

ESTRATEGIA 2030 PARA
LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES DE
PORTUGALETE

Colabora:



EMAKUNDE





Portugaleteko Udala
Ayuntamiento de Portugalete

Proyecto elaborado por: Helena Ortiz de Lejarazu.
Red Kuorum S.L.

Bajo la dirección de: Área de Servicios Sociales e
Igualdad del Ayuntamiento de Portugalete

Con la financiación de: Emakunde, Instituto Vasco
de la Mujer.

Portugalete, 2024.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
1. TRAYECTORIA Y REFERENTES EN EL CAMINO A LA ACCIÓN	4
1.1 ANTECEDENTES	5
1.2 MARCO LEGAL	8
1.3 PROCESO DE TRABAJO	9
2. BRÚJULA ESTRATÉGICA: HORIZONTES Y PRINCIPIOS	14
2.1 MISION	15
2.2 VISIÓN	17
2.3 PRINCIPIOS RECTORES	21
2.4 ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA 2030	24
3. LA ESTRATEGIA EN ACCIÓN: LINEAMIENTOS Y PLAN DE INTERVENCIÓN	27
3.1 BUEN GOBIERNO	29
3.2 EMPODERAMIENTO FEMINISTA	36
3.3 ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA	41
3.4 VIOLENCIAS MACHISTAS	46
4. PLANIFICACIÓN OPERATIVA 2025-2030	53
EJE I. BUEN GOBIERNO	54
EJE II. EMPODERAMIENTO FEMINISTA	63
EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA	67
EJE IV: VIOLENCIAS MACHISTAS	71
5. MODELO DE GESTIÓN	75
5.1 ARQUITECTURA DE GÉNERO	76
5.2 SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	79
5.3 PRESUPUESTO	82



PRESENTACIÓN

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete, que presentamos a continuación, surge como un instrumento transformador que marca un punto de inflexión en el compromiso del municipio con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Este documento no es solo una hoja de ruta administrativa, sino la materialización de una visión colectiva que aspira a transformar las estructuras que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra comunidad.

La Estrategia se construye sobre una sólida trayectoria de más de dos décadas de políticas municipales de igualdad, que han ido evolucionando y madurando a través de cinco planes consecutivos. Sin embargo, el contexto actual, marcado por nuevos retos y oportunidades, demanda un salto cualitativo en la manera de abordar la igualdad desde la administración local. La aprobación de la Ley 1/2023 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y contra la violencia machista hacia las Mujeres, junto con la creciente conciencia social sobre la persistencia de las desigualdades estructurales, establece un marco propicio para dar este paso adelante.

La verdadera innovación de esta Estrategia 2030 reside en su apuesta decidida por la calidad y la transformación estructural. Por primera vez, Portugalete adopta los Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad como marco de referencia, estableciendo objetivos medibles y evaluables para la transformación de las arquitecturas de género y los procesos de trabajo que sostienen la desigualdad. Este enfoque nos permite pasar de la declaración de intenciones a la acción efectiva, dotándonos de herramientas concretas para medir y mejorar el impacto de nuestras intervenciones.

La Estrategia se articula en torno a cuatro ejes fundamentales que abordan las principales dimensiones de la transformación social necesaria: el Buen Gobierno, que sienta las bases para un ayuntamiento comprometido con la igualdad en toda su dimensión; el Empoderamiento Feminista, que sitúa a Bidatzenea como espacio neurálgico para la participación y el cambio; la Organización Social Igualitaria, que busca transformar las estructuras que reproducen la desigualdad en el municipio; y la lucha contra las Violencias Machistas, que aborda la manifestación más extrema de la discriminación machista.

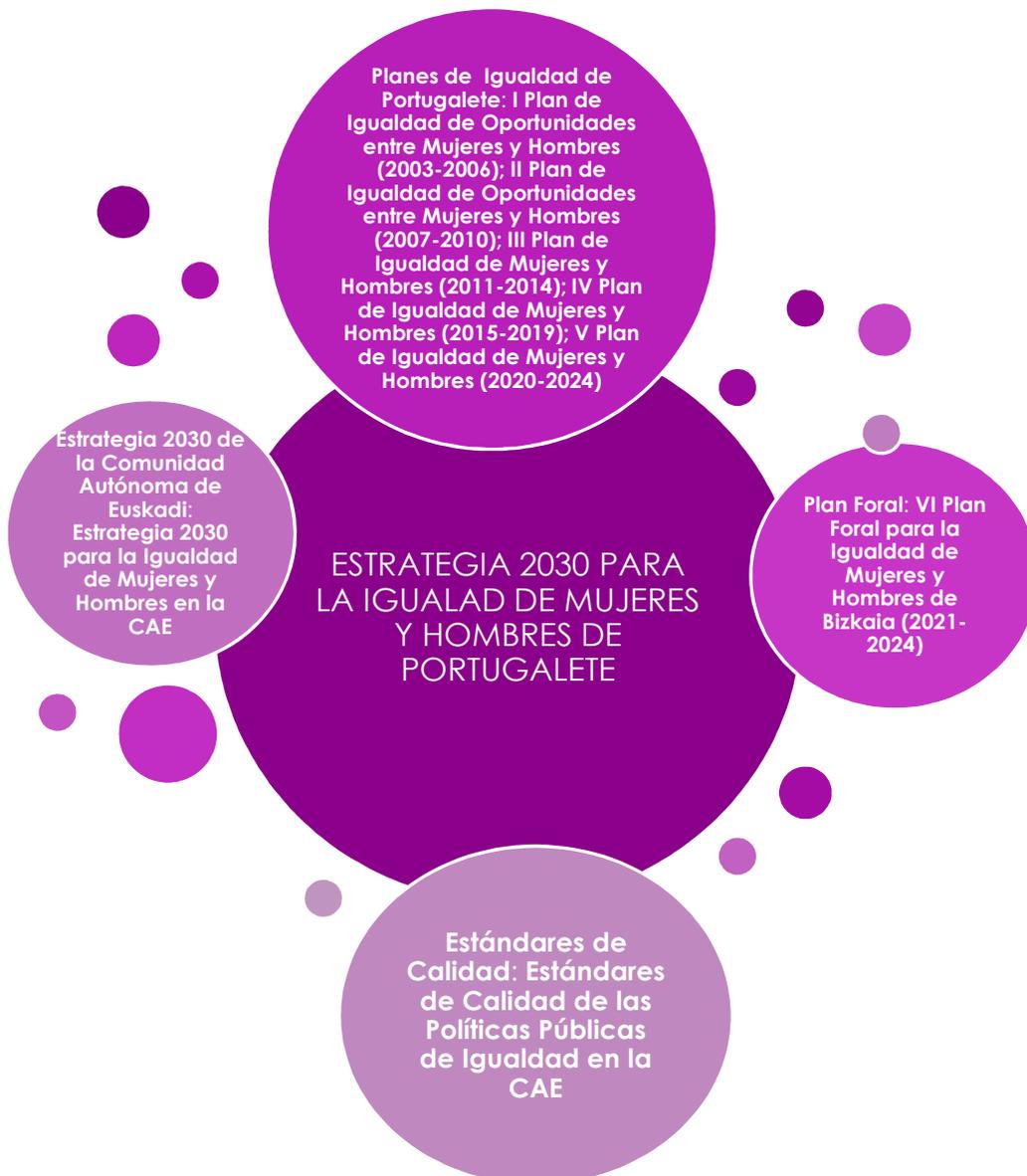
La Estrategia 2030 representa así un compromiso renovado del Ayuntamiento de Portugalete con la igualdad, sustentado en una visión transformadora, un marco conceptual sólido y unas herramientas operativas eficaces. No se trata solo de cumplir con obligaciones legales o de implementar medidas aisladas, sino de liderar un proceso de cambio social profundo que nos permita construir un municipio más justo, igualitario y libre de violencia machista.

1. TRAYECTORIA Y REFERENTES EN EL CAMINO A LA ACCIÓN



1.1 ANTECEDENTES

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete emerge como el fruto de más de dos décadas de compromiso inquebrantable con la justicia social y la equidad. Este camino, marcado por la determinación y el trabajo constante, representa la culminación de una trayectoria que ha transformado progresivamente las estructuras locales para garantizar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.





La historia de este compromiso se escribe a través de cinco planes de igualdad que han marcado la evolución del municipio. El I Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006) sentó las bases con un enfoque pionero, estableciendo la Comisión Mixta de Igualdad como espacio de participación y diálogo. El II Plan (2007-2010) profundizó este camino, consolidando la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas municipales. Los años siguientes vieron cómo el III y IV Plan (2011-2014 y 2015-2019) expandieron esta visión, integrando la perspectiva de género en ámbitos fundamentales como el urbanismo, las políticas de empleo y los servicios sociales, siendo testigos de importantes campañas de sensibilización y del fortalecimiento del empoderamiento feminista en el municipio. El V Plan (2020-2024) ha marcado un hito histórico con la creación de la Casa de las Mujeres Bidatzenea, un espacio que trasciende lo físico para convertirse en un símbolo vivo del compromiso municipal con el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento del movimiento asociativo feminista.

Esta trayectoria municipal se enriquece y alinea en el diseño de la presente estrategia con marcos estratégicos más amplios. El VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia (2021-2024) establece directrices fundamentales para el territorio histórico, proporcionando un marco de referencia que fortalece las políticas locales y fomenta una coordinación interinstitucional de la que Portugalete es parte. Por su parte, la Estrategia 2030 de la Comunidad Autónoma de Euskadi plantea metas ambiciosas y transformadoras: elevar el Índice de Igualdad de Género de Euskadi por encima de los 75 puntos, incrementar la inversión del presupuesto público en políticas de igualdad hasta alcanzar el 1,5%, y garantizar que todas las instituciones públicas vascas cuenten con servicios y unidades de igualdad debidamente dotadas.

Pero más allá, La verdadera innovación de esta Estrategia 2030 reside en la incorporación de los Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad. Estos estándares garantizan las condiciones estructurales necesarias a través de unidades administrativas específicas, estructuras de coordinación robustas, planes internos y externos, y normativas que aseguran la igualdad efectiva. Simultáneamente, transforman los procedimientos de trabajo integrando la perspectiva de género en los presupuestos municipales, la estadística, la formación, el empleo público, la normativa municipal, los procedimientos de contratación y subvención, y los planes sectoriales.

Por primera vez, esta estrategia no solo plantea medidas en el eje de Buen Gobierno, sino que establece un sistema integral de medición y seguimiento. Los estándares proporcionan herramientas precisas para evaluar el impacto real de la transversalización de las políticas de igualdad, permitiendo identificar áreas de mejora y ajustar estrategias de manera efectiva. La Estrategia 2030 representa así un salto cualitativo en la manera de abordar la igualdad en Portugalete. No es solo una continuación de los esfuerzos anteriores, sino una renovación del compromiso municipal con la transformación social, sustentada en la calidad, la



evaluación continua y la participación de la ciudadanía. Este documento sienta las bases para construir un futuro donde la igualdad no sea una aspiración, sino una realidad tangible en cada rincón de la vida municipal.

En definitiva, la Estrategia 2030 no solo se presenta como una continuación natural de los esfuerzos anteriores, sino como un salto cualitativo en la manera de abordar la igualdad de mujeres y hombres en Portugaleta. Al integrar un enfoque basado en la calidad, la evaluación continua y la participación de la ciudadanía, este plan sienta las bases para un futuro más equitativo, donde la igualdad no sea solo un objetivo, sino una realidad palpable en todos los ámbitos de la vida municipal.



1.2 MARCO LEGAL

La Estrategia 2030 sienta las bases para construir un futuro donde la igualdad no sea una aspiración, sino una realidad tangible en cada rincón de la vida municipal, y para ello se fundamenta en la Ley 1/2023 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y contra la violencia machista contra las Mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que representa un hito fundamental en el desarrollo de las políticas de igualdad en Euskadi. Los Estándares de Calidad incorporados en esta estrategia se han implantado específicamente para garantizar el cumplimiento efectivo de esta ley autonómica, que actualiza y refuerza el marco vasco de igualdad.

Esta normativa se complementa con la Norma Foral 4/2018 de Bizkaia en el ámbito territorial, y se integra en una arquitectura legal más amplia que incluye la legislación estatal, con sus Reales Decretos sobre planes de igualdad e igualdad retributiva, el marco europeo establecido por el Convenio de Estambul y la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, y los compromisos internacionales derivados de la Convención CEDAW y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.



ÁMBITO FORAL

- Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres



ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 1/2023 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y contra la violencia machista contra las mujeres.



ÁMBITO ESTATAL

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género (2017)



ÁMBITO EUROPEO

- Carta Europea para la Igualdad De Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006)
- Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025
- Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014)



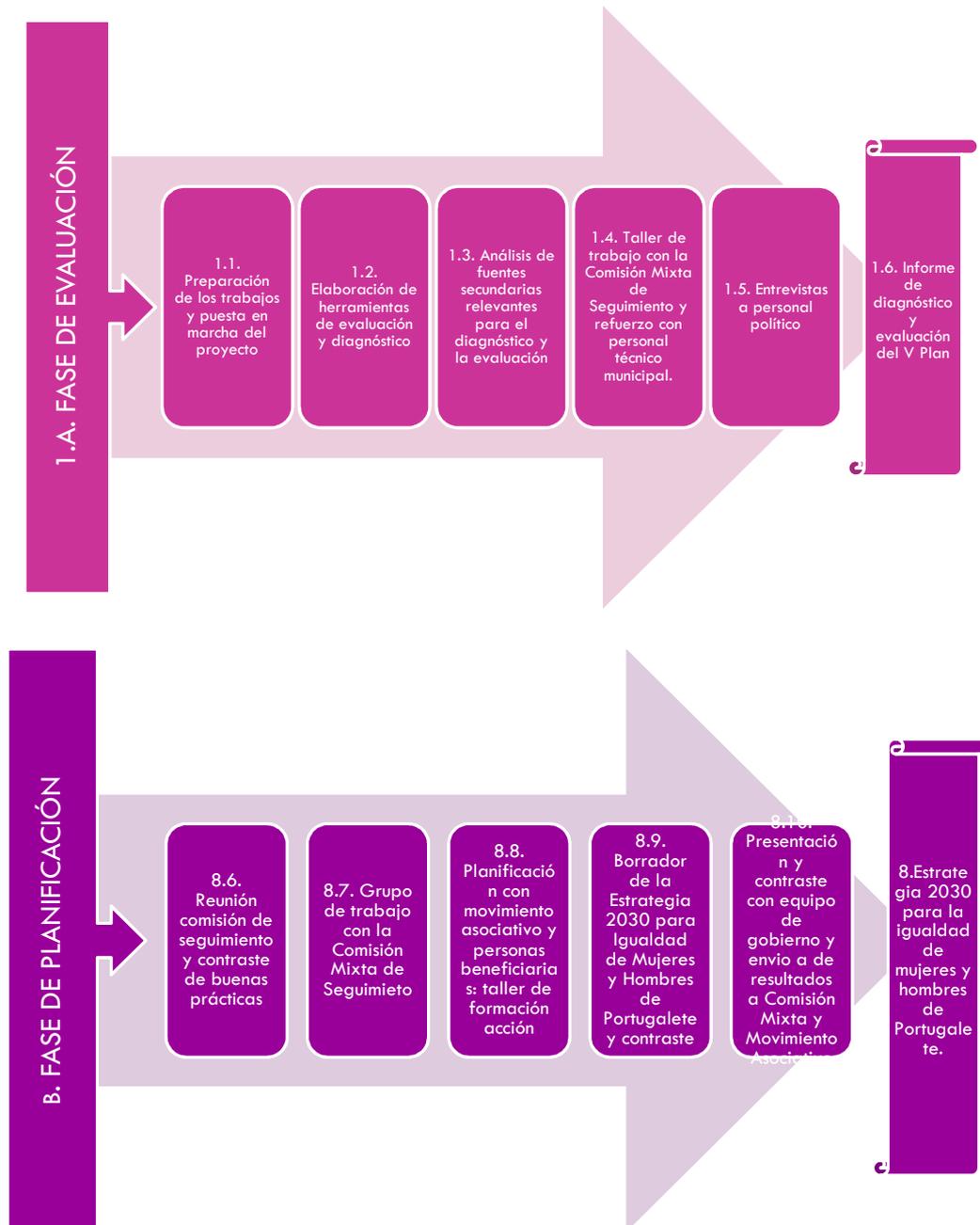
ÁMBITO INTERNACIONAL

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos para el Desarrollo Sostenible) (2015)
- Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20)
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) (1979)



1.3 PROCESO DE TRABAJO

A continuación, se presenta el esquema de proceso de trabajo.





