

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

EKONOMIA, LAN ETA
ENPLEGU SAILA
Inklusio Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEO
Dirección de Inclusión

CONSEJO VASCO PARA LA INCLUSIÓN

MEMORIA 2025

Edukia

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Objeto de la memoria	3
1.2. Marco normativo	3
2. COMPOSICIÓN	3
2.1. Estructura	3
2.2. Composición y participantes	4
3. REUNIONES CELEBRADAS	5
3.1. Calendario de reuniones	5
3.2. Datos sobre las reuniones	5
4. BALANCE Y VALORACIÓN DE 2025	6
4.1. Logros y avances	6
4.2. Dificultades y retos detectados	6
4.3. Propuestas de mejora	7
5. ANÁLISI DESDE LA PRESPECTIVA DE GÉNERO	9
5.1. Análisis	9
5.2. Retos y propuestas	13
6. ANÁLISIS DESDE LA PRESPECTIVA LINGÜÍSTICA	14
6.1. Análisis	14
6.2. Buenas prácticas y áreas de mejora	15
7. ANALISIS DESDE LA PERSPECTIVA MEDIOAMBIENTAL	15
7.1. Análisis	15
7.2. Buenas prácticas y áreas de mejora	16
8. CONCLUSIONES	17
9. ANEXOS	18
9.1. ANEXO I – Composición del pleno	18
9.2. ANEXO II – Composición de la comisión permanente	20
9.3. ANEXO III – Composición del grupo de trabajo de Itinerarios Mixtos	21

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objeto de la memoria

Acorde a lo establecido en el artículo 17 del Decreto 307/2024, de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión que regula dicho órgano *“de conformidad con el artículo 18.5 de la Ley 3/2022, de 12 de mayo, del Sector Público Vasco, anualmente se redactará una memoria de gestión del Consejo Vasco para la inclusión, que se aprobará por el Pleno, y se rendirá cuentas de ello públicamente a través del portal de transparencia del Gobierno Vasco-Garden”*.

Esta memoria tiene por finalidad documentar y evaluar la actividad del Consejo Vasco para la Inclusión (en adelante, CVI) durante el año 2025 con el objeto de ofrecer una visión clara y sistemática de cómo se ha desarrollado el trabajo del consejo, sirviendo tanto para la rendición de cuentas como para identificar aprendizajes y áreas de mejora.

1.2. Marco normativo

La normativa que regula el CVI es la siguientes:

- LEY 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.
- LEY 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.
- DECRETO 307/2024, de 22 de octubre, del Consejo Vasco para la Inclusión.

2. COMPOSICIÓN

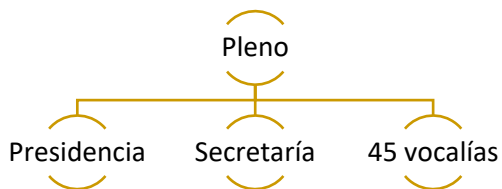
2.1. Estructura

El CVI actualmente tiene la siguiente estructura:



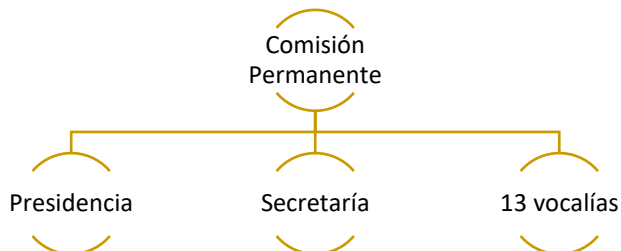
2.2. Composición y participantes

a) Pleno



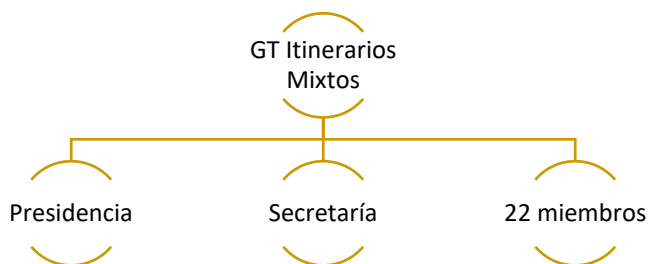
Se adjunta en el [Anexo I](#) la composición actual del pleno del CVI.

b) Comisión permanente



Se adjunta en el [Anexo II](#) la composición actual de la Comisión Permanente del CVI.

a) Grupo de trabajo de Itinerarios Mixtos



Se adjunta en el [Anexo III](#) la composición actual del grupo de trabajo de Itinerarios Mixtos.

3. REUNIONES CELEBRADAS

3.1. Calendario de reuniones

	Pleno	Comisión Permanente	Grupo de trabajo Itinerarios Mixtos	
	09/01/2025			
		27/02/2025		
	23/01/2025			
	28/03/2025			
			20/05/2025	
			23/06/2025	
	24/07/2025			
			24/09/2025	
		3/10/2025		
	7/10/2025			
			5/11/2025	
	11/12/2025			
TOTAL	6	2	4	12

3.2. Datos sobre las reuniones

PLENO	Partici.	%	Invi.	TOTAL	Formato	Duración	Idioma
09/01/2025	42	89	10	52	Presencial	1h 6 min	Castellano
23/01/2025	35	74	4	39	Online	33 min	Castellano
28/03/2025	35	74	6	41	Online	36 min	Castellano
24/07/2025	35	74	9	44	Online	40 min	Castellano
7/10/2025	32	68	7	39	Presencial	1h 5 min	Castellano
11/12/2025	28	60	9	37	Online	38 min	Castellano

