también la transversalización de la igualdad en la actividad, que amplían la labor y el número de retos de Donostia Kultura.

2 METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

DK

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de la plantilla mediante reuniones con las diferentes áreas que componen la entidad y la Comisión de Igualdad, conformada por integrantes de la Dirección y de la representación de la plantilla.



El trabajo, hasta llegar a este documento final, se ha realizado en cinco fases. La primera ha servido para crear ideas. Para ello, la asistencia técnica ha dinamizado diferentes encuentros. Con el fin de hacer un 'brainstorming' lo más participativo posible, estas reuniones se han organizado por grupos:

1. Comisión de Igualdad, en relación a las fortalezas y debilidades identificadas en el diagnóstico y evaluación del plan anterior.
2. Trabajadoras de diferentes áreas de Donostia Kultura, para abordar la gestión interna.
3. Sesiones específicas por ámbitos de intervención, para trabajar la generación de ideas en la actividad:



4. Agentes culturales de la ciudad, mujeres que impulsan acciones culturales y que, en ocasiones, colaboran con Donostia Kultura.

En esta primera fase, en total, se han realizado 9 sesiones en las que han participado 37 mujeres y 6 hombres.

Después de este proceso de creación conjunta, en la segunda fase, se ha analizado el marco normativo y programático, con especial atención al IV. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Donostia, con el objetivo de identificar los compromisos a incluir en el Plan, desde el punto de vista de las políticas para la igualdad.

En la tercera fase, recogiendo y organizando esas propuestas en dos líneas generales y ocho ámbitos, se ha redactado el primer borrador del II. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Donostia Kultura.

El borrador se ha estudiado y acordado en dos sesiones de trabajo: una con la Comisión de Igualdad y otra con las personas de diferentes áreas que ayudaron en la creación de ideas de la primera fase. Una vez analizado el borrador, la asistencia técnica ha elaborado una versión definitiva del II. Plan, acompañado de un resumen en forma de infografía que permite comunicar y trasladar el trabajo a todo el personal de Donostia Kultura.

3.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El II. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad, con representación de la dirección y de la representación de las personas trabajadoras de Donostia Kultura.

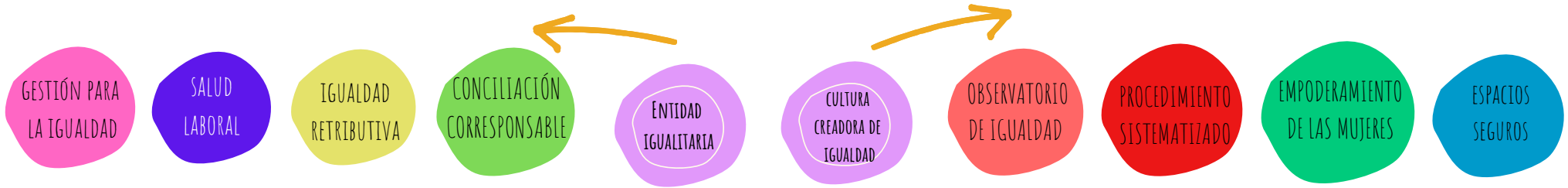
3.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II. Plan para la Igualdad de Donostia Kultura se aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad. El Plan, además, estará vigente en el periodo **2022-2025**, coincidiendo con la del IV. Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Donostia.

3.3. ESTRUCTURA

El II. Plan para la Igualdad se ha estructurado sobre dos objetivos estratégicos. Por un lado, el de convertir Donostia Kultura en una **entidad igualitaria**. Y por el otro, el de ofrecer una **cultura creadora de igualdad**. Para alcanzar estos dos objetivos, se ha decidido intervenir en diferentes ámbitos que influyen tanto en el trabajo interno como en el exterior.

En total, los **ámbitos** que se han concretado son ocho y todos ellos tienen sus propias medidas y también indicadores de resultado para testar el cumplimiento de los objetivos que se quieren alcanzar en el periodo de vigencia del II. Plan.



Por último, se han definido dieciocho **medidas** a desarrollar para la consecución de los objetivos. Para cada una de ellas se ha desarrollado una ficha descriptiva con los siguientes apartados:

- ACCIONES: actuaciones en las que se subdividen las medidas.
- RESPONSABLE: persona o estructura que lidera la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.
- CRONOGRAMA: año o años en los que está previsto su implantación.
- RECURSOS: tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.
- INDICADORES DE EJECUCIÓN: indicadores ligados a las acciones y medida.

Además, cada medida se ha definido teniendo en cuenta el marco legal-programático y el diagnóstico y evaluación de Donostia Kultura. Por eso, al final de cada ámbito, aparece recogida esta información. Las medidas, en ocasiones, están ligadas a un departamento concreto de Donostia Kultura que se ha identificado de la siguiente forma:

CC CASAS DE CULTURA

B BIBLIOTECAS

M MUSEO SAN TELMO

F FIESTAS

Al final del Plan, se ha incluido también un apartado para la inspiración con profesionales, libros, películas talleres o charlas que pueden servir de ejemplo a la hora de llevar a cabo las medidas definidas.

GESTIÓN PARA
LA IGUALDAD

| | | |
|--------------------|---|-----------|
| medida 1.1. | Fortalecimiento estructura de Igualdad | 13 |
| medida 1.2. | Refuerzo comunicación de políticas de Igualdad | 14 |
| medida 1.3. | Formación en Igualdad para la plantilla | 15 |
| medida 1.4. | Coordinación con la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento | 16 |
| medida 1.5. | Participación en el proyecto 'Análisis de los presupuestos municipales desde la perspectiva de género' | 17 |

SALUD
LABORAL

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| medida 2.1. | Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo | 20 |
|--------------------|--|-----------|

IGUALDAD
RETRIBUTIVA

| | | |
|--------------------|---|-----------|
| medida 3.1. | Análisis salarial según trabajo de igual valor | 22 |
|--------------------|---|-----------|

CONCILIACIÓN
CORRESPONSABLE

| | | |
|--------------------|---|-----------|
| medida 4.1. | Diseño de medidas de conciliación compatibles con la prestación de servicios a la ciudadanía | 24 |
| medida 4.2. | Participación en el grupo de trabajo de conciliación corresponsable de la Diputación Foral de Gipuzkoa | 25 |

OBSERVATORIO
DE IGUALDAD

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| medida 5.1. | Creación del 'LinkedIN DK Igualdad' | 30 |
| medida 5.2. | Fomento de espacios de escucha activa | 31 |
| medida 5.3. | Impulso de lecturas de género | 32 |

PROCEDIMIENTO
SISTEMATIZADO

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| medida 6.1. | Elaboración 'Test DK' | 34 |
| medida 6.2. | Incorporación de la Igualdad como criterio de compra y contratación | 35 |

EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES

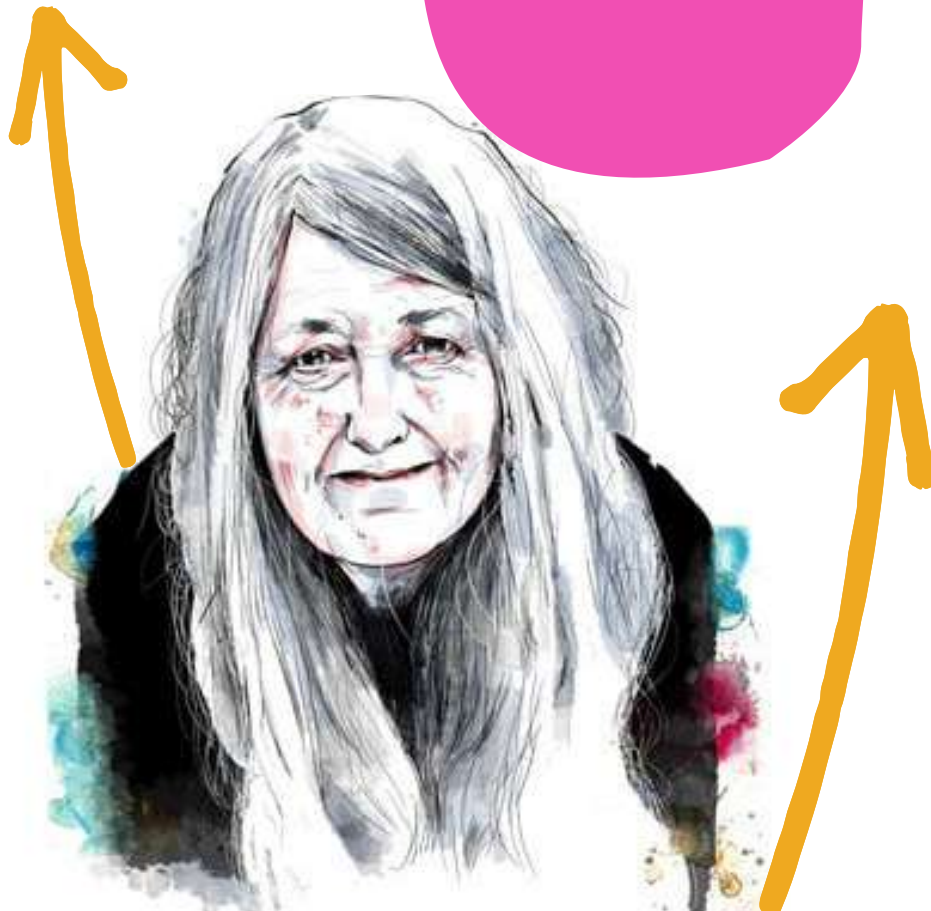
| | | |
|--------------------|--|-----------|
| medida 7.1. | Alianzas con agentes culturales de donostialdea | 37 |
| medida 7.2. | Visibilización de referentes | 38 |

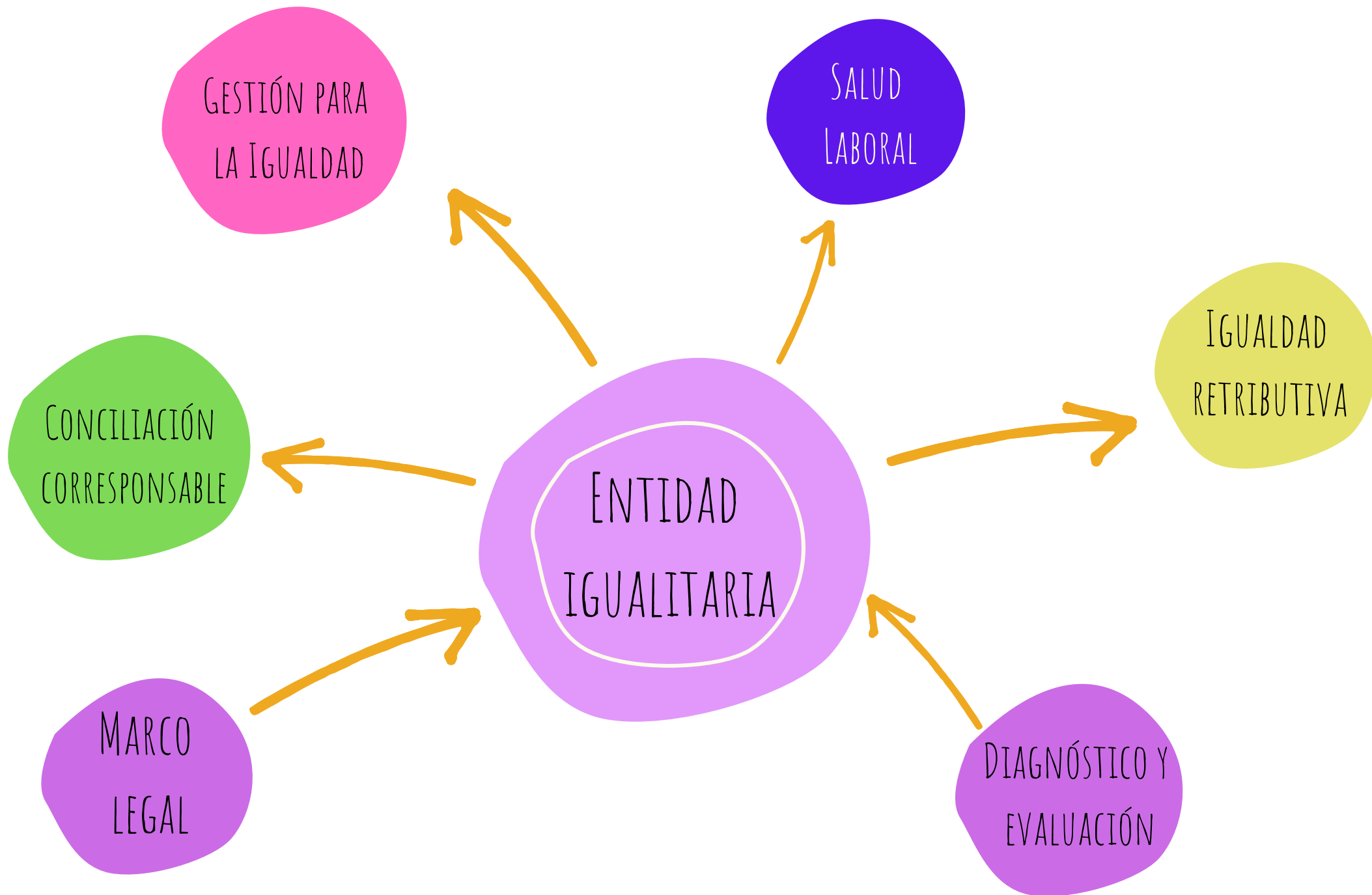
ESPACIOS
SEGUROS

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| medida 8.1. | Elaboración de 'Mapa de puntos críticos de los espacios culturales' | 40 |
|--------------------|--|-----------|