La elaboración de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete se ha desarrollado a través de un proceso estructurado en dos fases principales:

A. FASE DE EVALUACIÓN

1. Preparación y Arranque

- Reunión inicial entre el Servicio de Igualdad y Red Kuorum.
- Contraste de metodología y objetivos
- Ajuste del cronograma y plan de trabajo
- Identificación de participantes clave
- Recopilación de documentación preliminar

2. Diseño de Herramientas Evaluativas

- Elaboración de instrumentos basados en:
 - Indicadores de calidad de Emakunde
 - V Plan para la Igualdad de Portugalete
- Desarrollo de matrices de evaluación en Excel para análisis comparativo

3. Análisis Documental y Estadístico

- Estudio de fuentes secundarias relevantes
- Análisis de la evolución de indicadores de género 2020-2024
- Evaluación del cumplimiento de estándares de calidad
- Revisión de documentación municipal: contratos subvenciones, memorias, presupuestos, ordenanzas, planes sectoriales, documentación de seguimiento del V Plan de Igualdad de Portugalete.

4. Trabajo con la Comisión Mixta

- Taller participativo de 2,5 horas
- Presentación de resultados preliminares
- Análisis de avances y retos en los ejes de política de igualdad



- Sesión realizada en Bidatzenea con servicio de conciliación

5. **Consulta Política**

- Entrevistas con Alcaldía y concejalía de Igualdad
- Evaluación de logros y retos pendientes
- Análisis del cumplimiento de la Ley 1/2023
- Duración: 1,5 horas por entrevista



B. FASE DE PLANIFICACIÓN

6. **Coordinación y Buenas Prácticas**

- Reunión con la Comisión de Seguimiento
- Análisis de experiencias exitosas en otros municipios
- Definición de estructura y prioridades

7. **Participación Comisión Mixta**

- Grupo de trabajo para definir líneas estratégicas
- Sesiones de contraste y validación
- Incorporación de perspectiva ciudadana

8. **Proceso Participativo Ampliado**

- Taller con movimiento asociativo y beneficiarias
- Formación sobre prioridades identificadas
- Recogida de propuestas y aportaciones
- Realización en Bidatzenea con servicio de conciliación

9. **Elaboración del Borrador Estratégico**

- Redacción de la Estrategia 2030
- Incorporación de aportaciones recibidas
- Contraste con agentes clave

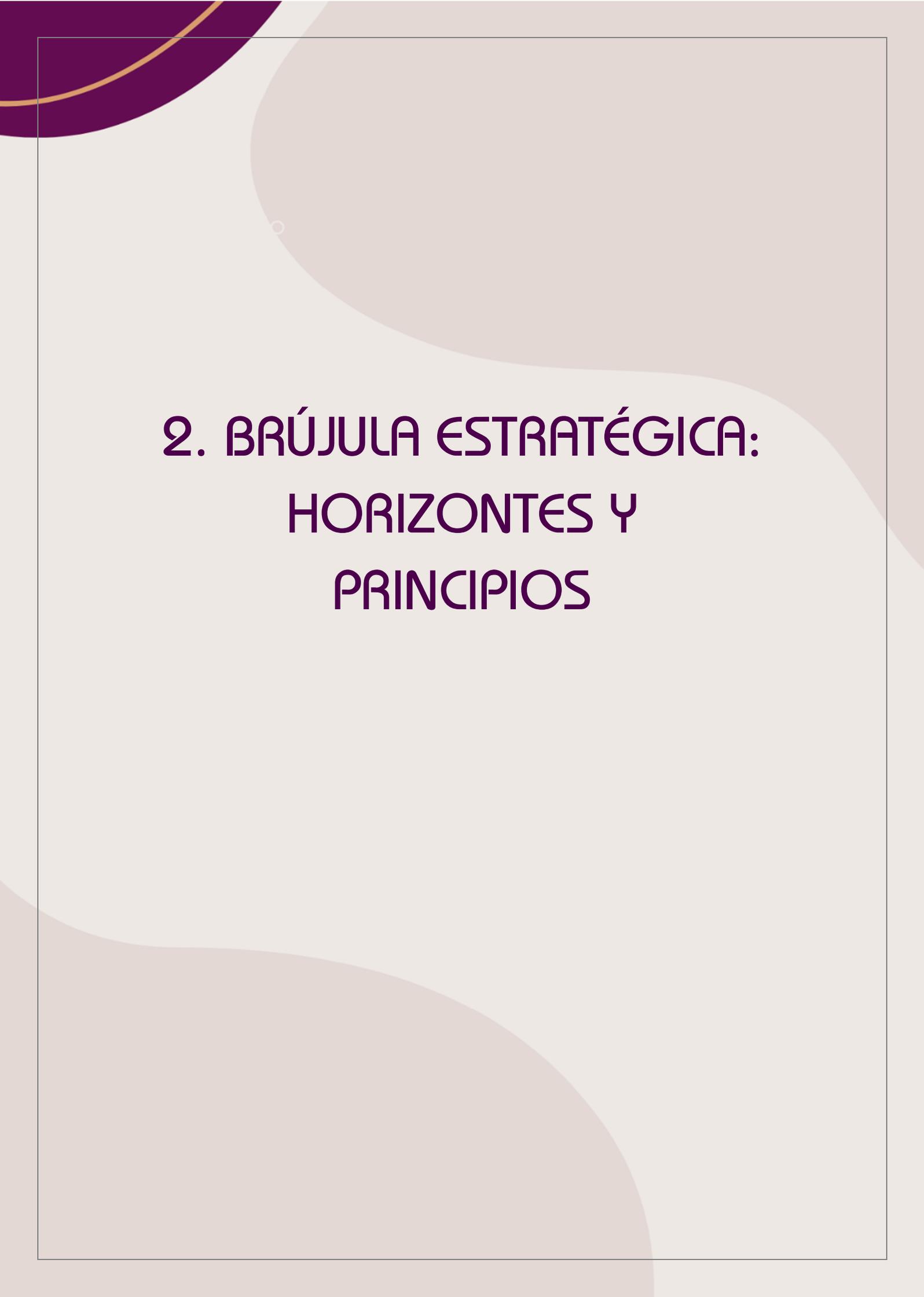
10. **Validación Final**

- Presentación al equipo de gobierno
- Contraste con Comisión Mixta
- Difusión a movimiento asociativo
- Incorporación de últimas aportaciones

El proceso ha garantizado la participación de todos los agentes relevantes y ha permitido integrar tanto la evaluación del plan anterior como las nuevas



necesidades identificadas, con especial atención al cumplimiento de los estándares de calidad y la Ley 1/2023.



2. BRÚJULA ESTRATÉGICA: HORIZONTES Y PRINCIPIOS



2.1 MISION

La misión de la Estrategia 2030 para la igualdad de mujeres y hombres en Portugalete es transformar la sociedad portugaluja mediante políticas de igualdad de calidad, evaluables y transversales impulsadas desde el Ayuntamiento y sus organismos autónomos para transformar las relaciones de poder y los privilegios que sostienen la desigualdad entre mujeres y hombres. Esta Estrategia es el instrumento fundamental de planificación municipal para confrontar y eliminar las discriminaciones sistémicas hacia las mujeres, y construir una sociedad más democrática, justa, igualitaria, sostenible y libre de opresiones machistas en 2030.

La Estrategia se asienta en el paradigma feminista como referente para el cambio, centrándose en lograr la igualdad real, no solo en la existencia de derechos sino en su pleno ejercicio, que aún hoy se resiste especialmente en las mujeres que sufren múltiples discriminaciones. Para ello, el Ayuntamiento se compromete a dotarla de los recursos humanos y materiales necesarios, para que estas políticas sean sostenibles en el tiempo, con la participación e implicación del personal político y técnico y de la ciudadanía.

Esta misión se articula en cuatro grandes compromisos que estructuran toda la actuación municipal:

En primer lugar, la Estrategia asume el compromiso de alcanzar un grado de cumplimiento de los estándares de calidad de las políticas públicas de igualdad de al menos un 75%. Este primer pilar busca consolidar una arquitectura institucional robusta y unos procedimientos de trabajo que garanticen la transversalización efectiva de la perspectiva de género en toda la actuación municipal.

En segundo lugar, la Estrategia sitúa a Bidatzenea como espacio neurálgico para el empoderamiento feminista en el municipio. Este espacio se concibe como un lugar de encuentro, reflexión y acción donde confluyen el empoderamiento individual y colectivo desde una perspectiva interseccional. La misión en este ámbito es doble: por un lado, fortalecer el movimiento feminista y asociativo de las mujeres, y por otro, generar espacios permanentes para el análisis y la acción en torno a la intersección entre el género y otras formas de opresión.

En tercer lugar, la Estrategia impulsa transformaciones estructurales en sectores clave para avanzar hacia una organización social más igualitaria. Este compromiso se concreta en cuatro ámbitos prioritarios: el deportivo, donde se busca implementar las medidas identificadas en el diagnóstico para reducir las brechas de género existentes; el educativo, promoviendo proyectos coeducativos tanto en la educación formal como no formal; el de la participación ciudadana, promoviendo procesos paritarios y con perspectiva de género y el



laboral, trabajando para reducir las desigualdades en el acceso al empleo por cuenta propia y ajena.

Finalmente, la Estrategia asume el compromiso de abordar las violencias machistas desde un enfoque integral y reparador. Este pilar se sustenta en tres elementos fundamentales: el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional a través de estructuras con vocación formativa y participativa, el incremento de la sensibilización ciudadana sobre el alcance de la violencia machista y las posibilidades de actuación, y la garantía de una atención reparadora y empoderante en todos los procesos de actuación frente a la violencia machista contra las mujeres.

Estos cuatro compromisos configuran una misión ambiciosa que busca consolidar a Portugalete como un municipio referente en políticas de igualdad, donde la transformación institucional, el empoderamiento feminista, el cambio estructural y la erradicación de las violencias machistas se entienden como elementos indisolubles de un mismo proyecto de transformación social.



2.2 VISIÓN

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete se presenta como una hoja de ruta para liderar un cambio profundo y estructural hacia una sociedad más igualitaria, justa y libre de violencia machista. Con una misión centrada en transformar la vida social y política del municipio, la Estrategia articula un modelo de gobernanza feminista basado en la transversalización de la perspectiva de género y el compromiso activo de la ciudadanía.

Metas de la Estrategia 2030





Meta 1: Cumplimiento de las Condiciones Estructurales de los Estándares de Calidad del 80%.

Resultado esperado: Condiciones Estructurales Consolidadas.

Portugalete alcanzará un 80% de cumplimiento en las condiciones estructurales de los estándares de calidad, partiendo del 56% actual. Esta mejora sustancial se materializará a través de una arquitectura de género robusta, que incluirá un plan de igualdad interno plenamente implementado, grupos de trabajo político-técnicos activos en la Comisión Mixta, y espacios de coordinación interinstitucional consolidados en materia de violencia machista. La implementación de la estrategia fortalecerá la arquitectura de género municipal, asegurando una base sólida para la implementación de políticas de igualdad sostenibles y efectivas.

Meta 2: Cumplimiento de los Estándares de Calidad en su dimensión de Procesos de Trabajo del 70%

Procesos de Trabajo Transformados

El municipio elevará del 43% al 70% el cumplimiento de la dimensión de procesos de trabajo de los estándares de calidad. Esta transformación se logrará mediante un abordaje sistemático y progresivo que abordará anualmente cada una de las categorías de la dimensión -contratos, subvenciones, evaluación de impacto de género, presupuestos con perspectiva de género, pero no de manera aislada, sino desde una metodología de investigación acción participativa, que tenga en cuenta la interrelación de cada categoría con el resto -formación, datos desagregados, integración de la perspectiva de género en planes sectoriales- y que permita avanzar en el alcance de un personal técnico y político municipal altamente capacitado.

Meta 3: Empoderamiento individual y colectivo: Existencia Anual de Espacios de Encuentro y Reflexión sobre Feminismo e Interseccionalidad

Espacio para el Pensamiento Feminista Interseccional

Portugalete se consolidará como un referente en la reflexión feminista interseccional, articulando espacios anuales de encuentro que incluirán las jornadas para la igualdad, la conmemoración del 8M y actividades específicas para mujeres jóvenes, mayores, migradas y con diversidad funcional garantizando que la interseccionalidad sea un eje transversal en toda acción municipal y que las mujeres de Portugalete tengan a su alcance formación en el pensamiento de los movimientos feministas que les capaciten y acompañen en su participación en la cuarta ola.



Meta 4: Empoderamiento social y político: Consolidación de Bidatzenea y Apoyo al movimiento Feminista de Portugaleta

Bidatzenea como Epicentro del Movimiento Feminista

La Casa de las Mujeres Bidatzenea se habrá consolidado como el corazón del movimiento feminista local, un espacio vivo y dinámico que atraerá una participación creciente de mujeres y servirá como catalizador para el fortalecimiento del tejido asociativo feminista del municipio.

Meta 5: Implementación de Proyectos Coeducativos en Educación Formal y No Formal y análisis de los cuidados

Una Educación Género Transformadora

El municipio habrá logrado sistematizar y expandir sus proyectos coeducativos, creando un continuum educativo que abarcará tanto la educación formal como la no formal, sustentado en acuerdos estables con entidades educativas y relaciones contractuales en el ámbito de la educación no formal que aseguren que los proyectos municipales sean coeducativos y estén impartidos por personal capacitado en igualdad. Además se analizarán buenas prácticas en cuidados y la situación de los cuidados en Portugaleta.

Meta 6: Participación social equilibrada y con perspectiva de género

Un municipio con participación igualitaria

Portugaleta dispone de un tejido asociativo rico y activo, que anualmente tiene como espacio de encuentro y formación la Escuela de Participación Aldaka. A través de cláusulas de igualdad, esta formación incorporará la perspectiva de género y permitirá que las asociaciones incorporen en sus proyectos esta perspectiva y se avanzará en logro de una participación social paritaria en todos los ámbitos.

Meta 7: Reducción de las Brechas de Renta y Empleo mediante Fomento del Empleo por Cuenta Propia y Ajena

Autonomía Económica y Laboral de las mujeres portugalujas

Portugaleta habrá reducido la brecha en la renta personal media entre mujeres (15.337€) y hombres (25.484€), así como la diferencia en las tasas de paro (13% vs 10%), a través de políticas activas de empleo y apoyo al emprendimiento femenino en sectores estratégicos.

Meta 8: Reducción de las Brechas de Género en el Ámbito Deportivo

Deporte en Igualdad



El municipio habrá avanzado en la transformación de estructura deportiva y en la reducción de las brechas de género identificadas, mediante la implantación de las medidas contempladas en el Diagnóstico del ámbito deportivo en Portugalete en los cuatro ámbitos identificados como prioritarios: Gestión en el Área Municipal de Deportes, Deporte de Participación, Deporte de Rendimiento y Deporte Escolar.

Meta 9: Incremento de la Prevención, Sensibilización e Información en torno a la violencia machista

Una Ciudadanía Consciente y Activa contra la violencia machista

La sociedad portuguesa estará plenamente informada sobre el alcance de la violencia machista y las vías para combatirla, gracias a una estrategia integral de sensibilización y formación que habrá movilizado a la ciudadanía contra esta forma de violencia estructural.

Meta 10: Enfoque Reparador y Empoderante en los Procesos de Atención en Violencia Machista

Atención Integral y Reparadora

Portugalete dispondrá de un modelo de atención a víctimas de violencia machista que priorizará el enfoque reparador y empoderante, sustentado en protocolos actualizados, personal especializado y recursos que promuevan la autonomía de las mujeres.