COMISIÓN PERMANENTE	Partici.	%	Invi.	TOTAL	Formato	Duración	Idioma
27/02/2025	15	100	8	23	Presencial	1h 13min	Castellano
3/10/2025	14	93	9	23	Online	1h 35min	Castellano

GT ITINERARIOS MIXTOS	Partici.	%	Invi.	TOTAL	Formato	Duración	Idioma
20/05/2025	22	92	10	32	Presencial	2h 30min	Castellano
23/06/2025	21	88	3	24	Presencial	2h	Castellano
24/09/2025	19	79	10	29	Presencial	2h	Castellano
5/11/2025	15	63	3	28	Presencial	1h 30min	Castellano

4. BALANCE Y VALORACIÓN DE 2025

4.1. Logros y avances

a) Creación y primera reunión de la Comisión Permanente.

Tras la aprobación del Decreto 211/2023, se procedió a la constitución de la comisión permanente y se celebró su primera reunión. Este órgano, de carácter más reducido y operativo, tiene como objetivo agilizar el funcionamiento del pleno.

b) Creación del primer grupo de trabajo.

Uno de los hitos clave de esta primera etapa ha sido la puesta en marcha del primer grupo de trabajo, centrado en el desarrollo de los itinerarios mixtos de inclusión socio-laboral. Este grupo de trabajo permite abordar de manera técnica, participativa y transversal los retos fomentando el conocimiento compartido y la construcción de un modelo conjunto.

c) Funcionamiento estable.

Durante el ejercicio de 2025 se ha logrado el funcionamiento adecuado de los diversos órganos que conforman el CVI y han adquirido una dinámica de funcionamiento estable.

d) Alta asistencia.

Uno de los indicadores más significativos de este primer periodo es el alto nivel de asistencia a las reuniones del consejo. En casi todas las convocatorias del pleno y la comisión permanente se ha superado el 70% de asistencia, alcanzando incluso la asistencia plena en varias sesiones.

e) Expediente electrónico

En 2025 se ha dado un paso significativo en la gestión administrativa del consejo, al proceder a su alta en la plataforma Tramitagune, en la familia de órganos colegiados. Este avance ha permitido volcar todos los documentos a expedientes electrónicos, favoreciendo así un archivo más ordenado, accesible y seguro.

4.2. Dificultades y retos detectados

a) Reuniones online.

El formato telemático ha planteado dificultades técnicas y organizativas derivadas del elevado número de personas que componen el pleno. Entre los principales inconvenientes detectados se encuentran:

- Fallos en los micrófonos.
- Dificultad para identificar correctamente a las personas conectadas.
- Complicaciones para realizar votaciones.

b) Espacio para realizar reuniones presenciales.

La búsqueda de espacios adecuados para reuniones presenciales ha resultado compleja debido al tamaño del pleno. Hasta la fecha, solo se ha podido celebrar dos sesiones presenciales, que tuvieron lugar en el salón de actos Euskaldun Berria. Este espacio, aunque amplio, no facilita una participación horizontal, ya que su distribución (con una zona elevada para algunas personas y el resto en butacas) genera una sensación de jerarquía que dificulta el espíritu colaborativo que se pretende fomentar.

c) Participación e intervenciones

El gran número de personas integrantes del consejo, unido al hecho de que muchas de ellas no se conocen entre sí, ha dificultado la participación activa durante las reuniones. Se ha observado una cierta reticencia a intervenir o a tomar la palabra lo que ha limitado la riqueza del debate y el intercambio de perspectivas.

En ese sentido, en el pleno y la comisión permanente -no se han introducido los del grupo de trabajo- **46 intervenciones** por parte de **22 participantes** diferentes en **8 reuniones**¹, lo que supone una media de cinco/seis intervenciones por sesión.

Esto evidencia que, en relación con el número de integrantes, la participación ha resultado escasa, lo que limita el aprovechamiento de la diversidad de perspectivas que el consejo podría ofrecer.

Debe ponerse en valor la dificultad que supone intervenir en foros tan amplios como el pleno, donde la elevada composición limita la fluidez del debate. A ello se suman las restricciones propias de las sesiones telemáticas, que reducen la interacción y generan barreras técnicas. Además, la cultura participativa en este tipo de órganos no está plenamente consolidada y el CVI se encuentra en una fase inicial de funcionamiento.

4.3. Propuestas de mejora

a) Optimizar el formato de las reuniones telemáticas

Para mejorar la eficacia de las sesiones online, se propone reforzar los recursos técnicos disponibles y establecer pautas claras de uso (pruebas previas de sonido, identificación obligatoria de participantes, turnos de palabra ordenados y sistemas de votación más ágiles).

b) Garantizar espacios presenciales adecuados y más participativos

Resulta recomendable identificar y reservar con antelación espacios que permitan una disposición circular u horizontal, favoreciendo la interacción y evitando estructuras

¹ En relación con las intervenciones registradas, no se han contabilizado aquellas realizadas por las personas que ostentan cargos principales —el consejero de Economía, Trabajo y Empleo, el viceconsejero de Empleo e Inclusión y la directora de Inclusión—, dado que su participación se considera obligatoria en calidad de dinamizadores de las sesiones y no responde a una intervención voluntaria en el debate.