"No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada, está codificada como masculina: lo que hay que hacer es cambiar la estructura"

Mary Beard





GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

- Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (encuesta)
- % que están de acuerdo con la existencia de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (encuesta)
- % de mujeres de nivel estratégico con formación en igualdad
- % de hombres de nivel estratégico con formación en igualdad
- % de mujeres de nivel táctico con formación en igualdad
- % de hombres de nivel táctico con formación en igualdad
- % de mujeres de nivel operativo con formación en igualdad
- % de hombres de nivel operativo con formación en igualdad

SALUD LABORAL

- N° personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo en DK (encuesta)
- N° personas que señalan haber sufrido acoso sexual en DK (encuesta)
- N° personas que señalan haber sufrido acoso por razón de sexo en DK (encuesta)
- N° personas que señalan en la encuesta conocer casos de acoso sexual en DK (encuesta)
- N° personas que señalan en la encuesta conocer acoso por razón de sexo en DK (encuesta)
- % que consideran que son habituales en DK los chistes y comentarios sexistas (encuesta)

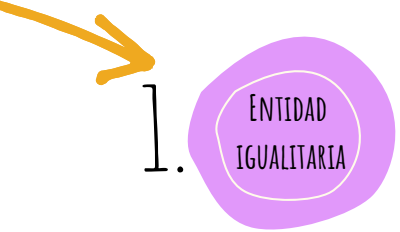
IGUALDAD RETRIBUTIVA

- Diferencia salarial porcentual por tipo de puesto de igual valor. Salario base realmente percibido-Media
- Diferencia salarial porcentual por tipo de puesto de igual valor. Salario total realmente percibido-Media
- Diferencia salarial porcentual por tipo de puesto de igual valor. Salario total realmente percibido-Mediana
- Diferencia salarial porcentual por tipo de puesto de igual valor. Salario base anualizado-Media
- Diferencia salarial porcentual por tipo de puesto de igual valor. Salario total anualizado-Media
- Diferencia salarial porcentual por tipo de puesto de igual valor. Salario total anualizado-Mediana
- % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres (encuesta)

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE


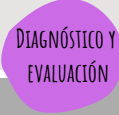
- Medidas de conciliación y flexibilidad: Tasa relativa de acogimiento
- Medidas de conciliación y flexibilidad: % de las mujeres que se acogen
- % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal (encuesta)
- Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad (encuesta)

| medida 1.1. | Fortalecimiento estructura de Igualdad | | | | |
|--|---|------|------|------|---|
| Acciones | | | | | Responsable |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la representatividad de la estructura actual. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Definición de criterios de composición de la estructura. ◦ Relación de puestos/personas que integrarán la estructura. ◦ Definición del modo de funcionamiento, rotación de integrantes y la periodicidad de las reuniones. ◦ Definición del puesto/persona responsable del Plan para la Igualdad en la entidad. • Valorar la creación de grupos de trabajo pequeños en áreas grandes o ligados al desarrollo de una medida específica, para que trabajen junto a la estructura de Igualdad. • Valorar opción de la 'silla vacía' según el contenido de la reunión. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Participación de agentes culturales, Unidad de Igualdad del Ayuntamiento... | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center;">MARCO LEGAL</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center;">DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN</div> </div> | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 40 horas de dedicación | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Nº mujeres en la estructura de Igualdad. • Nº hombres en la estructura de Igualdad. • Nº de grupos creados. |



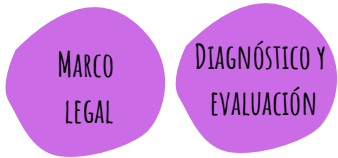
| medida 1.2. | Refuerzo de la comunicación de las políticas de Igualdad | | | | |
|--|---|------|------|------|---|
| Acciones | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid purple; border-radius: 50%; padding: 5px; background-color: #e6e6fa;">MARCO LEGAL</div> <div style="border: 1px solid purple; border-radius: 50%; padding: 5px; background-color: #e6e6fa;">DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN</div> </div> | | | | Responsable |
| <ul style="list-style-type: none"> Envío de la infografía resumen del II Plan para la Igualdad, una vez aprobado el mismo. Incluir en el Manual de Acogida información sobre las principales herramientas activas para gestionar la igualdad en DK. Entre otras: Plan para la Igualdad vigente, protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Elaborar una 'newsletter morada' o podcast interno que se remita periódicamente a la plantilla, con los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> Información sobre los principales hitos de la gestión para la igualdad: resumen con los datos principales del diagnóstico, composición de la estructura de igualdad reforzada y forma de contactar con ella... Experiencias de los diferentes departamentos Liderazgos de mujeres en Donostia Kultura. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 152 horas de dedicación 1.500 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº de elementos comunicativos remitidos anualmente. % nuevas incorporaciones a las que se entrega Manual de Acogida, desagregado por sexo. |

| medida 1.3. | Formación en Igualdad para la plantilla | | | | |
|---|--|------|------|------|--|
| Acciones | | | | | Responsable |
| <ul style="list-style-type: none"> Organizar una acción formativa sobre Liderazgo Feminista a equipo directivo y a mujeres en puestos de dirección y coordinación de equipos. Ofrecer formación específica ligada a las medidas del Plan y a la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de actividad de la entidad. Difundir la oferta formativa en igualdad organizada por la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento. | <p>MARCO LEGAL DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN</p> | | | | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 950 horas de dedicación 2.000 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas ofrecidas/año. Nº mujeres participantes en acciones formativas de igualdad/año. Nº hombres participantes en acciones formativas de igualdad/año. |

| medida 1.4. | | Coordinación con la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento | | | |
|---|---|---|------|------|--|
| Acciones |   | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> • Designar interlocución de Donostia Kultura con la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento. • Participar en reuniones bilaterales entre Donostia Kultura y la Unidad de Igualdad, para la planificación y coordinación anual. • Participar en las dos estructuras de coordinación entre áreas para el impulso de las políticas municipales de igualdad: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que participan representantes del personal técnico de cada área. ◦ Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad, en la que se reúnen delegaciones políticas y las direcciones de las áreas directamente relacionadas con el plan.. • Trasladar a la planificación operativa anual del presente Plan los compromisos adquiridos para la implantación del IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Donostia. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos • Dirección Técnica del área de Fiestas • Técnica/o de Acción Cultural |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 96 horas de dedicación | | | | <ul style="list-style-type: none"> • N° de reuniones/año de la Comisión Técnica en las que se participa. • N° de reuniones/año de la Comisión Política en las que se participa. • N° de acciones/año del IV Plan del Ayuntamiento en las que se participa |