Meta 11: Convocatoria Anual de Estructuras de Coordinación Interdepartamental e Interinstitucional

Coordinación Eficaz y Formativa

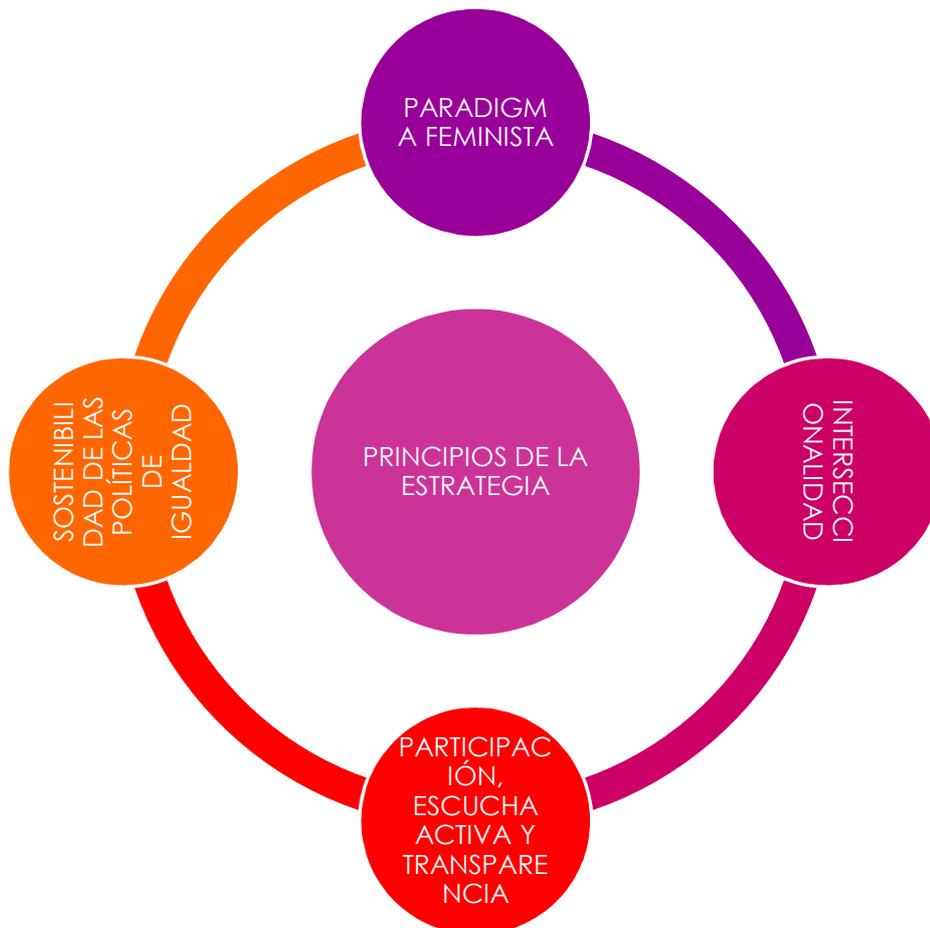
El municipio habrá consolidado estructuras de coordinación interdepartamental e interinstitucional que, desde un enfoque de formación-acción participativa, garantizarán la coherencia y eficacia de las políticas de igualdad y contra la violencia machista.

Esta visión dibuja un Portugalete que en 2030 se habrá convertido en un referente en políticas de igualdad, donde las transformaciones institucionales se traducirán en cambios tangibles en la vida cotidiana de su ciudadanía. Un municipio donde la igualdad no será una aspiración, sino una realidad vivida y defendida colectivamente.



2.3 PRINCIPIOS RECTORES

La consecución de la misión y visión de la Estrategia 2030 requiere de un marco conceptual y metodológico sólido que oriente toda la actuación municipal en materia de igualdad. Los principios rectores que se presentan a continuación constituyen los pilares fundamentales sobre los que se construye esta estrategia, estableciendo no solo el "qué" queremos conseguir, reflejado en nuestra misión y visión, sino también el marco general de "cómo" vamos a hacerlo. Estos principios, que emanan del conocimiento y la experiencia acumulada en el desarrollo de políticas de igualdad, garantizan la coherencia y calidad de todas las actuaciones municipales, asegurando que cada paso nos acerca a ese Portugalete igualitario que aspiramos a construir.



1.



Paradigma Feminista

La Estrategia 2030 de Portugalete se fundamenta en un paradigma feminista que reconoce y aborda las raíces estructurales de la desigualdad entre mujeres y hombres. Este enfoque, que parte de la realidad concreta del municipio y su dimensión local, integra el conocimiento y las aportaciones del feminismo como marco teórico y práctico para la transformación social. La estrategia asume que la consecución de la igualdad real requiere no solo de acciones específicas, sino de una transformación profunda de las estructuras sociales, económicas y culturales que sostienen la desigualdad. Este compromiso se materializa especialmente en Bidatzenea, espacio que encarna la apuesta municipal por situar el feminismo en el centro de las políticas públicas.

Interseccionalidad

La Estrategia adopta un enfoque interseccional que reconoce que las experiencias de desigualdad que viven las mujeres de Portugalete no son homogéneas, sino que se ven atravesadas y moduladas por múltiples ejes de opresión. Este principio implica comprender que la discriminación de género interactúa con otras formas de desigualdad basadas en la edad, el origen, la clase social, la diversidad funcional, la orientación sexual o la identidad de género, creando experiencias únicas de vulnerabilidad y exclusión.

La aplicación del enfoque interseccional en Portugalete va más allá del reconocimiento teórico: implica un compromiso activo por identificar y abordar las necesidades específicas de los diferentes grupos de mujeres, asegurando que las políticas municipales no solo no perpetúen las desigualdades existentes, sino que contribuyan activamente a su eliminación. Este compromiso se refleja especialmente en la programación de Bidatzenea y en el diseño de servicios y recursos municipales.

Participación, Escucha Activa y Transparencia

La participación constituye un principio metodológico fundamental en la Estrategia 2030. Portugalete entiende que las políticas de igualdad deben construirse desde un diálogo constante con la ciudadanía, especialmente con las mujeres y el movimiento feminista. Este principio se materializa en la consolidación de espacios estables de participación como la Comisión Mixta de Seguimiento y Bidatzenea, y en la implementación de metodologías participativas en todas las fases de las políticas públicas, desde su diseño hasta su evaluación.

La participación se complementa con un compromiso inquebrantable con la transparencia y la rendición de cuentas. Todas las actuaciones en materia de igualdad son públicas y accesibles, facilitando que la ciudadanía pueda realizar un seguimiento efectivo de los avances y retos pendientes. Este compromiso se refleja en la publicación regular de informes de seguimiento y en la accesibilidad de la información sobre políticas de igualdad a través de los canales municipales.



Sostenibilidad de las Políticas de Igualdad

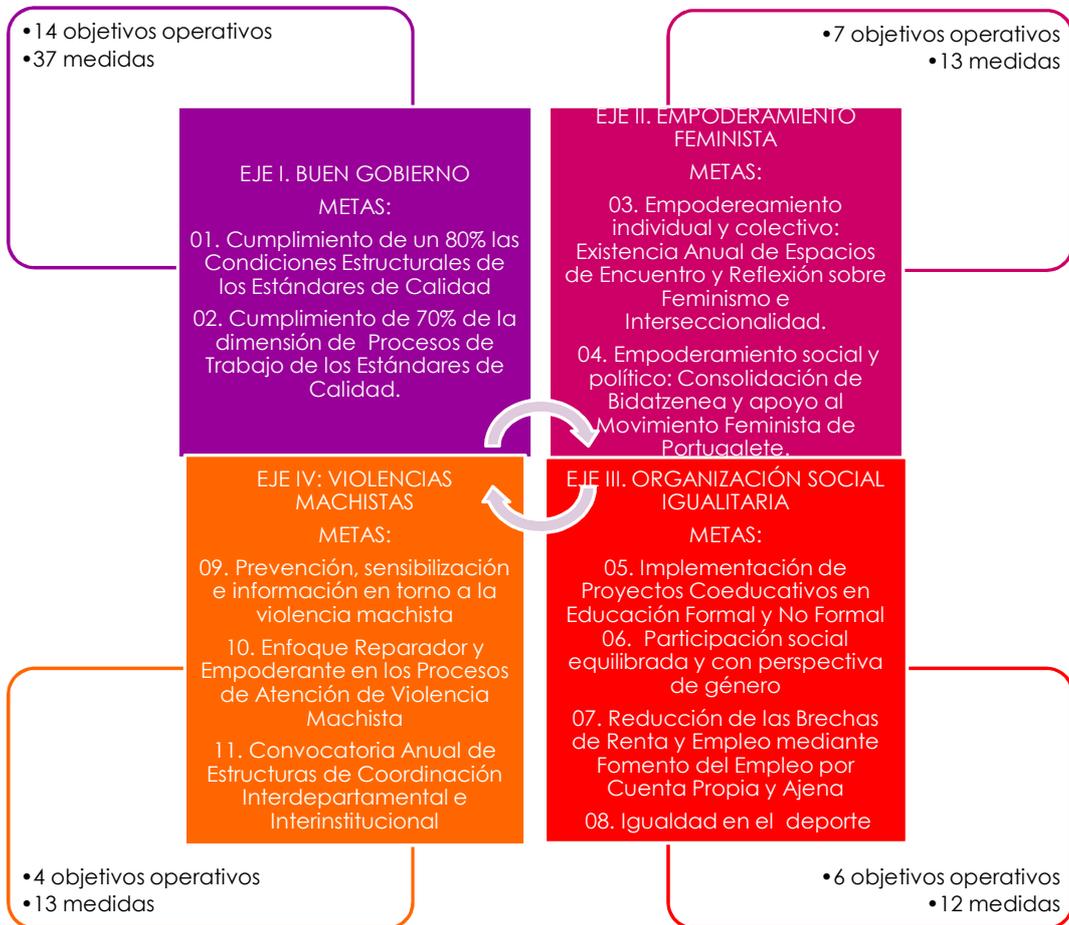
La sostenibilidad se erige como un principio fundamental que garantiza la continuidad y eficacia de las políticas de igualdad en Portugalete. Este principio se traduce en un triple compromiso: institucional, a través del desarrollo de una arquitectura de género robusta y la consolidación de estructuras estables como el Servicio de Igualdad; presupuestario, mediante la asignación de recursos suficientes y estables; y técnico, asegurando la especialización y formación continua del personal municipal.

La apuesta por la sostenibilidad implica también priorizar la calidad y el impacto transformador de las actuaciones sobre la cantidad. La Estrategia 2030 se compromete con el desarrollo de políticas género-transformadoras que, más allá de abordar las manifestaciones inmediatas de la desigualdad, busquen transformar las estructuras que la sustentan. Este enfoque se refleja especialmente en la adopción de los estándares de calidad como marco de referencia para la actuación municipal.



2.4 ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA 2030

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete se articula a través de un diseño multinivel que garantiza tanto la coherencia conceptual como la viabilidad operativa de todas las actuaciones previstas. Esta estructura, que bebe de la experiencia acumulada en los planes anteriores mientras incorpora las innovaciones conceptuales de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se organiza en cuatro niveles de concreción progresiva: Ejes, metas, objetivos operativos y medidas.





Ejes Estratégicos

Los ejes constituyen los grandes ámbitos de intervención que vertebran la estrategia. Cada eje se construye sobre un marco conceptual explícito que responde a la pregunta fundamental "¿qué entendemos por?" y se complementa con un diagnóstico de situación que analiza el "¿de dónde partimos?". Este doble abordaje -conceptual y diagnóstico- permite fundamentar sólidamente las actuaciones posteriores y asegurar que responden a necesidades reales identificadas en el municipio.

Metas

Dentro de cada eje se despliegan los objetivos estratégicos, que se corresponden con las once metas definidas en la visión de la estrategia. Estas metas u objetivos estratégicos funcionan como puentes entre el marco conceptual y la actuación práctica, traduciendo las aspiraciones generales en ámbitos concretos de intervención y estableciendo el horizonte de cambio que se pretende alcanzar en cada eje.

Objetivos Operativos

Los objetivos estratégicos se desagregan en treinta objetivos operativos que definen con mayor precisión los ámbitos específicos de trabajo. Estos objetivos operativos actúan como hojas de ruta intermedias, estableciendo los pasos necesarios para alcanzar las metas estratégicas y facilitando la medición del progreso.

Medidas

En el nivel más concreto de la estructura se encuentran las medidas, que constituyen la traducción práctica de todo el marco estratégico. Cada medida se diseña como un proceso específico orientado a la consecución de su objetivo operativo correspondiente, detallando las actuaciones concretas que permitirán materializar las transformaciones deseadas.

Esta arquitectura garantiza una alineación perfecta entre el pensamiento estratégico y la acción práctica. Desde los ejes que establecen el marco conceptual hasta las medidas que concretan las actuaciones, cada nivel de la estructura contribuye a un doble objetivo: mantener la coherencia con los principios rectores de la estrategia y asegurar la viabilidad y eficacia de las intervenciones.

La estructura permite, además, un seguimiento y evaluación sistemáticos del progreso, facilitando la identificación tanto de los avances como de los ámbitos que requieren ajustes o refuerzos. De esta manera, la Estrategia 2030 se configura como un instrumento vivo y dinámico, capaz de adaptarse a las necesidades



emergentes sin perder de vista sus objetivos fundamentales de transformación social.

3. LA ESTRATEGIA EN ACCIÓN: LINEAMIENTOS Y PLAN DE INTERVENCIÓN



La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete estructura por tanto su actuación en cuatro ejes estratégicos que responden a los principales ámbitos de intervención para la transformación hacia una sociedad más igualitaria: Buen Gobierno, Empoderamiento Feminista, Organización Social Igualitaria y Violencias Machistas.

Cada eje se desarrolla a través de tres apartados diferenciados y complementarios. En primer lugar, el marco conceptual y estratégico establece las bases teóricas y metodológicas que fundamentan la intervención, definiendo qué entendemos por cada ámbito y cómo se abordará desde la política municipal.

En segundo lugar, el diagnóstico o punto de partida recoge un resumen de la situación de partida tal y como se ha establecido en el diagnóstico y evaluación, identificando tanto los avances logrados como los retos pendientes que justifican las prioridades establecidas.

Finalmente, cada eje se concreta en un conjunto de metas, objetivos operativos y medidas que traducen el marco conceptual y el diagnóstico en actuaciones específicas, medibles y evaluables. Esta estructura permite mantener la coherencia entre el planteamiento teórico y la práctica, asegurando que cada actuación responde tanto a las necesidades identificadas como a los principios rectores de la Estrategia.



3.1 BUEN GOBIERNO

BUEN GOBIERNO PARA LA IGUALDAD: MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUE ESTRATÉGICO

El buen gobierno para la igualdad en Portugalete se concibe como el marco fundamental que debe sustentar toda la actuación municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No se trata simplemente de un conjunto de procedimientos administrativos, sino de una aproximación integral a la gestión pública que sitúa la igualdad como un principio rector de toda la acción municipal.

Esta concepción del buen gobierno se articula en torno a dos dimensiones fundamentales: las condiciones estructurales que garantizan la solidez y continuidad de las políticas de igualdad, y los procesos de trabajo que aseguran la incorporación efectiva de la perspectiva de género en toda la actuación municipal.

Las condiciones estructurales constituyen la arquitectura institucional necesaria para el desarrollo de políticas transformadoras. En Portugalete, esta arquitectura se materializa en la existencia de una Unidad de Igualdad consolidada, dotada de personal especializado y con capacidad para liderar la implementación de la Estrategia 2030. Sin embargo, el buen gobierno va más allá de la existencia de unidades específicas: requiere de estructuras de coordinación que permitan que la perspectiva de género permee toda la organización municipal. La Comisión Mixta, los grupos de trabajo técnicos y políticos, y los espacios de coordinación interinstitucional son elementos esenciales de esta arquitectura.

La transversalización de la perspectiva de género en los procesos de trabajo representa el segundo pilar del buen gobierno. Este enfoque implica transformar la manera en que el Ayuntamiento planifica, ejecuta y evalúa sus actuaciones. Los presupuestos municipales, las estadísticas, la normativa, los procesos de contratación y subvención, y los planes sectoriales deben incorporar sistemáticamente el análisis de su impacto diferencial en mujeres y hombres. No se trata de un ejercicio formal, sino de una herramienta fundamental para identificar y corregir las desigualdades que las actuaciones municipales pudieran estar perpetuando o generando.

El buen gobierno para la igualdad requiere también de un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. La evaluación continua del impacto de las políticas municipales, la sistematización de datos desagregados por sexo, y la



comunicación clara y accesible de los avances y retos pendientes son elementos indispensables para mantener el impulso transformador y garantizar que las políticas de igualdad responden efectivamente a las necesidades de la ciudadanía.