jerárquicas. Se sugiere explorar espacios alternativos dentro del Gobierno Vasco o en instituciones colaboradoras.

c) Impulsar dinámicas que favorezcan la participación activa

Dado que el tamaño del pleno dificulta la intervención, se propone introducir metodologías participativas específicas: grupos reducidos de trabajo dentro de las sesiones, turnos estructurados de palabra... La experiencia en los grupos de trabajo ha evidenciado un aumento y una mayor fluidez de las intervenciones, derivadas tanto de su dimensión más reducida como de la aplicación de metodologías participativas que facilitan la preparación previa y la implicación activa de las personas integrantes.

d) Fortalecer la cohesión interna y el conocimiento mutuo

La falta de relación previa entre muchos miembros del consejo limita la comodidad para intervenir. Se recomienda habilitar espacios breves al inicio o al final de las sesiones o encuentros orientados a mejorar el conocimiento entre las personas integrantes y generar un ambiente de mayor confianza.

5. ANÁLISI DESDE LA PRESPECTIVA DE GÉNERO²

Es necesario analizar el CVI desde una perspectiva de género para avanzar hacia una igualdad real en los órganos de participación y decisión pública. El artículo 3 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres obliga a garantizar la representación equilibrada —al menos un 40 % por género— en los órganos pluripersonales del sector público vasco, principio que también recoge el artículo 5 del Decreto 307/2024 sobre el CVI.

Tenemos que señalar, que el ámbito de la inclusión es un sector muy feminizado, tanto en su vertiente profesional como en el tejido asociativo, donde las mujeres asumen mayoritariamente tareas de acompañamiento, cuidado e intervención. Esta realidad puede generar sesgos en la distribución de responsabilidades y en la visibilidad de su participación en espacios formales de decisión.

5.1. Análisis

i. Composición de los órganos

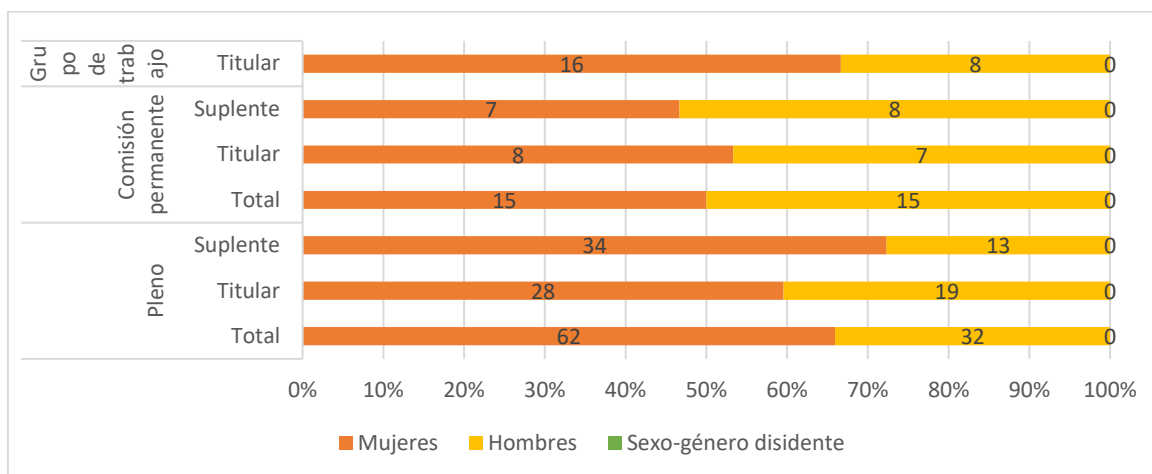
En lo referente a la composición del órgano los datos son los siguientes³:

		Mujeres		Hombres		Sexo-género disidente ⁴		Total
Pleno	Total	62	66%	32	34%	0	0%	94
	Titular	28	60%	19	40%	0	0%	47
	Suplente	34	72%	13	28%	0	0%	47
Comisión Permanente	Total	15	50%	15	50%	0	0%	30
	Titular	8	53%	7	47%	0	0%	15
	Suplente	7	47%	8	53%	0	0%	15
Grupo de trabajo	Titular	16	67%	8	33%	0	0%	24
TOTAL		93	59%	55	41%	0	0%	158

² A efectos de este análisis, se ha realizado una estimación del género de las personas miembros del órgano colegiado en base a su expresión de género percibida (nombre, apariencia, forma de presentarse, etc.), al no contar con datos desagregados o declarados por las propias personas. Esta aproximación tiene limitaciones y puede no reflejar con precisión la identidad de género real de cada persona. Aun así, se ha considerado útil para ofrecer una primera aproximación, siendo consciente de la necesidad de avanzar hacia sistemas que recojan esta información de manera voluntaria, respetuosa y autodefinida.

³ Durante el ejercicio de 2025 algunos nombramientos han cambiado, pero se ha tomado como punto de referencia la composición a finales de 2025.

⁴ Se refiere a aquellas personas cuya identidad de género no se ajusta al sistema binario tradicional de hombre/mujer. Esta categoría incluye, entre otras, a personas no binarias, agénero, de género fluido o con otras identidades que se sitúan fuera de las normas sexo-genéricas mayoritarias. Su reconocimiento es fundamental para garantizar un enfoque verdaderamente inclusivo y respetuoso con la diversidad existente en nuestra sociedad.