| medida 1.5. | Participación en el proyecto 'Análisis de los presupuestos municipales desde la perspectiva de género' | | | | |
|---|--|------|------|------|---|
| Acciones | MARCO LEGAL / DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN | | | | Responsable |
| <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en el desarrollo del proyecto con el Departamento de Presupuestos y la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento. <ul style="list-style-type: none"> ◦ En la fase de elaboración de los presupuestos municipales, incluir los recursos económicos dedicados a la implantación de las medidas del II. Plan para la Igualdad de Donostia Kultura como partidas específicas para la igualdad. ◦ Incluir la igualdad como variable de gasto en la contabilidad analítica para poder identificar aquellas partidas presupuestarias con un impacto de género positivo. ◦ En la fase de cierre del ejercicio, realizar el seguimiento de la ejecución de las partidas moradas. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica de Economía y Finanzas |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 140 horas de dedicación | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones anuales con Presupuestos e Igualdad • Nº partidas específicas igualdad contempladas/año • Total (€) partidas específicas/año • Gasto ejecutado/año • Grado de ejecución (%) anual |

1.




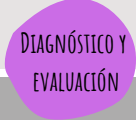
| medida 1.1. | Fortalecimiento estructura de Igualdad | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Buen Gobierno. Programa I- Compromiso Político. BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 3. proyecto-resultado. Sostenibilidad del Plan: Estructura para la Igualdad. | | <ul style="list-style-type: none"> • Se pide un trabajo más eficaz a favor de la Igualdad. • En los contratos hay cláusulas de igualdad pero nadie les hace un seguimiento. |
| medida 1.2. | Refuerzo comunicación políticas de Igualdad | |
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Buen Gobierno. Programa III- Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.8. Incorporar la Igualdad en la comunicación. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 3. proyecto-resultado. Sostenibilidad del Plan: Comunicación. | | <ul style="list-style-type: none"> • Las dinámicas que han surgido alrededor del Plan se han vivido con distancia entre las personas trabajadoras. • En el plan de acogida se manifiesta el compromiso con la igualdad, pero la plantilla tiene dudas. • Falta relación y comunicación entre los diferentes departamentos. Envío/llegada de mensajes. |
| medida 1.3. | Formación en Igualdad para la plantilla | |
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Buen Gobierno. Programa II- Capacitación para la Igualdad . BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 5ª medida integrada: Incluir la formación para la igualdad en el Plan de Formación Municipal. | | <ul style="list-style-type: none"> • Quienes trabajan cara al público solicitan formación para mejorar la relación con las personas usuarias. |

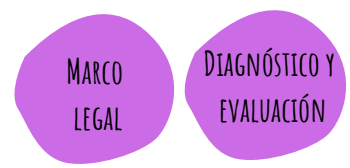
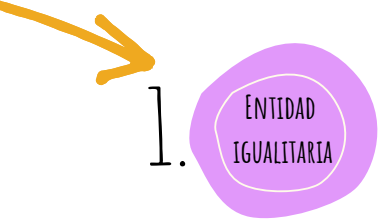


1.



| medida 1.4. | Coordinación con la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Buen Gobierno. Programa IV- Coordinación y Colaboración. BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 7ª y 8ª medidas integradas: Gestión de la comisión técnica y política. | | <ul style="list-style-type: none"> • Conviene mejorar la interlocución con el Servicio de Igualdad. |
| medida 1.5. | Participación en el proyecto 'Análisis de los presupuestos municipales desde la perspectiva de género' | |
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Buen Gobierno. Programa III- Enfoque de género en los procedimientos de trabajo . BG.10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 1. proyecto-resultado. Presupuestos y planes de gestión feministas: Análisis de los presupuestos, desde la perspectiva de género. | | |

| medida 2.1. | | Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo | | | |
|---|---|---|------|------|--|
| Acciones |   | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, de acuerdo a la actualización realizada por el Ayuntamiento de Donostia. • Incluir preguntas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. • Diseñar herramientas de prevención específicas para identificar conductas sexistas normalizadas. Ej. Espacios de escucha activa. • Ofrecer talleres de autodefensa feminista para las personas en atención directa y producción. • Conocer experiencias de otras entidades/asociaciones para generar espacios saludables, libres de violencia de género. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos • Representantes sindicales • Personal técnico de igualdad del Ayuntamiento |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 195 horas de dedicación • 500 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Nº talleres autodefensa organizados • Nº trabajadoras participantes en talleres de autodefensa • Nº de preguntas incluidas en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. • Nº de herramientas de prevención implantadas. |



| medida 2.1. | Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• LOIMH 3/2007. Art. 48• CAE-VII Plan. Vidas libres de violencia contra las mujeres. Programa 7- Detección, atención y recuperación. 7.2.3.• AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 1. proyecto-resultado. Presupuestos y planes de gestión feministas: Gestión de personas con criterios de igualdad. | <ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento del protocolo por parte de la plantilla.• A veces hay comentarios y chistes machistas.• No se extiende el compromiso a proveedores externos o proveedoras externas. |

medida 3.1. Análisis salarial según trabajo de igual valor

| Acciones | Responsable |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Abordar los mandatos legales de auditoría retributiva y registro retributivo, de acuerdo a las metodologías que tiene previsto desarrollar el Ministerio en 2021. <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un registro retributivo, que incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla desagregados por sexo. Incluir la media y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada categoría profesional, nivel o puesto. Realizar una auditoría retributiva, lo que implica un diagnóstico de la situación retributiva de la entidad y un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas, en su caso. | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos |

MARCO LEGAL DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN

| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
|------------|--|------|------|------|--|
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> Herramienta Registro Retributivo (disponible en www.igualdadenaempresa.es) Guía técnica para la realización de auditorías retributivas y procedimiento de valoración de los puestos de trabajo (pendientes de publicar) 110 horas de dedicación 15.000 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº puestos o categorías de igual valor identificados |



1.