En el contexto específico de Portugalete, el buen gobierno se entiende además como un proceso de aprendizaje y mejora continua. La experiencia acumulada en la implementación de cinco planes de igualdad ha demostrado la importancia de combinar la ambición transformadora con el pragmatismo en la implementación. Por ello, la Estrategia 2030 adopta un enfoque progresivo pero sistemático, que prioriza la consolidación de cambios sostenibles sobre las actuaciones puntuales.

En definitiva, el buen gobierno para la igualdad en Portugalete se configura como el marco que debe garantizar que la igualdad entre mujeres y hombres no sea un objetivo abstracto o una consideración secundaria, sino un principio rector que oriente efectivamente toda la actuación municipal. Este compromiso requiere tanto de estructuras sólidas como de procesos de trabajo transformadores, respaldados por un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir los avances y reorientar las actuaciones cuando sea necesario.



PUNTO DE PARTIDA: AVANCES Y RETOS EN EL BUEN GOBIERNO PARA LA IGUALDAD

La evaluación y el diagnóstico realizados en materia de Buen Gobierno han permitido identificar dos ámbitos prioritarios de actuación para la Estrategia 2030, que se configuran como las metas fundamentales de este eje.

META 1: Alcanzar el 80% de cumplimiento en las condiciones estructurales

El diagnóstico sitúa el punto de partida en un 56,45% de cumplimiento de los Estándares de Calidad en su dimensión de condiciones estructurales, revelando una base sólida, pero con áreas de mejora. La existencia de una Unidad de Igualdad consolidada y una planificación estratégica sistemática con más de veinte años de trayectoria, proporcionan los cimientos necesarios para dar un salto cualitativo en la institucionalización de las políticas de igualdad.

La evaluación del V Plan ha evidenciado que la prioridad debe centrarse en el fortalecimiento de las estructuras de coordinación. Si bien la Comisión Mixta ha mantenido un funcionamiento regular con reuniones bimensuales y con una valoración general positiva, la experiencia demuestra la necesidad de crear espacios específicos para la coordinación política y técnica que permitan un trabajo más focalizado y operativo. Esta necesidad se hace especialmente patente ante el reto de implementar procedimientos de trabajo con perspectiva de género, que requieren un acompañamiento y seguimiento continuado.

La elaboración de un Plan de Igualdad Interno emerge como otra prioridad estratégica, dado que se configura como un requisito legal cada vez más imperativo. Esta carencia, limita la capacidad del Ayuntamiento para predicar con el ejemplo y garantizar la igualdad en su propia organización. El desarrollo de este plan, junto con sus herramientas de seguimiento y presupuesto específico, se considera un paso fundamental para la coherencia y credibilidad de las políticas municipales de igualdad.

META 2: Lograr el 70% de cumplimiento en los procesos de trabajo

El bajo nivel actual de cumplimiento en procesos de trabajo (31,46%) requiere un abordaje sistemático y progresivo. El diagnóstico ha permitido identificar tanto experiencias exitosas que pueden servir como punto de partida, como áreas críticas que requieren intervención prioritaria.

El éxito del proyecto piloto realizado en 2022 sobre contratos y subvenciones, que combinó análisis específicos con formación práctica al personal, ha demostrado la viabilidad de abordar transformaciones complejas mediante intervenciones bien estructuradas. Esta experiencia fundamenta la decisión de abordar anualmente un ámbito específico de trabajo, permitiendo profundizar en cada materia y generar aprendizajes que puedan transferirse a otras áreas.



La priorización de ámbitos de actuación responde tanto a su relevancia estratégica como a su viabilidad técnica. Las cláusulas de igualdad en contratación y subvenciones, la evaluación de impacto de género y Los presupuestos con perspectiva de género, se han identificado como áreas prioritarias por su efecto multiplicador en otras dimensiones de la política municipal, como la capacitación y formación en igualdad, que puede resultar de la implantación de estos procesos si se estructura como un acompañamiento, la recogida de datos desagregados por sexo o la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos sectoriales, que será un resultado indirecto esperable.

El objetivo del 70% se establece como una meta ambiciosa pero realista, considerando que algunas dimensiones, como el acceso y promoción al empleo público, ya han alcanzado el 100% de cumplimiento. La estrategia de abordaje progresivo permitirá ir construyendo sobre los logros alcanzados: el trabajo en subvenciones generará aprendizajes para la contratación, ambos alimentarán las evaluaciones de impacto de género, y todo ello sentará las bases para abordar los presupuestos con perspectiva de género.

Este planteamiento gradual pero sistemático busca garantizar la sostenibilidad de los cambios y su integración efectiva en los procedimientos municipales. La experiencia acumulada demuestra que las transformaciones más duraderas son aquellas que se construyen sobre aprendizajes previos y cuentan con el compromiso y la capacitación del personal implicado.



DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL EJE DE BUEN GOBIERNO

La consecución de las metas se articula a través de los siguientes objetivos operativos y medidas.

META 01. Cumplimiento de un 80% de las Condiciones Estructurales de los Estándares de Calidad

1.1 Crear estructuras para la igualdad

1.1.1 Aprobar el plan en la Junta de Gobierno Local

1.1.2 Crear en el marco de la Comisión Mixta un grupo de trabajo político, y convocarlo anualmente para recibir formación teórico-práctica adaptada a su perfil en procedimientos para la introducción de la perspectiva de género.

1.1.3 Crear en el marco de la Comisión Mixta un grupo de trabajo técnico y convocarlo anualmente para recibir formación teórico-práctica adaptada a su perfil en procedimientos para la introducción de la perspectiva de género.

1.1.4 Disponer de un Servicio de Igualdad con formación especializada y dedicación a tiempo completo cuya plaza este incluida en la Relación de Puestos de Trabajo.

1.2 Elaborar herramientas de seguimiento de la Estrategia 2030

1.2.1 Elaborar el plan operativo anual de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete y presentarlo anualmente a la Comisión Mixta.

1.2.2 Elaborar una memoria de seguimiento anual de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete y presentarlo anualmente a la Comisión Mixta.

1.2.3 Elaborar al finalizar el plan una Evaluación de la Estrategia 2030, de diseño, proceso y resultado.

1.3 Incrementar presupuesto para políticas de igualdad

1.3.1 Aprobar anualmente el presupuesto dedicado a las políticas de igualdad, incrementándolo hasta alcanzar el 1% del presupuesto anual.

1.4 Diseñar e implantar Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento

1.4.1 Elaborar el diagnóstico y Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete.

1.4.2 Elaborar anualmente un plan operativo del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete y presentarlo a los órganos de gestión del plan.

1.4.3 Elaborar una memoria de seguimiento anual del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete y presentarlo a los órganos de gestión del plan.

1.4.4 Aprobar anualmente el presupuesto y personal necesario para la implantación del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete.

1.5 Coordinar y gestionar estructuras de implantación de la Estrategia 2030

1.5.1 Convocar y dinamizar al menos dos veces al año al Grupo Técnico de la Comisión Mixta de Seguimiento de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete.

1.5.2 Convocar y dinamizar anualmente al Grupo Político de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete.

1.5.3 Participar y acudir a las reuniones de coordinación de la Red Berdinsarea y realizar las tareas derivadas de la participación en las mismas.

1.5.4 Participar y acudir a las reuniones de coordinación de la Red Territorial de Técnicas de Igualdad de Bizkaia y realizar las tareas derivadas de la participación en las mismas.



1.6 Dinamizar la participación de colectivos feministas y asociaciones

1.6.1 Convocar bimensualmente a la Comisión Mixta y recoger e incorporar aportaciones y propuestas.

META 02. Cumplimiento de 70% de la dimensión de Procesos de Trabajo de los Estándares de Calidad.

2.1 Implementar presupuestos con perspectiva de género

2.1.1 Anualmente, contratar una asistencia técnica para desarrollar proyectos piloto para avanzar en el grado de cumplimiento de los Estándares de Calidad, que permita mejorar el conocimiento del impacto de género de los presupuestos, formar al personal sobre la situación específica en Portugalete y realizar procesos de trabajo con el personal técnico para reflexionar sobre la perspectiva de género.

2.1.2 Desarrollar un proyecto para la inserción de la perspectiva de género en los presupuestos de Portugalete.

2.2 Integrar la perspectiva de género en la gestión de datos y estadísticas

2.2.1 Incluir cláusulas de igualdad que aseguren la variable sexo, el análisis de brechas de género y medidas correctoras en todos los procedimientos de contratación pública de Portugalete que requieran recoger datos estadísticos o participación ciudadana.

2.2.2 Hacer una instrucción para que las memorias del Ayuntamiento de Portugalete recojan datos desagregados por sexo, analicen las brechas de género y presenten medidas para corregirlas.

2.3 Incrementar formación en igualdad para personal municipal

2.3.1 Definir e implantar anualmente la formación en igualdad para el personal municipal político y técnico; realizar al menos 5 horas de formación para personal técnico y 2,5 horas para personal político.

2.3.2 Incluir la perspectiva de género en las formaciones municipales, incluyendo cláusulas de igualdad en el objeto del contrato y en asegurando la formación en igualdad de la persona que imparta el curso, mediante condiciones de solvencia técnica

2.4 Acceso al empleo público con igualdad de género

2.4.1 Incluir cláusulas para asegurar el cumplimiento de los mandatos del artículo 21 de la Ley 1/2023 en las ofertas de empleo público de Portugalete.

2.4.2 Realizar Evaluaciones de Impacto de Género de las Ofertas de Empleo Público para asegurar el cumplimiento de la Ley 1/2023.

2.5 Evaluaciones previas de impacto de género

2.5.1 Realizar un proyecto piloto para realizar evaluaciones previas de Impacto de Género, definir el modelo y el procedimiento de elaboración de estos informes y aprobar una instrucción al respecto, mediante una metodología de investigación acción participativa que incluya formación para el personal político y técnico.

2.5.2 Aprobar una instrucción para establecer y guiar el procedimiento de elaboración de evaluaciones previas sobre impacto de género en Portugalete.

2.5.3 Realizar Evaluaciones de Impacto de Género de la normativa, de forma sistemática.

2.6 Contratación y subvenciones con perspectiva de género

2.6.1 Realizar un proyecto para analizar el impacto de género del presupuesto dedicado a la contratación pública, analizar el número de empresas contratistas que cumplen con las medidas para la igualdad a las que la ley les obliga y qué medidas adicionales disponen, realizar una formación acción participativa al personal político y técnico municipal sobre cláusulas de igualdad en la contratación pública y revisar los contratos municipales del año anterior para analizar el grado de cumplimiento de la Ley 1/2023 en materia de contratación y proponer medidas correctoras en su caso.



2.6.2 Integrar la perspectiva de género en todos los contratos que se realicen en Portugalete, cumpliendo al respecto los mandatos de la Ley 1/2023.

2.6.3 Aprobar una instrucción para incorporar la Igualdad en la contratación pública.

2.6.4 Realizar un proyecto para analizar el impacto de género del presupuesto dedicado a subvenciones y convenios, analizar el número de asociaciones que cumplen con las medidas para la Igualdad a las que la ley les obliga y qué medidas adicionales disponen, analizar el número de hombres y mujeres beneficiarias, realizar una formación acción participativa al personal político y técnico municipal sobre cláusulas de igualdad en las subvenciones y convenios y revisar las subvenciones y convenios municipales del año anterior para analizar el grado de cumplimiento de la Ley 1/2023 en la materia, proponiendo medidas correctoras en su caso.

2.6.5 Integrar la perspectiva de género en el Plan de subvenciones y en todos los convenios y subvenciones que se realicen en Portugalete, cumpliendo al respecto los mandatos de la Ley 1/2023.

2.6.6 Aprobar una instrucción sobre la inserción de cláusulas de Igualdad en las subvenciones y convenios públicos de Portugalete.

2.7 Integrar perspectiva de género en planes sectoriales

2.7.1 Elaborar una instrucción para asegurar la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación (objetivos, medidas e indicadores) y seguimiento de planes estratégicos y transversales.

2.8 Integrar perspectiva de género en la comunicación municipal

2.8.1 Implantar una herramienta para el seguimiento sistemático de los textos que directa o indirectamente publica el Ayuntamiento, para corregir sus sesgos sexistas tanto en forma como en contenido.

2.8.2 Actualizar la página web asegurando que su información esté actualizada y que sea accesible para todas las personas.



3.2 EMPODERAMIENTO FEMINISTA

EMPODERAMIENTO FEMINISTA: MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUE ESTRATÉGICO

El empoderamiento feminista constituye uno de los ejes vertebradores de la Estrategia 2030 de Portugalete, configurándose como un proceso transformador esencial para la construcción de una sociedad igualitaria. Este proceso, que siguiendo a Marcela Lagarde permite a las mujeres transitar desde la posición de "objetos para los otros" a "sujetos para sí mismas", requiere de un marco conceptual sólido y un enfoque metodológico que sustente la actuación municipal.

La Estrategia 2030 entiende el empoderamiento como un proceso multidimensional que opera simultáneamente en tres niveles interconectados. En el plano individual, el empoderamiento se manifiesta en la capacidad de las mujeres para desarrollar su autonomía, tomar decisiones sobre sus propias vidas y reconocerse como sujetos de derecho pleno. Este proceso de "autorizarse", "habilitarse" y "legitimarse" es profundamente personal y, por tanto, no puede ser impuesto externamente: cada mujer se empodera a sí misma. El papel de las políticas municipales, en este sentido, no es "empoderar" a las mujeres, sino generar las condiciones y proporcionar las herramientas que faciliten y apoyen estos procesos individuales de empoderamiento.

En el plano colectivo, el empoderamiento se materializa en la capacidad de las mujeres para organizarse, crear redes de apoyo mutuo y desarrollar una conciencia compartida sobre las estructuras de opresión que las afectan. Este nivel resulta fundamental porque permite trascender la experiencia individual para reconocer los patrones sistémicos de desigualdad y articular respuestas colectivas. La Estrategia 2030 reconoce la importancia de fortalecer el tejido asociativo feminista y crear espacios de encuentro donde las mujeres puedan compartir experiencias, saberes y estrategias de resistencia y transformación.

El nivel sociopolítico del empoderamiento se refiere a la capacidad de las mujeres para incidir en las estructuras sociales, económicas y políticas que reproducen la desigualdad. Este ámbito requiere no solo de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, sino también de la transformación de dichos espacios para que sean verdaderamente inclusivos y receptivos a las demandas y perspectivas feministas.

La interseccionalidad emerge como un principio fundamental en este marco conceptual. El empoderamiento no puede entenderse desde una perspectiva universal y homogénea, sino que debe reconocer y abordar cómo diferentes ejes de opresión (clase, origen, edad, diversidad funcional, orientación sexual, entre otros) se entrelazan con el género creando experiencias específicas de



discriminación. Esta comprensión multidimensional de la desigualdad resulta crucial para diseñar intervenciones que respondan efectivamente a la diversidad de realidades y necesidades de las mujeres de Portugalete.

En este contexto, Bidatzenea se configura como un espacio estratégico para la materialización de estos procesos de empoderamiento. Más allá de su dimensión física como Casa de las Mujeres, representa un proyecto político que busca facilitar el encuentro, la reflexión y la acción colectiva feminista. Su consolidación como espacio de referencia para el empoderamiento requiere de una gestión que combine el reconocimiento al movimiento feminista con el apoyo institucional necesario para su sostenibilidad.

La Estrategia 2030 adopta, por tanto, un enfoque metodológico que combina la provisión de recursos y herramientas concretas para el empoderamiento con la generación de espacios para la autoorganización y el protagonismo de las mujeres. Este enfoque reconoce que el empoderamiento, en sus diferentes dimensiones, es un proceso que transforma tanto las subjetividades individuales como las estructuras colectivas, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.



PUNTO DE PARTIDA: AVANCES Y RETOS EN EMPODERAMIENTO FEMINISTA

La evaluación del V Plan de Igualdad de Portugalete en materia de empoderamiento revela un momento crucial de transición, marcado por la consecución de un hito fundamental: la creación y puesta en marcha de la Casa de las Mujeres Bidatzenea. Este logro, que representa la materialización de una reivindicación histórica del movimiento feminista local, configura el punto de partida para una nueva etapa en las políticas de empoderamiento del municipio.

META 3: Existencia Anual de Espacios de Encuentro y Reflexión sobre Feminismo e Interseccionalidad

La experiencia acumulada en el desarrollo de programas específicos para diferentes grupos de mujeres (jóvenes y mayores) ha evidenciado la necesidad de evolucionar hacia un enfoque más interseccional, que reconozca y aborde cómo diferentes ejes de opresión se entrelazan con el género. Si bien estas iniciativas han tenido un impacto positivo, el diagnóstico señala la importancia de ampliar esta mirada para incluir de manera más sistemática a otros colectivos, como las mujeres migradas o con diversidad funcional.