Del análisis de la composición de los órganos del CVI se desprenden las siguientes consideraciones:

a) Cumplimiento general del principio de presencia equilibrada

En la mayoría de los órganos se respeta el porcentaje mínimo del 40 % de representación tanto de mujeres como de hombres. No obstante, dicho porcentaje no se alcanza en algunas composiciones: las personas suplentes del pleno (hombres 28 %) y grupo de trabajo de Itinerarios Mixtos (hombres 33%).

b) Predominio de mujeres en la representación global

En todas las composiciones analizadas, el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, situándose en un 59 % en el cómputo total frente al 41 % de hombres. Si bien este dato puede interpretarse como un avance hacia la igualdad, también refleja la feminización del sector de la inclusión.

c) No se ha registrado la participación de personas sexo-género disidentes

De acuerdo con la información de que se dispone, no se identifica la participación de personas cuya identidad de género se sitúe fuera del sistema binario tradicional (hombre/mujer), sin que ello permita descartar su presencia al no haberse recabado información específica al respecto.

ii. Asistencia a los órganos

Además de la composición formal del consejo, es relevante analizar las asistencias, observar quien acude. Los datos son los siguientes:

		Mujeres		Hombres		Sexo-género disidente		Total
Pleno	09/01/2025	29	66%	15	34%	0	0%	44
	23/01/2025	25	71%	10	29%	0	0%	35
	28/03/2025	26	72%	10	28%	0	0%	36
	24/07/2025	24	62%	15	38%	0	0%	39
	7/10/2025	19	59%	13	41%	0	0%	32
	11/12/2025	19	68%	9	32%	0	0%	28
Comisión Permanente	27/02/2025	10	67%	5	33%	0	0%	15
	3/10/2025	10	71%	4	29%	0	0%	14
Grupo de trabajo	20/05/2025	14	64%	8	36%	0	0%	22
	23/06/2025	15	71%	6	29%	0	0%	21
	24/09/2025	13	68%	6	32%	0	0%	19
	5/11/2025	11	73%	4	27%	0	0%	15

Del análisis de los datos de asistencia se desprenden las siguientes consideraciones:

a) Predominio de mujeres en la asistencia

En todas las sesiones celebradas, la presencia de mujeres ha sido superior a la de hombres. Por ejemplo, en la reunión del pleno del 28/03/2025 se registró un 72 % de asistencia de mujeres frente a un 28 % hombres. Esta tendencia se mantiene en las distintas sesiones.

b) Ausencia de equilibrio en la representación efectiva

Ninguna de las reuniones, salvo una, alcanzó el objetivo de 40 % de representación equilibrada entre hombres y mujeres en términos de asistencia real, a pesar de que la composición formal del consejo se ajusta en gran medida a este principio.

c) Participación de hombres limitada

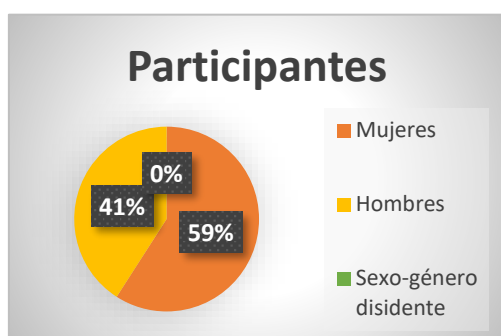
La asistencia de hombres se sitúa en torno al 32 % de media en el conjunto de las sesiones analizadas, lo que supone una presencia minoritaria en comparación con las mujeres.

iii. Participación en los órganos

Observar quien toma la palabra permite detectar posibles desigualdades y obtener una visión más completa sobre el poder deliberativo. En este sentido, la participación activa

en las sesiones del pleno y de la comisión permanente – no se han introducido las intervenciones en el grupo de trabajo – ha sido la siguiente:

	Mujeres		Hombres		Sexo-género disidente		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Participantes	13	59	9	41	0	0	22
Intervenciones	18	39	28	61	0	0	46



De los datos reflejados se desprenden las siguientes conclusiones:

a) Participación por género

El número de mujeres que han intervenido en alguna sesión es superior al de hombres. No obstante, la representación de ambos géneros se cumple con el 40 % de representación. Estos datos muestran una participación relativamente equilibrada.

b) Distribución de las intervenciones por género

Resulta especialmente significativo que la distribución de intervenciones no se corresponde con el equilibrio en la participación. De las 46 intervenciones contabilizadas, los hombres realizaron 28, pese a ser únicamente 9 los participantes masculinos. En contraste, las 13 mujeres participantes realizaron 18 intervenciones. Esto supone que, de media, cada hombre intervino en torno a tres ocasiones, mientras que cada mujer lo hizo aproximadamente una vez. Esta diferencia evidencia una brecha en la toma de la palabra.

iv. Contenidos con enfoque de género

Aunque la agenda del consejo no ha abordado de forma específica problemáticas vinculadas a la desigualdad de género, temas como la feminización de la pobreza o el impacto diferenciado de las políticas sociales se ha mencionado durante las sesiones.

v. Lenguaje utilizado

En el ámbito de las comunicaciones escritas, se ha procurado emplear fórmulas lingüísticas que eviten el marcado de género siempre que ha sido posible, recurriendo a expresiones neutras. Cuando no ha resultado viable, se ha optado por identificar la forma femenina y masculina. En ningún momento se ha hecho uso del género no binario.