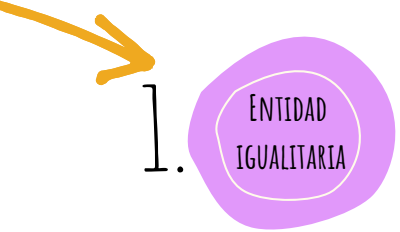
| medida 3.1. | Análisis salarial según trabajo de igual valor |
|-------------|--|
|-------------|--|

- **RD 902/2020.**
- **CAE-VII Plan.** Transformar las Economías y la Organización Social, para garantizar los derechos. Programa 4- Autonomía económica de las mujeres.
- **AYTO-IV Plan.** Transformar las Economías y la Organización Social, para garantizar los derechos. 8. proyecto-resultado. Cuidados y empleos de calidad: Planes de Igualdad y brecha salarial.

medida 4.1. Diseño de medidas de conciliación compatibles con la prestación de servicios a la ciudadanía

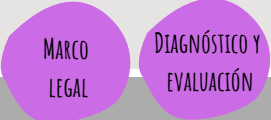
| Acciones | MARCO LEGAL DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN | Responsables |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Testar uno o varios proyectos piloto con algunas de las medidas implantadas en el confinamiento. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Valorar cuáles de estas medidas son más valiosas desde el punto de vista de la conciliación. ◦ Diseñar el o los proyectos pilotos a desarrollar, especificando público objetivo, tiempo, recursos... ◦ Evaluar la experiencia y la posibilidad de ampliarlo en el tiempo o a otros públicos/ámbitos. • Dotarse de herramientas tecnológicas que favorezcan la oferta de servicios en otros tiempos o formatos: Canal youtube, podcast. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Diseñar oferta de servicios tecnológicos. ◦ Valorar la inversión. • Valorar la opción de crear un grupo de trabajo para el desarrollo de esta medida. | | <ul style="list-style-type: none"> • Direcciones técnicas de todas las áreas |

| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
|------------|---|------|------|------|--|
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 140 orduko dedikazioa | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de proyectos piloto realizados. • Nº de personas que utilizan las nuevas medidas, desagregado por sexo. • Inversión (€) en herramientas tecnológicas. |



medida 4.2. **Participación en el grupo de trabajo de conciliación corresponsable de la Diputación Foral de Gipuzkoa**

| Acciones | Responsable |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Participar en acciones formativas y reuniones. Identificar prácticas replicables en la entidad: <ul style="list-style-type: none"> Compartir con el grupo específico de trabajo de conciliación o la Comisión de Igualdad las prácticas implantadas por otras empresas. Adecuarla a la realidad de Donostia Kultura. Testarla o valorar la posibilidad de desarrollarla internamente. Difundir en la newsletter la actividad y los aprendizajes realizados en el marco de este grupo de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos |



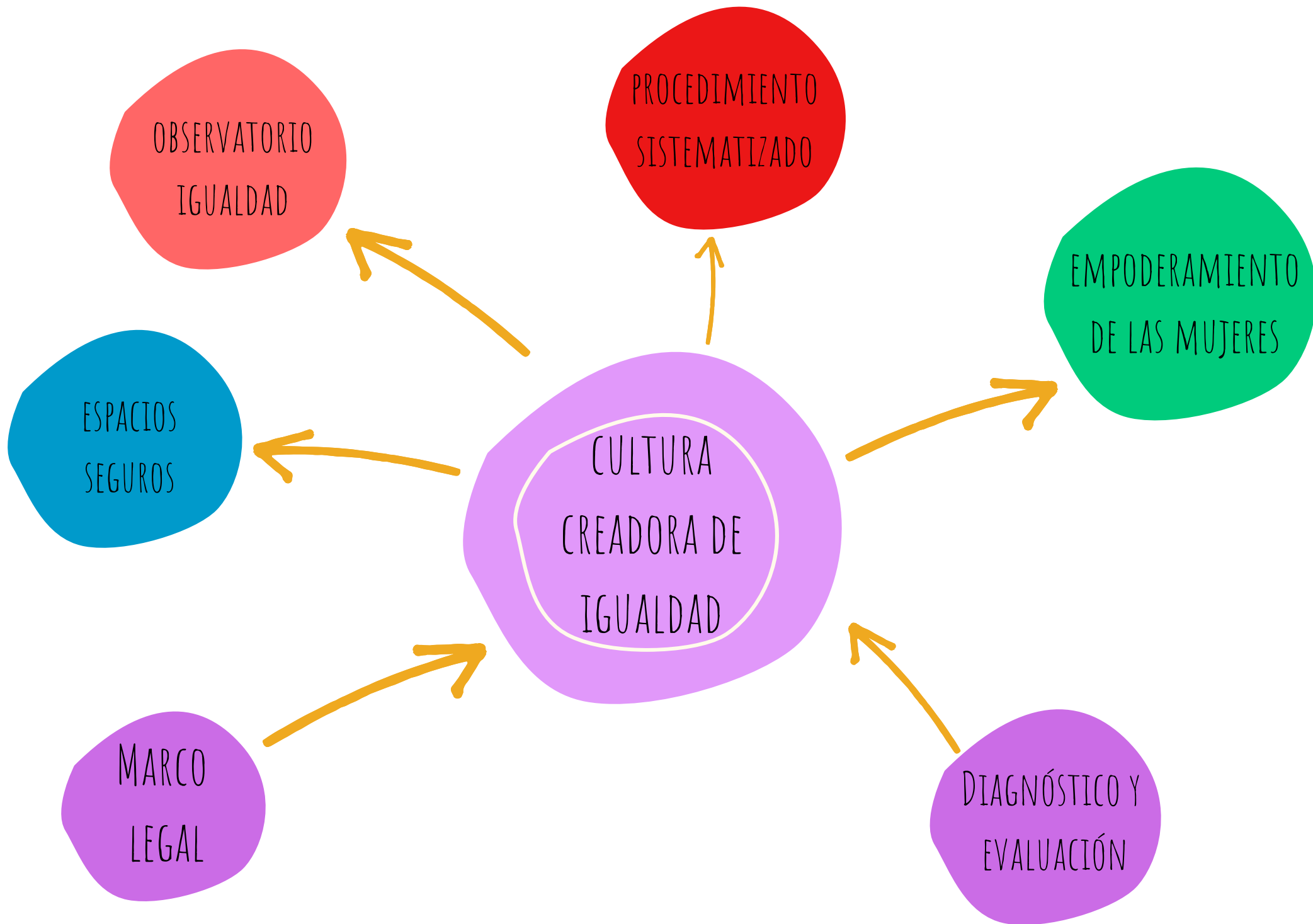
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
|------------|--|------|------|------|---|
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 56 orduko dedikazioa | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones en las que se participa. Nº de comunicaciones internas sobre la actividad de este grupo. |

| medida 4.1. | Diseño de medidas de conciliación compatibles con la prestación de servicios a la ciudadanía | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Transformar las economías y la organización social, para garantizar los derechos. Programa 5. La economía feminista de los cuidados. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 1. proyecto-resultado. Presupuestos y planes de gestión feministas: Gestión de personas con criterios de igualdad. | | <ul style="list-style-type: none"> • Horarios de las personas que trabajan cara al público. |
| medida 4.2. | Participación en el grupo de trabajo de conciliación corresponsable de la Diputación Foral de Gipuzkoa | |
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Transformar las economías y la organización social, para garantizar los derechos. Programa 5. La economía feminista de los cuidados. • AYTO-IV Plan. Buen Gobierno. 1. proyecto-resultado. Presupuestos y planes de gestión feministas: Gestión de personas con criterios de igualdad. | | |