La trayectoria en la organización de eventos conmemorativos como el 8 de marzo y las Jornadas para la Igualdad ha demostrado su potencial como espacios de encuentro y reflexión. Sin embargo, el reto actual radica en profundizar en su dimensión formativa y transformadora, vinculando estas acciones más estrechamente con los planteamientos de los movimientos feministas y asegurando que reflejen la diversidad de experiencias y voces de las mujeres del municipio.

El trabajo realizado en materia de memoria histórica y visibilización de las mujeres de Portugalete ha sentado bases importantes, pero requiere una sistematización que garantice la incorporación de perspectivas diversas y la conexión con las luchas actuales por la igualdad. Este ámbito se presenta como un espacio estratégico para el empoderamiento colectivo, al permitir reconocer y valorar las contribuciones de las mujeres a la construcción del municipio.

META 4: Consolidación de Bidatzenea y Apoyo al Movimiento Feminista

La reciente inauguración de Bidatzenea marca un antes y un después en las políticas de empoderamiento de Portugalete. Su puesta en marcha no solo responde a una necesidad práctica de contar con un espacio físico, sino que representa una oportunidad única para articular y potenciar el movimiento feminista local. El reto inmediato consiste en consolidar este espacio como un verdadero centro de referencia para el empoderamiento, asegurando su sostenibilidad y maximizando su impacto transformador.

La evaluación señala la importancia de fortalecer los mecanismos de participación y gestión compartida del espacio. La creación de un grupo motor y



la necesidad de establecer procedimientos claros de funcionamiento emergen como prioridades para garantizar que Bidatzenea responda efectivamente a las necesidades y aspiraciones del movimiento feminista local.

El diagnóstico también evidencia la necesidad de reforzar el tejido asociativo feminista mediante herramientas concretas que faciliten su actividad y sostenibilidad. La experiencia en la gestión de subvenciones y el desarrollo de programas formativos señala la importancia de combinar el apoyo económico con el fortalecimiento de capacidades, asegurando que las asociaciones cuenten con los recursos y conocimientos necesarios para desarrollar su labor.

Este análisis fundamenta la decisión de estructurar el eje de empoderamiento en torno a dos metas complementarias que buscan, por un lado, generar espacios de encuentro y reflexión que permitan profundizar en el paradigma feminista y la perspectiva interseccional, y por otro, consolidar Bidatzenea como el epicentro de un movimiento feminista local fortalecido y autónomo. Estas metas responden tanto a la trayectoria y aprendizajes acumulados como a los desafíos identificados para avanzar hacia un empoderamiento feminista más inclusivo y transformador.



DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN: PLANTEAMIENTO DEL EMPODERAMIENTO FEMINISTA

03. Empoderamiento individual y colectivo: Existencia Anual de Espacios de Encuentro y Reflexión sobre Feminismo e Interseccionalidad.

3.1 Crear anualmente espacios de encuentro para identificar y visibilizar cómo otros factores de discriminación interseccionan con el género

- 3.1.1 Realizar acciones específicas para el empoderamiento de mujeres jóvenes
- 3.1.2 Desarrollar iniciativas específicas para mujeres mayores
- 3.1.3 Implementar programas de inclusión y participación para mujeres migradas
- 3.1.4 Diseñar y ejecutar acciones para el empoderamiento de mujeres con diversidad funcional
- 3.1.5 Diseñar y ejecutar acciones para el empoderamiento de mujeres de diversa orientación sexual e identidad de género.

3.2 Crear anualmente espacios de encuentro el empoderamiento a través del conocimiento de los planteamientos de los movimientos feministas

- 3.2.1 Diseñar y ejecutar acciones para el empoderamiento de las mujeres mediante el conocimiento de los planteamientos de los movimientos feministas

3.3 Organizar campañas para incrementar la información de la ciudadanía sobre los objetivos, avances y retos de los feminismos

- 3.3.1 Consolidar la participación comunitaria en el 8 de marzo y el 18 de mayo, atendiendo a la visibilización de mujeres diversas
- 3.3.2 Organizar anualmente las Jornadas para la igualdad, atendiendo a los principios rectores de la estrategia, en especial, en lo relativo al paradigma feminista y la interseccionalidad.

3.4 Recuperar la memoria de historia de las mujeres de Portugalete

- 3.4.1 Anualmente realizar acciones para incluir la perspectiva de género en la memoria histórica de Portugalete, visibilizando mujeres diversas (mayores, jóvenes, con diversidad funcional, de orientación sexual diversa, migradas y/o migrantes).

04. Empoderamiento social y político: Consolidación de Bidatzenea y apoyo al Movimiento Feminista de Portugalete.

4.1 Consolidar Bidatzenea como un espacio de referencia para el empoderamiento de las mujeres

- 4.1.1 Convocar al grupo motor de Bidatzenea para planificar su actividad de forma bimensual y mantener su funcionamiento
- 4.1.2 Elaborar y aprobar un manual de funcionamiento de Bidatzenea.
- 4.1.3 Evaluar anualmente la participación en Bidatzenea y proponer medidas correctoras.

4.2 Dotar de herramientas para apoyar al movimiento asociativo feminista y de mujeres en el desarrollo de su actividad

- 4.2.1 Integrar cláusulas de igualdad en las subvenciones municipales.
- 4.2.2 Formar al movimiento asociativo local sobre perspectiva de género y financiación.
- 4.2.3 Realizar un estudio sobre situación y necesidades del movimiento feminista y el movimiento asociativo de las mujeres de Portugalete.
- 4.2.4 Apoyar al movimiento feminista de Portugalete en el desarrollo de sus acciones, mediante difusión e información.



3.3 ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA

ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA: MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUE ESTRATÉGICO

La transformación hacia una organización social igualitaria constituye uno de los ejes fundamentales de la Estrategia 2030 de Portugalete. Este eje parte del reconocimiento de que las desigualdades entre mujeres y hombres no son producto de diferencias naturales o individuales, sino el resultado de una organización social que sistemáticamente genera y reproduce condiciones desiguales de acceso a recursos, oportunidades y poder.

La Estrategia 2030 adopta un enfoque que prioriza la intervención en ámbitos estratégicos donde la desigualdad se manifiesta de manera más evidente y donde la actuación municipal puede tener un impacto más significativo. Esta aproximación selectiva y focalizada se fundamenta en la convicción de que la transformación social requiere no solo de cambios en las políticas públicas, sino de intervenciones sostenidas que modifiquen las estructuras que reproducen la desigualdad.

El ámbito educativo emerge como un espacio privilegiado para esta transformación. La coeducación se entiende no solo como una metodología pedagógica, sino como una herramienta fundamental para la deconstrucción de los patrones de género que limitan el desarrollo pleno de las personas. El trabajo en espacios de educación formal y no formal permite abordar la socialización secundaria, etapa crucial donde se consolidan o cuestionan los roles y estereotipos de género.

La participación ciudadana se concibe como un elemento transversal que debe contribuir activamente a la construcción de una sociedad más igualitaria. No se trata simplemente de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios participativos, sino de garantizar que los procesos de participación incorporan la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación, contribuyendo así a visibilizar y abordar las desigualdades estructurales.

En el ámbito económico, la Estrategia adopta una mirada que va más allá de la mera incorporación de las mujeres al mercado laboral. Se trata de transformar las condiciones estructurales que generan y mantienen las brechas de renta y empleo, abordando tanto la segregación ocupacional como las barreras que limitan el acceso de las mujeres a sectores mejor remunerados y a posiciones de mayor responsabilidad.



El deporte, por su parte, se aborda como un ámbito que condensa múltiples dimensiones de la desigualdad: desde el acceso diferencial a recursos y oportunidades hasta la reproducción de estereotipos de género que limitan la participación femenina. La intervención en este ámbito requiere un enfoque integral que aborde tanto las condiciones materiales (instalaciones, recursos, programación) como las barreras simbólicas que dificultan la plena participación de las mujeres.

Este marco conceptual se traduce en un enfoque metodológico que combina:

- La intervención sistemática y sostenida en ámbitos estratégicos
- La generación de sinergias entre diferentes áreas municipales
- La combinación de medidas específicas para reducir brechas de género con la transversalización de la perspectiva de género en todas las actuaciones
- El establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto real de las intervenciones

La transformación hacia una organización social igualitaria se entiende, así como un proceso complejo que requiere tanto de actuaciones específicas en ámbitos prioritarios como de un cambio más amplio en la manera de diseñar e implementar las políticas públicas. El objetivo último es contribuir a la construcción de una sociedad donde la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad efectiva en todos los ámbitos de la vida social.



PUNTO DE PARTIDA: AVANCES Y RETOS EN ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA

La evaluación y el diagnóstico realizado permiten identificar ámbitos estratégicos de intervención para avanzar hacia una organización social más igualitaria. Los datos y la experiencia acumulada fundamentan la priorización de cuatro metas específicas que abordan aspectos clave de la transformación social.

META 5: Implementación de Proyectos Coeducativos en Educación Formal y No Formal y análisis de los cuidados

La experiencia de colaboración con los centros educativos de Portugalete, materializada en iniciativas como los talleres de educación afectivo-sexual y el proyecto "Moreak, Herriko Emakumeak Ikusarazten", proporciona una base sólida para dar un salto cualitativo en la intervención educativa. El reconocimiento de la importancia de la socialización secundaria en la construcción social del género fundamenta la necesidad de sistematizar las intervenciones coeducativas, superando las actuaciones puntuales para desarrollar programas integrales que aborden la transformación de los patrones de género.

La extensión al ámbito de la educación no formal emerge como una oportunidad estratégica para amplificar el impacto de la intervención coeducativa. Los espacios menos formalizados, como colonias, ludotecas y gaztelekus, ofrecen contextos privilegiados para trabajar la deconstrucción de estereotipos y la promoción de nuevos modelos de relación más igualitarios.

META 6: Participación Social Equilibrada y con Perspectiva de Género

La estrecha colaboración desarrollada entre el Área de Igualdad y el Área de Participación e Innovación Social abre una ventana de oportunidad para integrar la perspectiva de género en los procesos participativos municipales. La creación de la Escuela de Participación y el desarrollo de nuevos proyectos participativos proporcionan un marco idóneo para asegurar que la participación ciudadana contribuye activamente a la construcción de una sociedad más igualitaria.

META 7: Reducción de las Brechas de Renta y Empleo

Los datos sobre renta personal y familiar en Portugalete revelan una persistente desigualdad económica entre mujeres y hombres. El diagnóstico muestra que, a pesar de los incrementos en los ingresos entre 2020 y 2021, las mujeres siguen percibiendo aproximadamente 10.000 euros menos que los hombres. Esta brecha, que refleja tanto la segregación ocupacional como las dificultades de acceso a empleos bien remunerados, se ha visto agravada por el impacto de la inflación, que ha afectado de manera más severa a las mujeres debido a su menor poder adquisitivo de partida.



META 8: Igualdad en el Ámbito Deportivo

El exhaustivo diagnóstico realizado sobre la perspectiva de género en el deporte local ha proporcionado una radiografía detallada de las desigualdades en este ámbito. Los datos son reveladores: en el deporte federado, solo el 31% de las licencias corresponden a mujeres, y únicamente cinco clubes mantienen oferta femenina en todas las categorías. En el deporte escolar, mientras el 90% de los niños practican deporte, este porcentaje se reduce al 54% en el caso de las niñas.

La situación es especialmente preocupante en el estamento técnico, donde las mujeres representan solo el 25% del total, y diez de los dieciocho clubes no cuentan con ninguna entrenadora. Esta ausencia de referentes femeninos se replica en los puestos directivos: solo cuatro clubes (22%) tienen presidentas, y ninguno de ellos corresponde a modalidades tradicionalmente masculinizadas.

El diagnóstico revela que, si bien existe una conciencia generalizada sobre la importancia de la igualdad, las actuaciones implementadas son mayoritariamente puntuales y carecen de una planificación estructurada. La feminización y masculinización de determinadas actividades deportivas, junto con la falta de continuidad en la práctica deportiva femenina, emergen como retos prioritarios que requieren una intervención sistemática.

Estas cuatro metas configuran un abordaje integral de la organización social igualitaria, reconociendo tanto los ámbitos donde existe evidencia diagnóstica de desigualdades (empleo y deporte) como aquellos donde se identifican oportunidades estratégicas para la transformación social (educación y participación). Su interrelación resulta fundamental para generar cambios sostenibles en los patrones de género que reproducen la desigualdad.



DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN: ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA

05. Implementación de Proyectos Coeducativos en Educación Formal y No Formal y análisis de los cuidados.

5.1 Continuar con proyectos de coeducación en centros escolares

5.1.1 Coordinar proyectos de coeducación con los centros escolares de Portugalete.

5.2 Desarrollar programas coeducativos en el ámbito de la educación no formal

5.2.1 Formar al personal monitor de centros no formales en coeducación.

5.2.2 Integrar cláusulas de igualdad en contratos para colonias, ludotecas y Gazteleku que aseguren que incorpora la perspectiva de género en el objeto del contrato y en los requisitos de solvencia técnica.

5.3 Analizar la situación de los cuidados en Portugalete

5.3.1 Realizar un diagnóstico de buenas prácticas en cuidados, una recogida del mapa de cuidados de Portugalete y una reflexión o análisis de posibles medidas para incorporar en Portugalete.

06. Participación social equilibrada y con perspectiva de género

6.1 Asegurar procesos de participación ciudadana paritarios y con perspectiva de género

6.1.1 Incrementar la paridad en los espacios de participación ciudadana, asegurando cuando sea posible, una participación equilibrada de mujeres y hombres.

6.1.2 Incorporar la perspectiva de género en las acciones formativas organizadas desde la Escuela de Participación.

6.1.3 Incorporar la perspectiva de género en los eventos organizados desde el Área de participación e Innovación Social, introduciendo cláusulas para la igualdad en la contratación de los mismos.

07. Reducción de las Brechas de Renta y Empleo mediante Fomento del Empleo por Cuenta Propia y Ajena

7.1 Reducir la brecha de género en la incidencia del paro en Portugalete

7.1.1 Realizar un diagnóstico y plan de empleo para mujeres de Portugalete.

7.1.2 Diseñar programas de formación en sectores masculinizados y bien remunerados para mujeres.

7.2 Fomentar el emprendimiento entre las mujeres de Portugalete

7.2.1 Incluir cláusulas de igualdad en subvenciones de emprendizaje para incrementar la proporción de beneficiarias mujeres

7.2.2 Implementar acciones de mentoring y fomento de redes de empresarias.

08. Igualdad en el ámbito deportivo

8.1 Reducir las brechas de género en el deporte de Portugalete

8.1.1 Anualmente programar e implantar las acciones contempladas en el diagnóstico de Mujeres en el Ámbito Deportivo.

8.1.2 Evaluar el grado de cumplimiento y los resultados de las acciones contempladas en el diagnóstico deportivo.



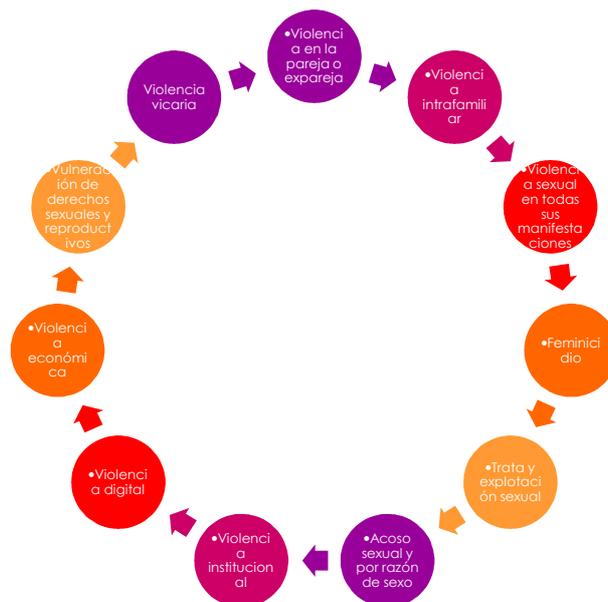
3.4 VIOLENCIAS MACHISTAS

VIOLENCIAS MACHISTAS: MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUE ESTRATÉGICO

Definición y alcance

La Estrategia 2030 de Portugalete parte del reconocimiento de la violencia machista como la manifestación más extrema de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y como una vulneración fundamental de los derechos humanos. Este marco conceptual, alineado con la Ley 1/2023 para la Igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista, comprende cualquier forma de violencia ejercida contra mujeres, niñas, adolescentes y mujeres transexuales por el hecho de ser mujeres o que las afecte de manera desproporcionada.