En lo que respecta a las intervenciones y participaciones orales, al desarrollarse en castellano, la tendencia sigue siendo recurrir al uso del género gramatical masculino como forma genérica. No obstante, también se han registrado muchas ocasiones en las que se ha empleado el género femenino en sentido inclusivo o se ha referido a ambos géneros. De igual modo, no se ha utilizado el género no binario en estas intervenciones.

5.2. Retos y propuestas

a) Representación equilibrada en todos los órganos y niveles

Para futuros nombramientos conveniente promover que las entidades representadas revisen sus procesos de designación, incorporando mecanismos que garanticen una distribución más equitativa en todas las categorías de representación, incluidos los grupos de trabajo.

b) Equilibrio en la asistencia efectiva a las reuniones

La asistencia real a las sesiones presenta una notable representación de mujeres, con una media de participación masculina del 32 %. Este patrón apunta a una participación desigual en términos de disponibilidad o priorización institucional. Para abordarlo, se propone poner sobre la mesa estos datos y realizar un seguimiento sistemático de las asistencias desagregadas por género, con el fin de fomentar una mayor participación de los hombres.

c) Participación equitativa en las intervenciones y toma de la palabra

A la vista de esta brecha en la toma de la palabra, se propone favorecerse el trabajo en grupos más pequeños o dinámicas participativas que generen un entorno más seguro y accesible para que todas las personas, especialmente las mujeres, creando espacios más amables para intervenir.

d) Inclusión de personas sexo-género disidentes

Según los datos de que se dispone, no consta la participación de personas sexo-género disidentes en la composición y participación del CVI, lo que apunta a una posible falta de reflejo de la diversidad social existente. En este sentido, resultaría recomendable promover que las entidades valoren la incorporación de perfiles diversos.

e) Uso inclusivo del lenguaje en comunicaciones y sesiones

Pese a los avances en el lenguaje escrito, donde se han empleado fórmulas inclusivas y neutrales, en algunas ocasiones en las intervenciones se usa el masculino genérico. Para ello, pueden difundirse pautas de lenguaje inclusivo específica para el consejo, junto con recordatorios al inicio de las sesiones.

6. ANÁLISIS DESDE LA PRESPECTIVA LINGÜÍSTICA

Dado que el CVI forma parte de la estructura institucional de la Comunidad Autónoma del País Vasco, su funcionamiento debe contribuir al cumplimiento de los objetivos de normalización lingüística del euskera. Esta exigencia está recogida en el artículo 16 del Decreto 307/2024, de 22 de octubre, del CVI.

6.1. Análisis

a) Documentación

La documentación general del consejo (convocatorias, actas y comunicaciones administrativas) se ha emitido de forma sistemática en euskera y castellano. Sin embargo, la documentación vinculada a los puntos del orden del día —propuestas técnicas o materiales de presentación— se ha distribuido mayoritariamente en castellano, y en algunas ocasiones se ha facilitado la versión bilingüe.

Las aportaciones escritas de los miembros del consejo se han presentado también, en su mayoría, en castellano. Solo una entidad ha remitido sus documentos íntegramente en euskera, mientras que otra lo ha hecho en ambas lenguas.

b) Uso oral en las reuniones

Todas las reuniones se han desarrollado en castellano, aunque en algunos casos se han incorporado saludos o introducciones breves en euskera. En varias sesiones, pese a que la exposición oral fue en castellano, las presentaciones visuales (ppt.) se elaboraron en euskera, lo que garantiza cierta presencia del idioma a nivel visual.

No se ha ofrecido tácitamente la posibilidad de intervenir en euskera ni se han habilitado sistemas de traducción simultánea que permitan un uso equilibrado de ambas lenguas. Muchos de los participantes dominan ambas lenguas y se comunican en euskera por escrito mediante correo. Esto indica que su escaso uso oral responde más a dinámicas de funcionamiento que a limitaciones lingüísticas.

c) Accesibilidad lingüística

La ausencia de mecanismos de interpretación simultánea puede generar barreras para el uso pleno del euskera. Esta situación puede contribuir a que el euskera quede relegado al ámbito formal de la documentación, sin presencia real en la comunicación oral.

6.2. Buenas prácticas y áreas de mejora

Entre las buenas prácticas observadas destaca la garantía del bilingüismo en las comunicaciones escritas institucionales, así como la disposición de algunas entidades para presentar sus aportaciones en euskera. También resulta positivo que, aunque de forma limitada, se hayan incorporado saludos o introducciones en euskera en algunas reuniones.

No obstante, el funcionamiento del consejo muestra todavía una presencia reducida del euskera en el uso oral y en la documentación de los puntos del orden del día. A partir de lo observado, se identifican los siguientes **retos**:

- Favorecer la disponibilidad equivalente de documentación en ambas lenguas.
- Normalizar el uso oral del euskera en las sesiones del consejo.
- Garantizar la accesibilidad lingüística mediante sistemas de apoyo adecuados.