*"Quiero escribir una novela sobre el silencio.
Sobre las cosas que la gente no dice"*

Virginia Woolf





OBSERVATORIO DE IGUALDAD

- Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (encuesta)
- % que están de acuerdo con la existencia de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (encuesta)

PROCEDIMIENTO SISTEMATIZADO

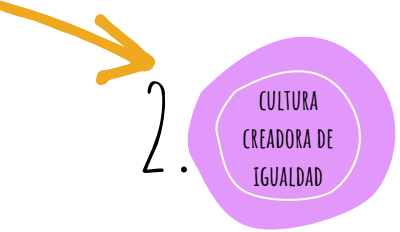
- % mujeres en contrataciones
- % mujeres en compras


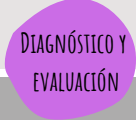
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

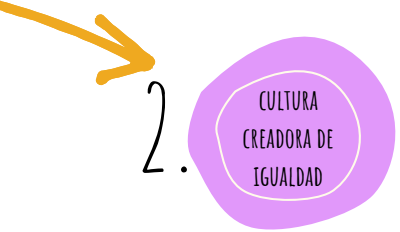
- % mujeres entre agentes culturales que participan en las diferentes actividades de DK

ESPACIOS SEGUROS

- N° personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo en DK (encuesta)
- N° personas que señalan haber sufrido acoso sexual en DK (encuesta)
- N° personas que señalan haber sufrido acoso por razón de sexo en DK (encuesta)
- N° personas que señalan en la encuesta conocer casos de acoso sexual en DK (encuesta)
- N° personas que señalan en la encuesta conocer acoso por razón de sexo en DK (encuesta)
- % que consideran que son habituales en DK los chistes y comentarios sexistas (encuesta)

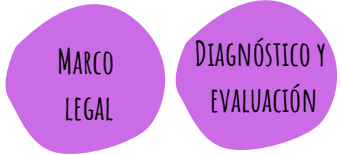
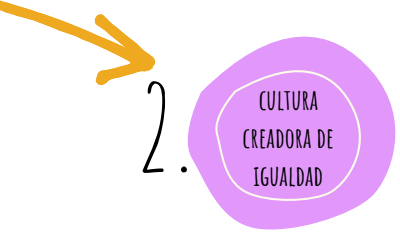


| medida 5.1. | | Creación del 'LinkedIN DK Igualdad' | | | |
|---|---|-------------------------------------|------|------|--|
| Acciones |   | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> Incluir variable de sexo en la recogida de datos de actividad. Definir indicadores de género clave para formar parte del 'LinkedIN DK Igualdad'. Crear una base de datos 'Mujeres en la Cultura' con, por ejemplo: txarangas de mujeres, fotógrafas, conferenciantes... Tanto Donostia Kultura como las diferentes agentes culturales de la ciudad podrán alimentar esta base de datos. Poner en marcha un espacio web público (con el formato de LinkedIN) en el que, siguiendo los indicadores definidos, puedan apuntarse aquellas personas que quieran colaborar con Donostia Kultura. <ul style="list-style-type: none"> Comunicar a la ciudadanía la creación del 'LinkedIN DK Igualdad' para fomentar su crecimiento. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del Área de Comunicación e Imagen Direcciones técnicas de las áreas de Música, Teatro y Danza, Cine, Biblioteca, Acción Cultural y Fiestas Dirección del Museo San Telmo |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 147 horas de dedicación 5.000 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº de indicadores definidos. Nº de datos desagregados recogidos anualmente. Nº de personas, asociaciones o grupos en el 'LinkedIN DK Igualdad'/ año. |



| medida 5.2. | | Fomento de espacios de escucha activa | | | |
|--|---|---------------------------------------|------|------|--|
| Acciones | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">MARCO LEGAL</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px;">DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN</div> </div> | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> • Crear píldoras para la reflexión y formación para abordar temas que influyen en la actividad. <i>(Por ejemplo: Criterios artísticos (meritocracia) vs Contenidos no sexistas; Censura; Responsabilidad pública).</i> • Recoger la opinión sobre el trabajo que hace Donostia Kultura, de agentes con quienes trabajan y/o de la ciudadanía. • Participar en el grupo de trabajo sobre interseccionalidad que va a impulsar la Unidad de Igualdad. • Organizar diálogos transversales con otras ciudades, museos.... • Invitar a comisariado, programador o programadora artística para revisión de trabajo con perspectiva de género. • Unirse a iniciativas de arte con perspectiva de género. M • Identificar movimientos incipientes de mujeres en distintos ámbitos. <i>(Por ejemplo: humor, en el cine de terror, en la dirección...)</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Direcciones técnicas de las áreas de Música, Teatro y Danza, Cine, Biblioteca, Acción Cultural y Fiestas • Dirección del Museo San Telmo | | | | |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 140 horas de dedicación • 2.000 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de espacios (píldoras, grupos, recogida de opiniones...) que se impulsan o en los que se participa anualmente. • Nº trabajadoras que participan/año. • Nº trabajadores que participan/año. • Nº de colaboraciones anuales con ciudades. programadoras o iniciativas de arte. |

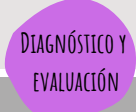
| medida 5.3. | Impulso de lecturas de género | | | | |
|--|---|------|------|------|---|
| Acciones | | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> Organizar talleres para generar pautas de lectura y reflexión sobre obras clásicas. B Generar un elemento divulgativo para repartir a madres/padres y escuelas a través del programa 'LIBURUKA: irakurketa sustatzeko proiektua'. B Organizar un taller para analizar la colección permanente del Museo San Telmo desde una perspectiva de género. M Crear el 'Club de lecturArte'. Junto a la Casa de las Mujeres, por ejemplo. M Poner en marcha la opción 'Hizlari sorpresa' para romper estereotipos. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del área de Biblioteca Dirección del Museo San Telmo |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 140 horas de dedicación | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº de experiencias impulsadas al año. Nº de participantes, desagregado por sexo, en las diferentes iniciativas/ año. |