Esta violencia se manifiesta tanto en el ámbito público como en el privado, abarcando múltiples formas:



Prevención y sensibilización

La violencia machista constituye un problema de salud pública que requiere un abordaje preventivo integral. La estrategia de prevención y sensibilización se fundamenta en:

- La eliminación de prejuicios, costumbres y prácticas que perpetúan la subordinación de las mujeres
- El desarrollo de programas específicos dirigidos a toda la población, con especial atención a los hombres
- La intervención prioritaria en espacios festivos y de ocio



- La sensibilización sobre formas menos visibles de violencia
- El trabajo preventivo en entornos digitales
- La implicación de la comunidad en su conjunto

La prevención se entiende como una responsabilidad colectiva que requiere la participación de todos los agentes sociales, desde las instituciones hasta el tejido asociativo y la ciudadanía en general.

Atención integral

El modelo de atención se construye desde un enfoque de derechos humanos y una perspectiva feminista, articulándose en torno a los siguientes principios:

1. Respeto a los derechos humanos
 - Garantía de la dignidad y autonomía de las mujeres
 - Protección integral de sus derechos fundamentales
 - Promoción activa de su empoderamiento
2. Consentimiento activo
 - Respeto a las decisiones de las mujeres en su relación con las instituciones
 - Información clara y accesible sobre recursos y procedimientos
 - Acompañamiento no directivo
3. Enfoque interseccional
 - Reconocimiento de las múltiples discriminaciones
 - Adaptación de servicios a la diversidad de situaciones
 - Atención específica a colectivos en situación de especial vulnerabilidad
4. Carácter reparador
 - Intervención orientada a la recuperación integral
 - Apoyo en todas las dimensiones afectadas
 - Reconocimiento del daño y de la responsabilidad institucional

Coordinación interinstitucional

La coordinación se configura como un elemento estratégico fundamental que requiere:

1. Estructuras estables de coordinación
 - Protocolos actualizados de actuación conjunta
 - Definición clara de responsabilidades y procedimientos



- Mecanismos ágiles de comunicación y derivación
2. Formación-acción
 - Espacios regulares de formación compartida
 - Análisis conjunto de casos complejos
 - Actualización continua de conocimientos y procedimientos
 3. Sistematización de la información
 - Recogida sistemática de datos
 - Análisis compartido de la información
 - Evaluación continua de la respuesta institucional
 4. Mejora continua
 - Identificación de buenas prácticas
 - Detección de áreas de mejora
 - Adaptación continua a nuevas realidades y necesidades

Este marco conceptual y estratégico aspira a proporcionar una respuesta integral y coordinada que, más allá de la atención a situaciones concretas, contribuya a la transformación de las estructuras sociales que sostienen y legitiman las violencias machistas. La Estrategia 2030 asume así un compromiso transformador que requiere tanto de actuaciones específicas como de un cambio más amplio en la comprensión y abordaje de las violencias machistas desde la actuación municipal.



PUNTO DE PARTIDA: AVANCES Y RETOS EN VIOLENCIAS MACHISTAS

La actuación frente a las violencias machistas constituye un eje prioritario en la política municipal de Portugalete, reconociendo su carácter estructural como la manifestación más grave de la desigualdad entre mujeres y hombres. La evaluación del V Plan evidencia avances significativos en la respuesta institucional, mientras que los datos de incidencia entre 2020 y 2023 señalan la persistencia y complejidad del fenómeno, requiriendo un abordaje integral y sostenido.

META 9: Incremento de la Ciudadanía Informada sobre la Violencia Machista

La trayectoria en materia de sensibilización y prevención ha permitido consolidar actuaciones significativas, especialmente en torno al 25 de noviembre. Las campañas anuales han logrado contribuir a mantener la movilización de la ciudadanía y fomentar una visibilización del rechazo social hacia la violencia machista. Particularmente importante ha sido la intervención en contextos festivos, donde la instalación de puntos seguros y la formación del personal de hostelería y txosnas han contribuido a generar entornos con mayor visibilidad de la respuesta y atención municipal.

Los datos del periodo 2020-2023 muestran tendencias que requieren atención: mientras que la violencia de pareja mantiene una tendencia al alza en 2023, los casos reportados de violencia sexual han disminuido significativamente. El aumento de expedientes de violencia de género en Etxebide señala la creciente necesidad de apoyo en materia de vivienda. Estos datos fundamentan la necesidad de fortalecer la información. Si bien se realiza un informe anual sobre la incidencia de la violencia machista en el municipio, el diagnóstico señala la necesidad de fortalecer su alcance mediante una mejor integración de los datos de servicios sociales y el desarrollo de un análisis compartido que promueva la reflexión colectiva sobre las diferentes manifestaciones de la violencia machista y su impacto en distintos colectivos de mujeres.

META 10: Enfoque Reparador y Empoderante en la Atención

El desarrollo de herramientas específicas para la detección de violencia machista, dirigida a mujeres mayores de 60 años que acuden a servicios sociales, representa un avance significativo reconocido incluso a nivel autonómico y la actualización provisional de protocolo de actuación y coordinación interinstitucional para la atención, para alinearlos con los cambios normativos de Euskadi evidencia el compromiso con la mejora continua de la atención.

No obstante, la modificación del protocolo fue un proceso provisional, que es necesario revisar para fortalecer el enfoque reparador, desarrollando



intervenciones más comprensivas que aborden las múltiples dimensiones de la violencia y sus impactos diferenciados en distintos colectivos de mujeres.

META 11: Coordinación Interdepartamental e Interinstitucional

La coordinación interinstitucional emerge como un ámbito que requiere un impulso decidido. Si bien el incremento en las sentencias condenatorias podría indicar una mayor eficacia del sistema judicial, y la detección de casos tanto en atención hospitalaria como primaria mantiene una tendencia constante, la articulación entre diferentes servicios y recursos presenta margen de mejora.

La necesidad de mejorar la sistematización de datos y su envío al Observatorio de Violencia Machista de Bizkaia evidencia que la coordinación no solo debe focalizarse en la atención directa, sino también en la generación y gestión de información que permita un abordaje más estratégico de la violencia machista. En este sentido, resulta prioritario establecer un calendario anual de reuniones de coordinación que, más allá del intercambio de información, incorporen un componente formativo. Este enfoque de formación-acción permitiría no solo compartir datos y experiencias, sino también fortalecer las capacidades de los diferentes agentes implicados y generar un espacio de aprendizaje colectivo para la mejora continua de la atención.

En conclusión, el diagnóstico fundamenta la necesidad de estructurar la intervención en violencias machistas en torno a tres metas complementarias: reforzar la sensibilización ciudadana desde un enfoque interseccional, consolidar un modelo de atención reparador que responda a la diversidad de situaciones y necesidades de las mujeres que enfrentan violencia, y fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional para garantizar una respuesta integral y eficaz. La interrelación entre estas metas resulta fundamental: una ciudadanía mejor informada puede contribuir a la detección temprana, un enfoque reparador requiere de una coordinación eficaz entre servicios, y la mejora en la sistematización de datos permite ajustar tanto las campañas de sensibilización como los modelos de atención.



DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN: VIOLENCIAS MACHISTAS

09. Prevención, sensibilización e información en torno a la violencia machista

9.1 Incrementar la información de la ciudadanía en torno a la violencia machista

9.1.4 Realizar una memoria anual de atención a la violencia machista que incluya datos desagregados por sexo, edad, lugar de nacimiento y situación con respecto a la diversidad funcional y que analice los datos aportados.

9.1.1 Continuar con la celebración del 25N y acciones de sensibilización hacia la ciudadanía, visibilizando a mujeres diversas y realizando las campañas desde una perspectiva interseccional.

9.1.2 Realizar acciones de información y sensibilización sobre violencia machista dirigidas a jóvenes, visibilizando a mujeres diversas y realizando las campañas desde una perspectiva interseccional.

9.1.3 Coordinar con centros escolares acciones de repulsa a la violencia machista, en coordinación con el movimiento asociativo y feminista.

9.2 Mejorar la actuación frente a la violencia en fiestas asegurando un enfoque reparador e interseccional

9.2.1 Realizar acciones de prevención y mejora de atención durante fiestas desde un enfoque reparador e interseccional.

9.2.2 Continuar formando al tejido comercial de Portugalete para constituirse como puntos de acogida a mujeres que sufren violencia machista. Incluir en la formación las necesidades, en esos procesos de acogida, de mujeres diversas.

10. Enfoque Reparador y Empoderante en los Procesos de Atención de Violencia Machista

10.1 Mejorar la atención a mujeres que enfrentan violencia asegurando un enfoque reparador e interseccional.

10.1.1 Diseñar un nuevo Protocolo Interinstitucional de Prevención y Atención a las violencias machistas, con enfoque reparador y atendiendo en los procedimientos a las diferencias entre las mujeres en las que recae más de un factor de discriminación (mujeres con diversidad funcional, migradas, mayores). Atender a las necesidades especiales de detección e integrar los conocimientos adquiridos en investigaciones previas.

10.1.2 Continuar implantando el protocolo de detección de violencia machista en mujeres mayores de 60 años y dando atención psicológica

10.2 Capacitar al personal que atiende a mujeres que enfrentan violencia, asegurando un enfoque reparador e interseccional.

10.2.1 Difundir entre el personal dedicado a la atención a mujeres que enfrentan violencia, los cursos de Jabetuz, en especial los orientados a atención a mujeres en las que concurre más de un factor de discriminación, y realizar un seguimiento del número de profesionales con formación específica.

11. Convocatoria Anual de Estructuras de Coordinación Interdepartamental e Interinstitucional

11.1 Alcanzar una coordinación interinstitucional en materia de violencia machista ágil y eficaz

11.1.1 Constituir la Comisión del Protocolo Interinstitucional de Prevención y Atención a la Violencia Machista.

11.1.2 Convocar anualmente la Comisión del Protocolo Interinstitucional de Prevención y Atención a la Violencia Machista



11.1.3 Realizar procesos de formación-acción participativa con la Mesa de Coordinación del Protocolo, dirigida a asegurar una atención reparadora y eficaz para todas las mujeres diversas. A tal efecto, realizar anualmente un monográfico de atención a mujeres en las que intersecciona más de un factor de discriminación.

11.1.4 Coordinar anualmente la actuación en materia de violencia machista con las técnicas de igualdad de los ayuntamientos de la Margen Izquierda y Zona Minera

4. PLANIFICACIÓN OPERATIVA 2025-2030



EJE I. BUEN GOBIERNO

INDICADOR	AÑO	RESPONSABLE
01. CUMPLIMIENTO DE UN 80% LAS CONDICIONES ESTRUCTURALES DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD		
1.1 Crear estructuras para la igualdad		
1.1.1 Aprobar el plan en la Junta de Gobierno Local	aprobado; 2025 publicación oficial del plan.	Alcaldía
1.1.2 Crear en el marco de la Comisión Mixta un grupo de trabajo político, y convocarlo anualmente para recibir formación teórico-práctica adaptada a su perfil en procedimientos para la introducción de la perspectiva de género.	Creación del 2025 grupo; número de convocatorias realizadas; número de personas formadas desagregadas por sexo.	Servicio de Igualdad
1.1.3 Crear en el marco de la Comisión Mixta un grupo de trabajo técnico y convocarlo anualmente para recibir formación teórico-práctica adaptada a su perfil en procedimientos para la introducción de la perspectiva de género.	Creación del 2025 grupo; número de convocatorias realizadas; número de personas formadas desagregadas por sexo.	Servicio de Igualdad
1.1.4 Disponer de un Servicio de Igualdad con formación especializada y dedicación a tiempo completo cuya plaza este incluida en la Relación de Puestos de Trabajo.	Existencia de la unidad de 2025-2030	Alcaldía
1.2 Elaborar herramientas de seguimiento de la Estrategia 2030		



1.2.1 Elaborar el plan operativo anual de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete y presentarlo anualmente a la Comisión Mixta. **Plan operativo 2025-2030 elaborado; presentación a la Comisión Mixta.** **Servicio de Igualdad**

1.2.2 Elaborar una memoria de seguimiento anual de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete y presentarlo anualmente a la Comisión Mixta. **Memoria elaborada y presentada; grado de cumplimiento de las acciones contempladas en la Estrategia.** **Servicio de Igualdad**

1.2.3 Elaborar al finalizar el plan de Evaluación de la Estrategia 2030, diseño, proceso y resultado. **Evaluación finalizada y presentada; análisis de indicadores de resultado, proceso y diseño.** **Servicio de Igualdad**

1.3 Incrementar presupuesto para políticas de igualdad

1.3.1 Aprobar anualmente el presupuesto dedicado a las políticas de igualdad, incrementándolo hasta el 1% del presupuesto anual. **Incremento del presupuesto hasta el 1%; porcentaje del presupuesto destinado a políticas de igualdad.** **Servicio de Igualdad**

1.4 Diseñar e implantar Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento

1.4.1 Elaborar el diagnóstico y Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete. **Diagnóstico y plan elaborado; nivel de aceptación por los órganos de gestión del Ayuntamiento.** **Recursos Humanos**



1.4.2	Elaborar anualmente un plan operativo del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete y presentarlo a los órganos de gestión del plan.	Plan operativo elaborado y presentado; seguimiento del grado de implementación de acciones anualmente.	2026-2030	Recursos Humanos
1.4.3	Elaborar una memoria de seguimiento anual del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete y presentarlo a los órganos de gestión del plan.	Memoria elaborada y presentada; análisis de indicadores de cumplimiento del plan.	2026-2030	Recursos Humanos
1.4.4	Aprobar anualmente el presupuesto y personal necesario para la implantación del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Portugalete.	Presupuesto definido aprobado; seguimiento del uso del presupuesto.	2026-2030	Alcaldía
1.5 Coordinar y gestionar estructuras de implantación de la Estrategia 2030				
1.5.1	Convocar y dinamizar al menos dos veces al año al Grupo Técnico de la Comisión Mixta de Seguimiento de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete.	Número de convocatorias realizadas; número de participantes desagregados por sexo; acuerdos alcanzados.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
1.5.2	Convocar y dinamizar anualmente al Grupo Político de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete.	Número de convocatorias realizadas; número de participantes desagregados por sexo; acuerdos alcanzados.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad



1.5.3 Participar y acudir a las reuniones de coordinación de la Red Berdinsarea y realizar las tareas derivadas de la participación en las mismas.	Número de reuniones asistidas; tareas realizadas a partir de la coordinación; grado de colaboración con la red.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	--	---------------------	-----------------------------

1.5.4 Participar y acudir a las reuniones de coordinación de la Red Territorial de Técnicas de Igualdad de Bizkaia y realizar las tareas derivadas de la participación en las mismas.	Número de reuniones asistidas; tareas realizadas a partir de la coordinación; grado de colaboración con la red.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
--	--	---------------------	-----------------------------

1.6 Dinamizar la participación de colectivos feministas y asociaciones

1.6.1 Convocar bimensualmente a la Comisión Mixta y recoger e incorporar aportaciones y propuestas.	Número de convocatorias realizadas; número de propuestas recibidas e incorporadas.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
--	---	---------------------	-----------------------------

02. CUMPLIMIENTO DE 70% DE LA DIMENSIÓN DE PROCESOS DE TRABAJO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD.

2.1 Implementar presupuestos con perspectiva de género

2.1.1 Anualmente, contratar una asistencia técnica para desarrollar proyectos piloto para avanzar en el grado de cumplimiento de los Estándares de Calidad, que permita mejorar el conocimiento del impacto de género de los presupuestos, formar al personal sobre la situación específica en Portugalete y realizar procesos de trabajo con el personal	Asistencia técnica contratada; número de proyectos piloto realizados; grado de mejora en el conocimiento sobre impacto de género.	2025-2030	Servicio de Igualdad
--	--	------------------	-----------------------------



técnico para reflexionar sobre la perspectiva de género.