En coherencia con estos retos, se proponen las siguientes **propuestas de mejora**:

- Avanzar hacia la traducción sistemática de los documentos que acompañan a los puntos del orden del día.
- Explorar opciones de interpretación simultánea para garantizar la participación en ambas lenguas.
- Fomentar una cultura participativa que permita intervenir con naturalidad en euskera.
-

7. ANALISIS DESDE LA PERSPECTIVA MEDIOAMBIENTAL

El CVI ha desarrollado su actividad durante 2025 teniendo un impacto medioambiental reducido, gracias a diversas prácticas que favorecen la sostenibilidad y la eficiencia en el uso de recursos.

7.1. Análisis

a) Sesiones online y reducción de emisiones

Muchas de las reuniones del consejo se han celebrado en formato telemático, lo que ha permitido evitar desplazamientos de las personas participantes. Esta práctica ha contribuido directamente a la reducción de emisiones de CO₂ y a la disminución de la huella de carbono del órgano.

b) Gestión de residuos y minimización del consumo de plástico

En la mayoría sesiones presenciales no se han distribuido botellas de plástico ni otros materiales de un solo uso, lo que ha evitado la generación de residuos innecesarios. Esta práctica contribuye a un entorno más sostenible.

En un número muy reducido de reuniones presenciales sí se han utilizado botellas de plástico para el suministro de agua. Estas botellas se han reciclado correctamente, y el agua sobrante se ha aprovechado para regar las plantas, minimizando así el desperdicio. No obstante, esta práctica podría reemplazarse fácilmente por el uso de vasos reutilizables y jarras de agua, lo que permitiría avanzar hacia un modelo de reuniones completamente sostenible desde el punto de vista ambiental.

c) Uso de documentación electrónica

Todo el material del consejo, desde los puntos del orden del día hasta los informes y actas, se ha gestionado exclusivamente mediante medios electrónicos. Nunca se ha repartido documentación en papel, lo que reduce el consumo de recursos naturales.

7.2. Buenas prácticas y áreas de mejora

Las principales buenas prácticas medioambientales durante 2025 se han centrado en la gestión íntegramente electrónica de la documentación, la reducción del uso de materiales de un solo uso en las sesiones presenciales y la correcta gestión de los residuos generados, lo que ha permitido minimizar el consumo de recursos y la huella ambiental del órgano sin afectar a la calidad de su funcionamiento.

Como áreas de mejora, se identifica las siguientes:

- Eliminar completamente el uso de botellas de plástico en las reuniones presenciales, sustituyéndolas por sistemas reutilizables. Como medida complementaria, se podría recordar a las personas participantes, al convocar cada sesión, que traigan sus propias botellas de agua reutilizables.
- En las sesiones presenciales, fomentar el uso compartido del vehículo privado entre las personas asistentes, con el fin de reducir el número de desplazamientos individuales y las emisiones asociadas. Asimismo, se podría promover el uso del transporte público, priorizando ubicaciones bien comunicadas y recordando esta opción en las convocatorias, como medida adicional de movilidad sostenible.

8. CONCLUSIONES

- Durante el ejercicio 2025, el CVI ha consolidado su estructura y funcionamiento, alcanzando hitos relevantes como la constitución de la comisión permanente y la creación del primer grupo de trabajo sobre Itinerarios Mixtos. Asimismo, se ha avanzado en la digitalización administrativa mediante la incorporación del expediente electrónico en la plataforma Tramitagune.
- En términos de actividad, se han celebrado 12 reuniones (6 del pleno, 2 de la comisión permanente y 4 del grupo de trabajo), con niveles de asistencia superiores al 70 % en la mayoría de las convocatorias. Estos datos reflejan el compromiso de las entidades participantes y la relevancia del CVI como espacio de gobernanza.
- A pesar de la elevada asistencia, las intervenciones han sido escasas y concentradas en pocos miembros. En las reuniones del pleno y la comisión permanente se registraron 46 intervenciones realizadas por 22 personas, lo que supone una baja participación en relación con el número total de integrantes.
- Las reuniones telemáticas han presentado dificultades técnicas mientras que los espacios presenciales utilizados en las sesiones de pleno no han favorecido la horizontalidad por la configuración del espacio de reunión, generando dinámicas poco participativas.
- El análisis de género muestra que, aunque la composición del consejo cumple en gran medida con la representación equilibrada, la participación efectiva revela desigualdades. Las mujeres son mayoría en la composición y en la asistencia, pero los hombres concentran la mayor parte de las intervenciones, lo que evidencia una brecha en la toma de la palabra. Asimismo, no se ha identificado la presencia de personas sexo-género disidentes.
- En relación con la accesibilidad lingüística, todas las reuniones se han desarrollado en castellano, sin ofrecer traducción simultánea lo que limita la participación bilingüe. En contraposición, las comunicaciones electrónicas se han realizado siempre de forma bilingüe.
- La actividad del CVI ha tenido un impacto medioambiental reducido, gracias al uso de sesiones telemáticas, la gestión electrónica de la documentación y la minimización de residuos, identificándose márgenes de mejora.