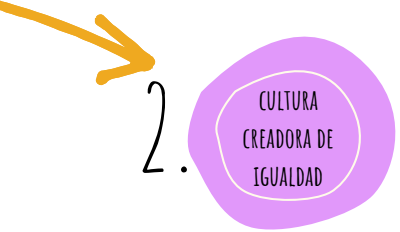



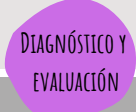


| medida 5.1. medida 5.2. medida 5.3. | Observatorio de Igualdad |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• CAE-VII Plan. Buen Gobierno. Programa III. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.• AYTO-IV Plan. Buen Gobierno<ul style="list-style-type: none">◦ 4ª medida integrada. Utilizar un lenguaje inclusivo y segregar los datos por sexo.◦ 5ª medida integrada. Incluir la formación para la igualdad en el Plan de Formación Municipal.◦ 2. proyecto-resultado. Mirada interseccional: Definir la interseccionalidad.• AYTO-IV Plana. Empoderamiento de las mujeres<ul style="list-style-type: none">◦ 5. proyecto-resultado. Donostia, una ciudad a favor del feminismo : Las mujeres, interlocutoras. | <ul style="list-style-type: none">• Es conveniente que el plan incorpore tanto las dimensiones internas como las externas. |

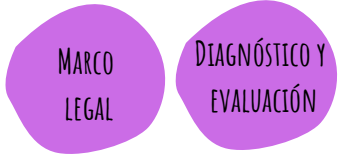
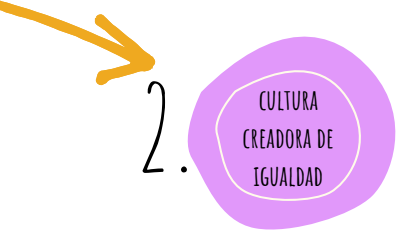
2.



| medida 6.1. | | Elaboración 'Test DK' | | | |
|---|---|-----------------------|------|------|---|
| Acciones |   | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> Partiendo de la idea del Test de Bechdel, un sencillo método para evaluar si una película, serie, cómic u otra representación artística cumple con los estándares mínimos para evitar la brecha de género respondiendo a 3 preguntas - ¿Hay más de dos mujeres que tengan nombres y que lo sepamos? ¿Hablan entre ellas? ¿Hablan entre ellas algún tema que no sea hablar de un hombre? - elaborar un 'Test DK', para revisar la programación. <ul style="list-style-type: none"> <i>Brainstorming</i> de preguntas. Sesiones para realizar una tormenta de preguntas a hacerse en relación a la actividad a programar: presencia de mujeres en los contenidos y colaboraciones, temáticas de género, etc. <i>Preguntas clave</i>. Seleccionar las más pertinentes, desde el prisma de género y de la actividad a programar. <i>Infografía</i>. Ordenar y representar estas preguntas de forma visual. <i>Cartel</i>. Imprimir la infografía y tenerla a la vista en los espacios de trabajo de las diferentes áreas de Donostia Kultura. Valorar si puede elaborarse un único test o debería adecuarse a la actividad de las diferentes secciones. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Direcciones técnicas de las áreas de Música, Teatro y Danza, Cine, Biblioteca, Acción Cultural y Fiestas Dirección del Museo San Telmo |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 61 horas de dedicación 2.000 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº mujeres elaborando el 'Test DK'. Nº hombres elaborando el 'Test DK'. Nº de test creados. |



| medida 6.2. | | Incorporación de la Igualdad como criterio de compra y contratación | | | |
|---|---|---|------|------|--|
| Acciones | |   | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> Incorporar criterios de Igualdad para la compra de libros, desde un enfoque de presencia, diversidad e incidencia.  Incorporar criterios igualdad para la compra de obra.  Incluir cláusulas de igualdad en contratos. <ul style="list-style-type: none"> Identificar aquellos contratos que sean más sensibles al género, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la actividad. Hacer un seguimiento de la ejecución de las cláusulas de Igualdad durante la vigencia del contrato y evaluar los resultados al finalizar la misma. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Dirección técnica del área de Biblioteca Dirección del Museo San Telmo Dirección técnica de Economía y Finanzas Direcciones técnicas de todas las áreas |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 63 horas de dedicación 2.000 € | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº de criterios de igualdad incluidos en la compra de obra y libros. % de contratos con cláusulas de Igualdad/año. |



| medida 6.1. medida 6.2. | Procedimiento sistematizado |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• AYTO-IV Plan. Buen Gobierno<ul style="list-style-type: none">◦ 1. proyecto-resultado. Presupuestos y planes de gestión feministas: La Igualdad, elemento clave en la toma de decisiones.◦ 3. proyecto-resultado. Sostenibilidad del Plan: Comunicación.• AYTO-IV Plana. Empoderamiento de las mujeres.<ul style="list-style-type: none">◦ 1ª medida integrada. Desarrollo de campañas◦ 7ª medida integrada. Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios | <ul style="list-style-type: none">• Es conveniente que el plan incorpore tanto las dimensiones internas como las externas. |

2.

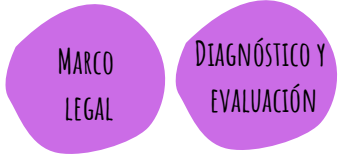
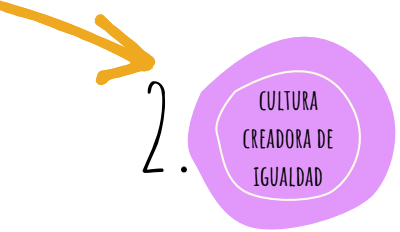
CULTURA
CREADORA DE
IGUALDADEMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES

medida 7.1.

Alianzas con agentes culturales de donostialdea

| Acciones | | | | | Responsables |
|---|---|------|------|------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Identificar agentes y posibles colaboraciones para integrarlas en la actividad de Donostia Kultura sin <i>contraprogramar</i>. Crear laboratorios dotados de recursos que apoyen a jóvenes en la creación, en colaboración con el área de Juventud del Ayuntamiento. Facilitar espacios para ensayar que sean atractivos para las mujeres. (C) Colaborar con iniciativas culturales feministas. (Por ejemplo: Ciclo de cine realizado por mujeres de la Casa de las Mujeres, Feministaldia...) Promover la colaboración con las asociaciones de los barrios para organizar fiestas basadas en la Igualdad. (Ej: compartir el 'Test DK', invitaciones para las reuniones de escucha activa, organizar formaciones para inspirar...) (F) | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center;">MARCO LEGAL</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center;">DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN</div> </div> | | | | <ul style="list-style-type: none"> Direcciones técnicas de las áreas de Acción Cultural, Fiestas y Biblioteca Dirección del Museo San Telmo |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 210 horas de dedicación | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº agentes con las que se colabora. Personas usuarias de los espacios de creación y ensayo, desagregados por sexo. Nº de colaboraciones anuales con iniciativas culturales feministas. |