2.1.2 Desarrollar un proyecto para la inserción de la perspectiva de género en los presupuestos de Portugalete.	Proyecto desarrollado; número de modificaciones implementadas en los presupuestos para incluir perspectiva de género.	2030	Servicio de Igualdad
--	--	------	-----------------------------

2.2 Integrar la perspectiva de género en la gestión de datos y estadísticas

2.2.1 Incluir cláusulas de igualdad que aseguren la variable sexo, el análisis de brechas de género y medidas correctoras en todos los procedimientos de contratación pública de Portugalete que requieran recoger datos estadísticos o participación ciudadana.	Número de cláusulas de igualdad incluidas; grado de implementación de medidas correctoras.	de 2025- de 2030	Personal responsable
---	---	---------------------	-----------------------------

2.2.2 Hacer una instrucción para las memorias del Ayuntamiento de Portugalete recojan datos desagregados por sexo, analicen las brechas de género y presenten medidas para corregirlas.	Instrucción elaborada y aprobada; calidad del análisis de las brechas de género en las memorias.	2026 y	Servicio de Igualdad
--	---	-----------	-----------------------------

2.3 Incrementar formación en igualdad para personal municipal

2.3.1 Definir e implantar anualmente la formación en igualdad para el personal municipal político y técnico; realizar al menos 5 horas de formación para personal técnico y 2,5 horas para personal político.	Número de horas de formación realizadas; grado de satisfacción de los participantes; impacto en la transversalización de la perspectiva.	2025- 2030	Servicio de Igualdad
--	---	---------------	-----------------------------



2.3.2 Incluir la perspectiva de género en las formaciones municipales, incluyendo cláusulas de igualdad en el objeto del contrato y en asegurando la formación en igualdad de la persona que imparta el curso, mediante condiciones de solvencia técnica	Número de 2025- formaciones que incluyen la perspectiva de género; nivel de formación en igualdad de la persona formadora.	de 2030	Recursos Humanos
---	---	----------------	-------------------------

2.4 Acceso al empleo público con igualdad de género

2.4.1 Incluir cláusulas para asegurar el cumplimiento de los mandatos del artículo 21 de la Ley 1/2023 en las ofertas de empleo público de Portugalete.	Cláusulas incluidas; número de procesos de selección en los que se aplicaron medidas de igualdad; impacto de estas medidas.	2025-2030	Recursos Humanos
--	--	------------------	-------------------------

2.4.2 Realizar Evaluaciones de Impacto de Género de las Ofertas de Empleo Público para asegurar el cumplimiento de la Ley 1/2023.	Número de evaluaciones realizadas; nivel de cumplimiento de la Ley 1/2023.	de 2025-2030	Personal responsable
--	---	---------------------	-----------------------------

2.5 Evaluaciones previas de impacto de género

2.5.1 Realizar un proyecto piloto para realizar evaluaciones previas de Impacto de Género, definir el modelo y el procedimiento de elaboración de estos informes y aprobar una instrucción al respecto, mediante una metodología de investigación participativa que incluya formación para el personal polifónico y técnico.	Proyecto piloto realizado; modelo y procedimiento definidos; formación realizada; grado de aprobación de la instrucción.	2028	Servicio de Igualdad
---	---	-------------	-----------------------------

2.5.2 Aprobar una instrucción para establecer y guiar el procedimiento de elaboración de evaluaciones previas sobre impacto de género en Portugalete.	Instrucción aprobada; grado de cumplimiento en la elaboración de evaluaciones previas.	2028	Servicio de Igualdad
--	---	-------------	-----------------------------



2.5.3 Realizar Evaluaciones de Impacto de Género de la normativa, de forma sistemática.	Número de evaluaciones realizadas; impacto de las evaluaciones en la normativa local.	de 2029-2030	Personal responsable
--	--	---------------------	-----------------------------

2.6 Contratación y subvenciones con perspectiva de género

2.6.1 Realizar un proyecto para analizar el impacto de género del presupuesto dedicado a la contratación pública, analizar el número de empresas contratistas que cumplen con las medidas para la igualdad a las que la ley les obliga y qué medidas adicionales disponen, realizar una formación acción participativa al personal político y técnico municipal sobre cláusulas de igualdad en la contratación pública y revisar los contratos municipales del año anterior para analizar el grado de cumplimiento de la Ley 1/2023 en materia de contratación y proponer medidas correctoras en su caso.	Proyecto realizado; formación realizada; número de contratos revisados; medidas implementadas.	2025	Servicio de Igualdad
--	---	-------------	-----------------------------

2.6.2 Integrar la perspectiva de género en todos los contratos que se realicen en Portugalete, cumpliendo respecto los mandatos de la Ley 1/2023.	Número de contratos al cláusulas de igualdad; nivel de cumplimiento de la Ley 1/2023.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
--	--	---------------------	-----------------------------

2.6.3 Aprobar una instrucción para incorporar la Igualdad en la contratación pública.	Instrucción aprobada; grado de implementación en los procesos de contratación pública.	2025	Servicio de Igualdad
--	---	-------------	-----------------------------



2.6.4 Realizar un proyecto para analizar el impacto de género del presupuesto dedicado a subvenciones y convenios, de asociaciones analizar el número de asociaciones que cumplen con las medidas para la igualdad a las que la ley les obliga; qué medidas adicionales disponen; analizar el número de hombres y mujeres beneficiarias, realizar una formación acción participativa sobre cláusulas de igualdad en las subvenciones y convenios y revisar las subvenciones y convenios municipales del año anterior para analizar el grado de cumplimiento de la Ley 1/2023 en la materia, proponiendo medidas correctoras en su caso.	Proyecto realizado; número de asociaciones revisadas; formación realizada; medidas implementadas.	2028	Servicio de Igualdad
--	--	-------------	-----------------------------

2.6.5 Integrar la perspectiva de género en el Plan de subvenciones y en todos los convenios y subvenciones que realicen en Portugalete, cumpliendo respecto los mandatos de la Ley 1/2023.	Número de subvenciones y convenios con perspectiva de género; grado de cumplimiento de la Ley 1/2023.	de 2028- y 2030	Personal responsable
---	--	------------------------	-----------------------------

2.6.6 Aprobar una instrucción sobre inserción de cláusulas de igualdad en las subvenciones y convenios públicos de Portugalete.	Instrucción aprobada; número de subvenciones y convenios que incluyen cláusulas de igualdad.	2028	Servicio de Igualdad
--	---	-------------	-----------------------------

2.7 Integrar perspectiva de género en planes sectoriales

2.7.1 Elaborar una instrucción para asegurar la integración de perspectiva de género en diagnóstico, planificación (objetivos, medidas e indicadores) y seguimiento de planes estratégicos y transversales.	Instrucción elaborada y aprobada; número de planes estratégicos que incluyen perspectiva de género.	2029 y	Servicio de Igualdad
--	--	---------------	-----------------------------



2.8 Integrar perspectiva de género en la comunicación municipal

2.8.1 Implantar una herramienta para el seguimiento sistemático de los textos que directa o indirectamente publica el Ayuntamiento, para corregir sesgos sexistas tanto en forma como en contenido.	Herramienta implantada; número de textos revisados y corregidos por sesgos sexistas.	2025-2030	Modernización Administrativa, Informática y Comunicación Ciudadana
2.8.2 Actualizar la página web asegurando que su información esté actualizada y que sea accesible para todas las personas.	Página web de accesibilidad y nivel de satisfacción de las personas usuaria	2025-2030	Modernización Administrativa, Informática y Comunicación Ciudadana



EJE II. EMPODERAMIENTO FEMINISTA

03. EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO: EXISTENCIA ANUAL DE ESPACIOS DE ENCUENTRO Y REFLEXIÓN SOBRE FEMINISMO E INTERSECCIONALIDAD.

3.1 Crear anualmente espacios de encuentro para identificar y visibilizar cómo otros factores de discriminación interseccionan con el género

3.1.1 Realizar acciones específicas para el empoderamiento de mujeres jóvenes	Número de acciones realizadas; número de mujeres jóvenes participantes; nivel de satisfacción de las participantes.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
--	--	---------------------	-----------------------------

3.1.2 Desarrollar iniciativas específicas para mujeres mayores	Número de iniciativas desarrolladas; número de mujeres mayores participantes; impacto percibido por las participantes.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	---	---------------------	-----------------------------

3.1.3 Implementar programas de inclusión y participación para mujeres migradas	Número de programas implementados; número de mujeres migradas participantes; nivel de inclusión alcanzado.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	---	---------------------	-----------------------------



3.1.4 Diseñar y ejecutar acciones para el empoderamiento de mujeres con diversidad funcional	Número de acciones diseñadas y ejecutadas; nivel de participación de mujeres con diversidad funcional; resultados alcanzados.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
---	--	---------------------	-----------------------------	-----------

3.1.5 Diseñar y ejecutar acciones para el empoderamiento de mujeres diversa orientación sexual e identidad de género.	Número de acciones diseñadas y ejecutadas; nivel de participación de mujeres; resultados alcanzados.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
--	---	---------------------	-----------------------------	-----------

3.2 Crear anualmente espacios de encuentro el empoderamiento a través del conocimiento de los planteamientos de los movimientos feministas

3.2.1 Diseñar y ejecutar acciones para el empoderamiento de las mujeres mediante el conocimiento de los planteamientos de los movimientos feministas	Número de acciones diseñadas y ejecutadas; nivel de participación de mujeres; aumento del conocimiento sobre planteamientos feministas.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
---	--	---------------------	-----------------------------	-----------

3.3 Organizar campañas para incrementar la información de la ciudadanía sobre los objetivos, avances y retos de los feminismos

3.3.1 Consolidar la participación comunitaria en el 8 de marzo y el 18 de mayo, atendiendo a la visibilización de mujeres diversas	Nivel de participación las fechas señaladas; nivel de concienciación de la ciudadanía.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
---	---	---------------------	-----------------------------	-----------



3.3.2 Organizar anualmente las Jornadas para la igualdad, atendiendo a los principios rectores de la estrategia, en especial, en lo relativo al paradigma feminista y la interseccionalidad.	las Jornadas organizadas; número de asistentes; nivel de conocimiento y satisfacción de las personas asistentes.	2025-2030	Servicio de Igualdad
---	---	-----------	-----------------------------

3.4 Recuperar la memoria de historia de las mujeres de Portugalete

3.4.1 Anualmente realizar acciones para incluir la perspectiva de género en la memoria histórica de Portugalete, visibilizando mujeres diversas (mayores, jóvenes, con diversidad funcional, de orientación sexual diversa, migradas y/o migrantes).	Acciones realizadas; perspectiva de género en la memoria histórica; alcance y visibilidad de las mujeres mencionadas.	2025-2030	Servicio de Igualdad
---	--	-----------	-----------------------------

04. EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO: CONSOLIDACIÓN DE BIDATZENA Y APOYO AL MOVIMIENTO FEMINISTA DE PORTUGALETE.

4.1 Consolidar Bidatzenea como un espacio de referencia para el empoderamiento de las mujeres

4.1.1 Convocar al grupo motor de Bidatzenea para planificar su actividad de forma bimensual y mantener su funcionamiento	Número de convocatorias realizadas; actividades planificadas; nivel de participación del grupo motor.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	--	--------------	-----------------------------

4.1.2 Elaborar y aprobar un manual de funcionamiento de Bidatzenea.	Manual elaborado y aprobado; grado de aceptación y uso del manual por parte de las participantes.	2025-2030	Servicio de Igualdad
--	--	-----------	-----------------------------



4.1.3	Evaluar anualmente la participación en Bidatzenea y proponer medidas correctoras.	la Evaluación anual y realizada; medidas correctoras propuestas e implementadas; grado de mejora de la participación.	2025-2030	Servicio de Igualdad
--------------	--	--	------------------	-----------------------------

4.2 Dotar de herramientas para apoyar al movimiento asociativo feminista y de mujeres en el desarrollo de su actividad

4.2.1	Integrar cláusulas de igualdad en las subvenciones municipales.	Número de subvenciones municipales que incluyen cláusulas de igualdad; nivel de implementación de estas cláusulas.	de 2028-2030	Servicio de Igualdad
--------------	--	---	---------------------	-----------------------------

4.2.2	Formar al movimiento asociativo local sobre perspectiva de género y financiación.	Número de formaciones realizadas; nivel de participación del movimiento asociativo; impacto de la formación en las actividades desarrolladas.	de 2028	Servicio de Igualdad
--------------	--	--	----------------	-----------------------------

4.2.3	Realizar un estudio sobre situación y necesidades del movimiento feminista y el movimiento asociativo de las mujeres de Portugalete.	Estudio realizado. N° de asociaciones detectadas	2028	Servicio de Igualdad
--------------	---	---	-------------	-----------------------------

4.2.4	Apoyar al movimiento feminista de Portugalete en el desarrollo de sus acciones, mediante difusión e información.	N° de acciones del movimiento feminista difundidas.	2025-2030	Servicio de Igualdad
--------------	---	--	------------------	-----------------------------



EJE III. ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA

05. IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS COEDUCATIVOS EN EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL Y ANÁLISIS DE LOS CUIDADOS.

5.1 Continuar con proyectos de coeducación en centros escolares

5.1.1 Coordinar proyectos de coeducación con los centros escolares de Portugalete.	Número de centros escolares coordinados; número de las y los participantes.	de 2025-2030 ;	Educación, Juventud y Deportes
---	--	-----------------------	---------------------------------------

5.2 Desarrollar programas coeducativos en el ámbito de la educación no formal

5.2.1 Formar al personal monitor de centros no formales en coeducación.	Número de personas monitoras formadas; nivel de conocimiento adquirido sobre coeducación; satisfacción del personal formado.	de 2025	Educación, Juventud y Deportes
--	---	----------------	---------------------------------------

5.2.2 Integrar cláusulas de igualdad en contratos para colonias, ludotecas y Gazteleku que aseguren que incorpora la perspectiva de género en el objeto del contrato y en los requisitos de solvencia técnica.	Número de contratos que incorpora cláusulas de igualdad en el objeto del contrato y solvencia técnica; nivel de cumplimiento de las cláusulas.	de 2025-2030 de en del y	Educación, Juventud y Deportes
---	---	---------------------------------	---------------------------------------

5.3 Analizar la situación de los cuidados en Portugalete



5.3.1 Realizar un diagnóstico de buenas prácticas en cuidados, una recogida del mapa de cuidados de Portugalete y una reflexión o análisis de posibles medidas para incorporar en Portugalete.	Diagnóstico realizado. N° de medidas para incorporar en portugalte identificadas	2029	Servicio de Igualdad
---	---	------	-----------------------------

06. PARTICIPACIÓN SOCIAL EQUILIBRADA Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

6.1 Asegurar procesos de participación ciudadana paritarios y con perspectiva de género

6.1.1 Incrementar la paridad en los espacios de participación ciudadana, asegurando cuando sea posible, una participación equilibrada de mujeres y hombres.	Número y porcentaje de órganos y espacios de participación con al menos un 40% de presencia de mujeres.	y 2025-2030	Alcaldía
--	--	-------------	-----------------

6.1.2 Incorporar la perspectiva de género en las acciones formativas organizadas desde la Escuela de Participación.	(en blanco)	2025-2030	Alcaldía
--	--------------------	-----------	-----------------

6.1.3. Incorporar la perspectiva de género en los eventos organizados desde el Área de participación e Innovación Social, introduciendo cláusulas para la igualdad en la contratación de los mismos.	Número de eventos organizados con cláusulas de igualdad; nivel de inclusión de la perspectiva de género.	de (en blanco)	Alcaldía
---	---	----------------	-----------------



07. REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE RENTA Y EMPLEO MEDIANTE FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA Y AJENA

7.1 Reducir la brecha de género en la incidencia del paro en Portugalete

7.1.1 Realizar un diagnóstico y plan de empleo para mujeres de Portugalete.	Diagnóstico realizado; plan de empleo diseñado; nivel de implementación del plan.	2029	Área de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo
--	---	------	---

7.1.2 Diseñar programas de formación en sectores masculinizados y bien remunerados para mujeres.	Número de programas diseñados; número de mujeres formadas; tasa de inserción en sectores masculinizados.	de 2025-2030	Área de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo
---	--	--------------	---

7.2 Fomentar el emprendimiento entre las mujeres de Portugalete

7.2.1 Incluir cláusulas de igualdad en subvenciones de emprendizaje para incrementar la proporción de beneficiarias mujeres	Proporción de beneficiarias mujeres; número de subvenciones con cláusulas de igualdad; impacto en el emprendimiento femenino.	de 2027-2030	Área de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo
--	---	--------------	---