9. ANEXOS

9.1. ANEXO I – Composición del pleno

TITULAR	SUPLENTE
Presidencia	
Mikel Torres Lorenzo, Vicelehendakari Segundo y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo	Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión
Secretaría	
Karla Agirre Aranburu, Asesora jurídica de la Dirección de Empleo e Inclusión	Unai Zabaleta Munduate, Responsable de la Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicios del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo
GOBIERNO VASCO	
Empleo	
Francisco Pedraza Moreno, Director General de Lanbide	María Aranzazu Martínez Tobalina, Directora de Empleo
Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión	Sara Buesa Rodríguez, Directora de Inclusión
Educación	
Jon Mirena Labaka Intxausti, Viceconsejero de Formación Profesional	Isabel Mendiguren Laca, Directora de Aprendizajes Singulares
Políticas sociales	
Ana Belén Otero Miguélez, Viceconsejera de Bienestar	Marian Olabarrieta Ibarrondo, Directora de Apoyos a la Vida Plena
Itziar de la Peña Laustalet, Directora de Promoción del Tercer Sector y Acción Comunitaria	José María Ezkerra Fernández, Director de Diversidad, Convivencia y Solidaridad Intergeneracional
Salud	
Gontzal Tamayo Mendel, Viceconsejero de transformación salud	Aritz Uriarte Fuentes, Viceconsejero de gobernanza y sostenibilidad sanitarias
Vivienda	
Miguel de los Toyos Nazabal, Viceconsejero de Vivienda	Patricia Val Hevia, Directora General de la sociedad pública "Alokabide, S.A."
Mario José Yoldi Domínguez, Director de Planificación y Procesos Operativos de Vivienda	Saioa Beistegui Liberal, Asesora de vivienda del Departamento de Vivienda y Agenda Urbana
DIPUTACIONES FORALES	
Diputación Foral de Álava	
Gorka Urtaran Agirre, Diputado Foral de Políticas Sociales	María Carmen Díez Bermejo, Subdirectora Técnica del Área de Intervención Social
Miren Saratxaga de Isla, Directora de Servicios Sociales	Begoña Moraza Berasategui
Diputación Foral de Gipuzkoa	

Maite Peña López, Diputada foral del Departamento de Cuidados y Políticas Sociales	Iker Aldazabal Basauri, Director general de Planificación, Inversiones, Inspección y Prestaciones Económicas
María Jesús Belén Larrion Cortabarria, Directora general de Protección a la Infancia e Inclusión Social	Irene Galarraga Ezenarro, Directora general de Gestión Integral de Centros

Diputación Foral de Bizkaia

Maria Teresa Laespada Martínez, Diputada Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad	Trinidad Lourdes Vicente Torrado, Directora General de Igualdad
Manuel Óscar Seco Revilla, Director General de Inclusión Social	Ignacio Rodríguez Puertas, Director General de Cohesión Social

MUNICIPIOS

Gorka Álvarez Martínez, Alcalde de Sestao	Txerra Molinuevo Laña, Alcalde de Amurrio
Mireia Elkoroiribe Zenikaonandia, Alcaldesa de Durango	Natividad López de Munain Alzola, Alcaldesa de Elburgo/Burgelu
Rocío Vitero Pérez, Concejala de Vitoria-Gasteiz	María del Río Pereda, Concejala de Bilbao
Oihane Henales Zarraga, Concejala de Sestao	Olaia Duarte López, Concejala de Donosti
María José Blanco Gavieiro, Alcaldesa de Portugalete	Laura Fernández Fernández, Concejala de Amurrio
Aitor Larrinaga García, Concejal de Balmaseda	Ruth Martínez Sánchez, Concejala de Etxebarri

SINDICATOS

Josefina Roco Sanfilippo, LAB	Miriam Diaz de Tuesta, LAB
Janire Landaluze Pérez, ELA	Aitor Murguia Esteve, ELA
Marili Granado Mendez, UGT	Xuria Arza Velez, UGT
Oscar Arenas Velasco, CCOO	Gregorio Martín Benito, CCOO

PATRONAL

Virginia Múgica	Amaia López Iriondo
Nerea Zamacola	Jose Miguel Ayerza
Fernando Raposo	Charo Bazán
Gonzalo Salcedo	Ibane Muniategi

TERCER SECTOR SOCIAL

Alfonso López, EAPN	Juan Luis Fuentes Nogales, EAPN
Karmele Artaraz Etxebarria, HIREKIN	Cristina Rojo García, HIREKIN
Rosa Gil, GIZATEA	Joana Revilla, GIZATEA
Pablo Moratalla Santamaria, EHLABE	Eli Zurutuza Ortega, EHLABE
Zalaoa Pérez Hernandorena, REAS	Silvia Piris Lekuona, REAS
Mikel Malcorra Ochotorena, ELKARTEAN	Blanca Esther Pinedo Gallego, ELKARTEAN
Valeria García-Landarte, FEVAS Plena Inclusión Euskadi	Txema Franco, FEVAS Plena Inclusión Euskadi
M ^a José Cano, Salud Mental Euskadi	Amaia Arbaiza, Salud Mental Euskadi
Soraia Chacón, Harresiak Apurtuz	Naiara Vink, Harresiak Apurtuz
María del Coro Valle, EUSKOFEDERFEN	María Ángeles Reguero, EUSKOFEDERFEN
Elena Blanco Meruelo, Sareen Sarea	Naiara Vink, Sareen Sarea
Elsa Fuente Do-Rosario, UNICEF-Comité País Vasco	Marga Moran Rodríguez, UNICEF- Comité País Vasco

CONSUMIDORES Y USUARIOS

Jose Luis Nabaskues Simon, EKA/ACUV	Arantza Lopez Molpeceres, EKA/ACUV
-------------------------------------	------------------------------------