| medida 7.2. | | Visibilización de referentes | | | |
|---|---|-------------------------------------|------|------|---|
| Acciones | | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> • Crear un espacio IGUALDAD CULTURA en DK Irratia para compartir y conocer experiencias culturales. • Contar historias de vida de mujeres y sus procesos de empoderamiento a través de la cultura y el deporte. Ej. formato: vídeos entrevistas entre mujeres adultas y jóvenes. CC F • Visibilizar a mujeres artistas y agentes culturales de la ciudad: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Unirse a campañas como: Octubre leo autoras. Día de las escritoras... B ◦ Crear paquetes feministas para institutos y hacerlos visibles para la ciudadanía. Podrían ser en colaboración con la Casa de las Mujeres y la Unidad de Igualdad B | <p>MARCO LEGAL DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN</p> | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Direcciones técnicas de las áreas de Acción Cultural y Fiestas |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • 210 horas de dedicación | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de colaboraciones anuales en campañas culturales que visibilicen mujeres. • Nº de experiencias e historias compartidas. |



| medida 7.1. medida 7.2. | Empoderamiento de las mujeres |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• CAE-VII Plan. Empoderamiento de las mujeres. Programa 2- Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres.• AYTO-IV Plan. Empoderamiento de las mujeres. 5. proyecto-resultado. Donostia, una ciudad a favor del feminismo. Programas para chicas y mujeres jóvenes. | <ul style="list-style-type: none">• Es conveniente que el plan incorpore tanto las dimensiones internas como las externas. |

| medida 8.1. | | Elaboración de 'Mapa de puntos críticos de los espacios culturales' | | | |
|--|---|---|------|------|---|
| Acciones | | | | | Responsables |
| <ul style="list-style-type: none"> Para garantizar unas fiestas y acciones culturales sin agresiones sexistas identificar espacios y actividades no seguras. Elaborar un Plan de intervención para eliminar y/o reducir espacios no seguros. Colaborar con el Grupo de puntos críticos del Ayuntamiento de Donostia para coordinarse y colaborar en los lugares responsabilidad de Donostia Kultura y/o intermediaciones. Comunicar a la ciudadanía las intervenciones realizadas y los espacios culturales seguros. | | | | | <ul style="list-style-type: none"> Direcciones técnicas de las áreas de Acción Cultural, Fiestas, Biblioteca y Producción Dirección del Museo San Telmo |
| Cronograma | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Indicadores de ejecución |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> 140 horas de dedicación 6.000 € Proyecto Auzoa Apaintzea! | | | | <ul style="list-style-type: none"> Nº mujeres participando en la elaboración del mapa y del Plan de intervención. Nº hombres participando en la elaboración de un Plan de intervención. Nº de intervenciones realizadas/año. |



2.



| medida 8.1. | Espacios seguros |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • CAE-VII Plan. Vidas libres de violencia contra las mujeres. Programa 7- Detección, atención y recuperación. • AYTO-IV Plan. Vidas libres de violencia machista <ul style="list-style-type: none"> ◦ 6. proyecto-resultado. Prevención integral: Detección precoz. ◦ 5ª medida integrada. Puntos críticos. | <ul style="list-style-type: none"> • Es conveniente que el plan incorpore tanto las dimensiones internas como las externas. |

ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Igualdad, para liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en Donostia Kultura son:

COMISIÓN DE IGUALDAD

JAIME OTAMENDI, Director gerente

REBEKA GALLASTEGI, Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos

KORO ASTIGARRAGA, Técnica Acción Cultural

KARMELE HIDALGO, Técnica de Actividades

MAITE ARREGI, Administración

ELENA ZUBIA, Administración

Sus funciones, son las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el II Plan para la Igualdad de Donostia Kultura.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al II Plan para la Igualdad de Donostia Kultura.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al II Plan para la Igualdad de Donostia Kultura.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo, las funciones de coordinación las realiza la Dirección técnica del área de Administración y Gestión de recursos.

PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando los proyectos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual de la Comisión de Igualdad.

SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad.

EVALUACIÓN INTERMEDIA

A los dos años se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

EVALUACIÓN FINAL

En el primer trimestre de 2025 se acometerá la evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida

RECURSOS

Se prevé destinar 280 horas de dedicación y 14.000€ a la planificación operativa y a la realización de los informes de seguimiento.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN



DK

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá a la gerencia, como máximo cargo y responsable del proyecto.

Inspiraciones y posibles alianzas de aquí y de allí

Lecturas

- 'Mujeres y poder: un manifiesto', Mary Beard.
- 'La anguila', Paula Bonet.
- 'El coloquio de las perras', Luna Miguel.
- 'Maternidad y creación: lecturas esenciales', varias autoras.
- 'Reina del grito', Desirée de Fez.
- 'Cómo acabar con la escritura de las mujeres', Joanna Russ.
- 'La madre de todas las preguntas', Rebecca Solnit.
- 'Todos deberíamos ser feministas', Chimamanda Ngozi Adichie.
- 'Georgia O' Keeffe', María Herreros.
- 'La cólera', Javier Olivares y Santiago García.
- 'Hiruki gatazkatsua', Marina Sagastizabal.
- 'Idazleen gorputzak', Eider Rodríguez.
- 'Kontrako eztaarritik', Uxue Alberdi.
- 'Feminismoa denon kontua da', bell hooks.
- 'Emakumeak, kultura eta politika', Angela Davis.
- '¿Se puede separar la obra del autor?', Gisèle Sapiro.

Personas inspiradoras

- Eugenia Tenenbaum, historiadora de arte con perspectiva de género.
- Déborah García Sánchez-Marín, historiadora con perspectiva de género.
- Anabel Santos, facilita los procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres en grupo e individual.
- Miguel Ángel Arconada, ayuda a construir identidades masculinas más justas, solidarias, cómplices y humanas.
- Aitziber Garmendia, actriz. Desde el humor trabaja la igualdad y la diversidad.
- Frances Miró, periodista cultural
- Isabel Cadenas, periodista.
- Ainara Legardon, talleres sobre procesos de creación..

Inspiraciones y posibles alianzas de aquí y de allí

Experiencias

- Iniciativa Bookish de lecturas sorpresa.
- La 'Ingobernable', Centro Social autogestionado en Madrid.
- Taller 'La madriguera', taller de pintura y grabado solo para mujeres en Barcelona.
- Krii Kolektiboa, emakumeak eta musika elektronikoa.
- Las Bloody Girls, mujeres y cine de terror.
- Encuentros 'Letra Heridas', autoras hablando de otras autoras en Pamplona.
- MAF, Mujeres al Frente. Festival de música en Pamplona.
- 'De eso no se habla', podcast.
- 'Cuarto propio', newsletter. Ana Requena, periodista y redactora jefa de género, es la autora.
- 'No solo duelen los golpes', charla de Pamela Valenciano.