7.2.2 Implementar acciones de mentoring y fomento de redes empresarias.	Número de acciones de mentoring implementadas; número de mujeres beneficiarias; nivel de desarrollo de las redes de empresarias.	de 2025-2030	Área de Promoción Económica, Empleo, Comercio y Turismo
--	--	--------------	---



08. IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEPORTIVO

8.1 Reducir las brechas de género en el deporte de Portugalete

8.1.1	Anualmente programar e implantar las acciones contempladas en el diagnóstico de Mujeres en el Ámbito Deportivo.	Número de acciones programadas e implantadas; nivel de participación de mujeres en actividades deportivas; grado de cumplimiento del diagnóstico.	de 2025-2030	Educación, Juventud y Deportes
--------------	--	--	---------------------	---------------------------------------

8.1.2	Evaluar el grado de cumplimiento y los resultados de las acciones contempladas en el diagnóstico deportivo.	Evaluación realizada; grado de cumplimiento alcanzado; mejoras propuestas e implementadas.	2025-2030	Educación, Juventud y Deportes
--------------	--	---	------------------	---------------------------------------



EJE IV: VIOLENCIAS MACHISTAS

09. PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN EN TORNO A LA VIOLENCIA MACHISTA

9.1 Incrementar la información de la ciudadanía en torno a la violencia machista

9.1.1 Continuar con la celebración del 25N y acciones de sensibilización hacia la ciudadanía, visibilizando a mujeres diversas y realizando las campañas desde una perspectiva interseccional.	Número de campañas realizadas; nivel de participación ciudadana; diversidad de los perfiles visibilizados.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
9.1.2 Realizar acciones de información y sensibilización sobre violencia machista dirigidas a jóvenes, visibilizando a mujeres diversas y realizando las campañas desde una perspectiva interseccional.	Número de jóvenes participantes; evaluación de cambios en el nivel de información de los jóvenes; diversidad en campañas.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
9.1.3 Coordinar con centros escolares acciones de repulsa a la violencia machista, en coordinación con el movimiento asociativo y feminista.	Número de centros escolares participantes; cantidad de actividades coordinadas; nivel de implicación del estudiantado.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad	de
9.1.4 Realizar una memoria anual de atención a la violencia machista que incluya datos desagregados por sexo, edad, lugar de nacimiento y situación con respecto a la diversidad funcional y que analice los datos aportados.	Elaboración y publicación de la memoria anual; inclusión de datos desagregados y análisis de	y 2025-2030	Servicio de Igualdad	de



brechas
detectadas.

9.2 Mejorar la actuación frente a la violencia en fiestas asegurando un enfoque reparador e interseccional

9.2.1 Realizar acciones de prevención y mejora de atención durante fiestas desde un enfoque reparador e interseccional.	Número de acciones realizadas; número de personas atendidas desagregadas por sexo, edad, origen y situación con respecto a diversidad funcional.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	--	--------------	----------------------

9.2.2 Continuar formando al tejido comercial de Portugalete para constituirse como puntos de acogida a mujeres que sufren violencia machista. Incluir en la formación las necesidades en esos procesos de acogida, de mujeres diversas.	Número de personas formadas; número de casos atendidos por el tejido comercial.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	---	--------------	----------------------

10. ENFOQUE REPARADOR Y EMPODERANTE EN LOS PROCESOS DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA MACHISTA

10.1 Mejorar la atención a mujeres que enfrentan violencia asegurando un enfoque reparador e interseccional.

10.1.1 Diseñar un nuevo Protocolo Interinstitucional de Prevención y Atención a las violencias machistas, con enfoque reparador y atendiendo en los procedimientos a las diferencias entre las mujeres en las que recae más de un factor de discriminación (mujeres con diversidad funcional, migradas, mayores). Atender a las necesidades especiales de detección e integrar los conocimientos adquiridos en investigaciones previas.	Creación y aprobación del protocolo; grado de inclusión de necesidades específicas; satisfacción de usuarias atendidas.	y 2025	Servicio de Igualdad
---	---	--------	----------------------



10.1.2 Continuar implantando el protocolo de detección de violencia machista en mujeres mayores de 60 años y dando atención psicológica

Número de mujeres mayores de 60 años atendidas;	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	--------------	----------------------

10.2 Capacitar al personal que atiende a mujeres que enfrentan violencia, asegurando un enfoque reparador e interseccional.

10.2.1 Difundir entre el personal dedicado a la atención a mujeres que enfrentan violencia, los cursos de Jabetuz, en especial los orientados a atención a mujeres en las que concurre más de un factor de discriminación, y realizar un seguimiento del número de profesionales con formación específica.

Número de profesionales que han recibido formación desagregado por sexo; evaluación de interseccionalidad de los contenidos de los cursos;	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
--	--------------	----------------------

11. CONVOCATORIA ANUAL DE ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL E INTERINSTITUCIONAL

11.1 Alcanzar una coordinación interinstitucional en materia de violencia machista ágil y eficaz

11.1.1 Constituir la Comisión del Protocolo Interinstitucional de Prevención y Atención a la Violencia Machista.

Creación formal de la comisión; número de personas desagregadas por sexo; acuerdos establecidos.	2025	Servicio de Igualdad
--	------	----------------------

11.1.2 Convocar anualmente la Comisión del Protocolo Interinstitucional de Prevención y Atención a la Violencia Machista

Número de convocatorias realizadas; nivel de participación de las instituciones; seguimiento de los acuerdos tomados.	de 2025-2030	Servicio de Igualdad
---	--------------	----------------------



11.1.3 Realizar procesos de formación- **Número de 2025-** **Servicio de**
acción participativa con la Mesa de **formaciones 2030** **Igualdad**
Coordinación del Protocolo, dirigida a **realizadas;**
asegurar una atención reparadora y **número de**
eficaz para todas las mujeres diversas. **personas**
A tal efecto, realizar anualmente un **desagregadas por**
monográfico de atención a mujeres en **sexo.**
las que intersecciona más de un factor
de discriminación.

11.1.4 Coordinar anualmente la **Número de 2025-** **Servicio de**
actuación en materia de violencia **coordinaciones 2030** **Igualdad**
machista con las técnicas de igualdad **realizadas;**
de los ayuntamientos de la Margen **impacto en la**
Izquierda y Zona Minera **colaboración**
intermunicipal;
medidas
implementadas
tras las reuniones.

5. MODELO DE GESTIÓN



5.1 ARQUITECTURA DE GÉNERO

La implementación efectiva de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Portugalete requiere el establecimiento de una infraestructura específica, conocida como "arquitectura de género". Esta arquitectura constituye el marco organizativo y operativo que hace posible la transversalización real de la perspectiva de género en todas las políticas municipales.

La arquitectura de género es mucho más que un conjunto de estructuras administrativas: representa un sistema integrado de organismos, mecanismos y procedimientos que garantizan que la perspectiva de género se incorpore de manera efectiva en todos los niveles de la administración municipal. Su importancia radica en que proporciona los cimientos necesarios para:

- Asegurar la sostenibilidad de las políticas de igualdad
- Garantizar la coordinación entre diferentes áreas y agentes
- Optimizar recursos y evitar duplicidades
- Facilitar el seguimiento y evaluación de las acciones
- Promover la participación de todos los agentes implicados
- Institucionalizar el compromiso con la igualdad

Las estructuras concretas que componen en Portugalete esta Arquitectura de Género son las siguientes:

SERVICIO DE IGUALDAD

Está compuesto por personal técnico especializado en igualdad con dedicación específica a la implementación y seguimiento de la Estrategia. Sus funciones principales son:

- Diseño, gestión, seguimiento y evaluación de la Estrategia 2030
- Impulso y coordinación de la transversalización de género en las políticas municipales
- Asesoramiento técnico en materia de igualdad a todas las áreas municipales
- Coordinación y secretaría técnica de la Comisión Mixta de Igualdad
- Desarrollo y seguimiento de programas y actuaciones específicas
- Gestión presupuestaria para la implementación de la Estrategia
- Coordinación con otras instituciones (Emakunde, Diputación Foral) y entidades
- Elaboración de informes de seguimiento y evaluación



COMISIÓN MIXTA DE IGUALDAD

La Comisión Mixta de Igualdad constituye un elemento fundamental de la arquitectura de género en Portugalete, al ser el espacio de encuentro entre la administración municipal, el tejido asociativo y la ciudadanía. Su carácter mixto permite integrar diferentes perspectivas y conocimientos en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Está compuesta actualmente por:

- Asociaciones de mujeres del municipio (máximo tres representantes)
- Asociaciones culturales y sociales (máximo tres representantes)
- Asociaciones juveniles (máximo tres representantes)
- Tres representantes de claustros educativos
- Tres representantes de AMPAS
- Una persona representante de cada grupo político
- Una persona representante de cada organización sindical municipal
- Personal técnico de las áreas municipales actuales*
- Presidencia (nombrada por Alcaldía)
- Secretaría (delegada de la Comisión Informativa del área)

La representación técnica de las áreas municipales se actualizará para reflejar la estructura organizativa vigente del Ayuntamiento.

EVOLUCIÓN DE LA ARQUITECTURA: NUEVAS ESTRUCTURAS

Para optimizar el funcionamiento de esta arquitectura y garantizar una implementación más efectiva de la Estrategia 2030, se prevé la creación de dos grupos de trabajo específicos dentro de la Comisión Mixta:

A. Grupo de Trabajo Técnico

A constituir como acción nº 2 tras la aprobación del plan

Este grupo permitirá una coordinación más ágil y efectiva entre las diferentes áreas técnicas municipales, facilitando la implementación práctica de las medidas contempladas en la Estrategia.

B. Grupo de Trabajo Político

A constituir como acción nº 3 tras la aprobación del plan



Este grupo garantizará el compromiso y la coordinación a nivel político, facilitando la toma de decisiones y la asignación de recursos necesarios para la implementación de la Estrategia.

La creación y puesta en marcha de estos nuevos elementos de la arquitectura de género implicará las siguientes tareas:

- Definición de funciones específicas
- Establecimiento de normas de funcionamiento
- Determinación de periodicidad de reuniones
- Asignación de responsabilidades

COORDINACIÓN Y SINERGIAS

La eficacia de esta arquitectura de género depende en gran medida de la correcta coordinación entre sus diferentes elementos. El Servicio de Igualdad actuará como elemento vertebrador, garantizando:

- La coherencia en la implementación de la Estrategia
- La comunicación fluida entre estructuras
- El seguimiento efectivo de las acciones
- La optimización de recursos
- La evaluación continua del proceso

Esta arquitectura de género representa el compromiso institucional del Ayuntamiento de Portugalete con la igualdad de mujeres y hombres, proporcionando el marco estructural necesario para hacer realidad los objetivos de la Estrategia 2030.



5.2 SISTEMA DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Portugalete aspira a ser un instrumento vivo y dinámico, capaz de adaptarse a una realidad social en constante evolución. Para garantizar su efectividad y permitir esta adaptación, se establece un sistema integral de planificación, seguimiento y evaluación que nos permitirá no solo medir los avances realizados, sino también aprender de la experiencia y mejorar continuamente.

PLANIFICACIÓN OPERATIVA

La transformación de la estrategia en acciones concretas se materializa a través de planes operativos anuales. Estos planes traducen los objetivos estratégicos en actuaciones específicas y medibles, estableciendo un puente entre la visión a largo plazo y la realidad cotidiana del municipio.

Para facilitar este proceso, el Servicio de Igualdad elaborará una propuesta de planificación anual que incluirá:

- Un cronograma detallado de las actuaciones previstas
- La metodología específica para cada acción
- Los recursos necesarios para su implementación
- El presupuesto asignado a cada medida
- Los indicadores de seguimiento

Esta propuesta será presentada a la Comisión Mixta de Igualdad, que, como órgano fundamental de participación y seguimiento, será la encargada de su revisión y aprobación. La Comisión podrá proponer ajustes y mejoras, garantizando así que la planificación responda a las necesidades reales del municipio y cuente con el respaldo de todos los agentes implicados.

EVALUACIÓN ANUAL

El seguimiento de la Estrategia 2030 se concibe como un proceso continuo de aprendizaje y mejora. Para ello, se establece un sistema de recogida y análisis de información que permitirá conocer en todo momento el estado de implementación de las medidas y su impacto real en la vida de la ciudadanía.



El Servicio de Igualdad mantendrá actualizada una base de datos que recogerá información sobre:

- El estado de ejecución de cada medida
- Los recursos invertidos
- El número y perfil de personas beneficiarias
- Los resultados alcanzados
- Las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas

Esta información se recopilará de manera sistemática, prestando especial atención a la desagregación por género de todos los datos relevantes.

Al finalizar cada ejercicio, el Servicio de Igualdad elaborará un informe de evaluación que será presentado a la Comisión Mixta de Igualdad. Este informe proporcionará una visión clara y completa de los avances realizados, incluyendo:

- Situación de las medidas propuestas
- Una descripción detallada de las actuaciones realizadas para la implantación de las medias
- Personas beneficiarias desagregadas por sexo.
- El impacto de las medidas implementadas, lecciones aprendidas y propuestas de mejora

La Comisión Mixta de Igualdad, como espacio de participación y debate, analizará estos resultados y proporcionará orientaciones para la planificación del siguiente ejercicio.

EVALUACIÓN FINAL

Al término del período de vigencia de la Estrategia, se realizará una evaluación global que irá más allá de la simple medición de resultados. Esta evaluación final busca comprender en profundidad el impacto real de la Estrategia en la transformación social del municipio.

La evaluación final contemplará tres dimensiones fundamentales:

- **Grado de cumplimiento** Se analizará la ejecución global de la Estrategia, sintetizando la información recogida a lo largo de los años y valorando el nivel de consecución de los objetivos planteados.
- **Proceso y resultados** Se estudiará cómo se ha desarrollado la implementación de la Estrategia, prestando especial atención a los mecanismos de coordinación y participación, así como a la eficacia de las medidas adoptadas.
- **Impacto social** Se evaluará la contribución real de la Estrategia a la transformación de las relaciones de género en el municipio, utilizando tanto indicadores cuantitativos como aproximaciones cualitativas que permitan captar los cambios más sutiles, pero igualmente significativos.



La evaluación final contará con la participación de la Comisión Mixta de Igualdad, garantizando así que todas las voces sean escuchadas en este proceso de reflexión y aprendizaje colectivo.

Todos los informes de seguimiento y evaluación serán presentados a la Comisión Mixta de Igualdad y estarán disponibles para su consulta por parte de la ciudadanía, garantizando así la transparencia en la implementación de la Estrategia y facilitando la rendición de cuentas sobre los avances en materia de igualdad en el municipio.

Este sistema de planificación, seguimiento y evaluación representa el compromiso del Ayuntamiento de Portugalete con una gestión rigurosa y participativa de las políticas de igualdad, orientada al aprendizaje continuo y a la consecución de resultados tangibles en la construcción de una sociedad más igualitaria.



5.3 PRESUPUESTO

A continuación, se recoge el presupuesto en horas y recursos económicos destinado a cada una de las metas en 2025.

METAS	Suma de PRESUPUE STO	Suma de HORAS
01. Cumplimiento de un 80% las Condiciones Estructurales de los Estándares de Calidad	69.000€	440
02. Cumplimiento de 70% de la dimensión de Procesos de Trabajo de los Estándares de Calidad.	36.500€	506
03. Empoderamiento individual y colectivo: Existencia Anual de Espacios de Encuentro y Reflexión sobre Feminismo e Interseccionalidad.	65.000€	570
04. Empoderamiento social y político: Consolidación de Bidatzenea y apoyo al Movimiento Feminista de Portugalete.	57.425€	125
05. Implementación de Proyectos Coeducativos en Educación Formal y No Formal y análisis de los cuidados.	9.000€	40
06. Participación social equilibrada y con perspectiva de género		
07. Reducción de las Brechas de y Empleo mediante Fomento del Empleo por Cuenta Propia y Ajena		
08. Igualdad en el ámbito deportivo		
09. Prevención, sensibilización e información en torno a la violencia machista	44.300€	380
10. Enfoque Reparador y Empoderante en los Procesos de Atención de Violencia Machista	25.900€	218
11. Convocatoria Anual de Estructuras de Coordinación Interdepartamental e Interinstitucional	7.300€	120
Total	314.425€	2.399