COLEGIOS PROFESIONALES**Trabajo social**

Laura Marín Sodupe, Colegio de Trabajo Social de Bizkaia

Maitane Martínez Lekerika, Colegio de Trabajo Social de Bizkaia

Psicología

Itxaso Oiarzabal, Colegio Oficial de Psicología de Bizkaia

Roberto Baena Pedraza, Colegio Oficial de Psicología de Álava

Educación social

Patricia Cardeñosa Iglesias, Colegio de Educación Social del País Vasco

Sara Daniela Rodrigues Viana, Colegio de Educación Social del País Vasco

KONFEKOOP

David Tellería Herrera

Juan Manuel Cano Perez

9.2. ANEXO II – Composición de la comisión permanente**TITULAR****SUPLENTE****Presidencia**

Mikel Torres Lorenzo, Vicelehendakari Segundo y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo

Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión

Secretaría

Karla Agirre Aranburu, Asesora jurídica de la Dirección de Empleo e Inclusión

Unai Zabaleta Munduate, Responsable de la Asesoría Jurídica de la Dirección de Servicios del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

GOBIERNO VASCO**Empleo**

Francisco Pedraza Moreno, Director General de Lanbide

María Aranzazu Martínez Tobalina, Directora de Empleo

Alfonso Gurpegui Ruiz, Viceconsejero de Empleo e Inclusión

Sara Buesa Rodríguez, Directora de Inclusión

Políticas sociales

Ana Belén Otero Miguélez, Viceconsejera de Bienestar

Marian Olabarrieta Ibarrondo, Directora de Apoyos a la Vida Plena

DIPUTACIONES FORALES

Miren Saratxaga de Isla, Directora de Servicios Sociales

Gorka Urtaran Agirre, Diputado Foral de Políticas Sociales

MUNICIPIOS

Mireia Elkoroiribe Zenikaonandia, Alcaldesa de Durango

Gorka Álvarez Martínez, Alcalde de Sestao

SINDICATOS

Janire Landaluze Pérez, ELA

Aitor Murguía Esteve, ELA

PATRONAL

Virginia Múgica

Amaia López Iriondo

COOPERATIVAS

David Tellería Herrera

Juan Manuel Cano Perez

TERCER SECTOR SOCIAL	
Alfonso López, EAPN	Juan Luis Fuentes Nogales, EAPN
Karmele Artaraz Etxebarria, HIREKIN	Cristina Rojo García, HIREKIN
Pablo Moratalla Santamaria, EHLABE	Eli Zurutuza Ortega, EHLABE
Mikel Malcorra Ochotorena, ELKARTEAN	Blanca Esther Pinedo Gallego, ELKARTEAN
COLEGIOS PROFESIONALES	
Itxaso Oiarzabal, Colegio Oficial de Psicología de Bizkaia	Roberto Baena Pedraza, Colegio Oficial de Psicología de Álava

9.3. ANEXO III – Composición del grupo de trabajo de Itinerarios Mixtos

Presidencia	
Sara Buesa Rodríguez, Directora de Inclusión	
Secretaría	
Karla Agirre Aranburu, asesora jurídica de la Dirección de Empleo e Inclusión	
GOBIERNO VASCO	
Empleo e Inclusión	
Amaia Astola Corres, técnica de Inclusión	
Ane Paguey Colmenero, técnica de Inclusión	
Vivienda	
Leire Alvarez de Eulate, Dir del Área de acompañamiento social Alokabide	
Políticas Sociales	
Ignacio Fariña Sarasqueta, Director de Acogida e Integración de las Personas Inmigrantes	
Itziar de la Peña Laustalet, Directora de Promoción del Tercer Sector y Acción Comunitaria	
Salud	
María del Carmen Álvarez Zubizarreta, Directora de Atención Sociosanitaria	
Educación	
Isabel Mendiguren Laca, Director de Aprendizajes Especiales	
Lanbide	
Álvaro Ugarte Gomez, Director de Prestaciones e Inclusión	
Ander Rodríguez Lejarza, Técnico de Inclusión	
DIPUTACIONES FORALES	
Titular	Suplente
Diputación Foral de Álava	
Yolanda Montero Enriquez, Coordinadora Programas Sectoriales del Instituto Foral de Bienestar Social	Eduardo Peña Ortiz de Zárate, Técnico de Intervención Social del IFBS
Diputación Foral de Gipuzkoa	
Belen Larrion, Directora general de Protección a la Infancia, de Inclusion Social y de Atención a la Violencia Machista contra las Mujeres	Iker Uson, Jefe de servicio de inclusión social y atención a la violencia machista contra las mujeres
Diputación Foral de Bizkaia	

Óscar Seco, Director General de Inclusión Social	Elisa Zugazaga, Jefa de la Sección de Centros y Programas para la Inclusión Social
--	--

MUNICIPIOS

Jaione García Santesteban, Ayuntamiento de Donosti

Goizalde Arrieta Echeita, Ayuntamiento de Bilbao

Izaskun Caldero, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Patxi Arrazola, Ayuntamiento de Errentaria

Garbiñe Astoreka, Ayuntamiento de Leioa

Representante de EUDEL

KONFEKOOP

Andoni Zulaika

TERCER SECTOR SOCIAL

Pablo Moratalla Santamaria, EHLABE

Karmele Artaraz Etxebarria, HIREKIN

Alfonso López, EAPN