

CUADRILLA DE AYALA

Plan de Normalización del Uso del Euskera 2023-2027



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Marco jurídico.....	4
1.2.Contexto de la Cuadrilla de Ayala.....	6
2. BASES Y RECURSOS DEL PLAN.....	8
2.1. Directrices del nuevo periodo de planificación.....	8
2.2. Metodología, estructuras y fases del Plan	9
3. DIAGNÓSTICO	13
4. PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA	16
4.1. Área de influencia	16
4.2. Período de influencia.....	16
4.3. Retos y objetivos estratégicos del Plan	16
4.4.Perfiles lingüísticos, fechas de preceptividad e índice de obligado cumplimiento	18
5. 5.CRITERIOS DE USO DE LAS LENGUAS OFICIALES	20
6. PLAN ESTRATÉGICO 2023-2027	21
7. PLAN DE GESTIÓN..	26
8. 8.ESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	32
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	33
10. COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 19/2024 regula la normalización del uso del euskera en todo el sector público vasco (art. 2). Asimismo, el Decreto 86/1997 establece las directrices para la aprobación previa del Plan de Normalización del Uso del Euskera a todas las administraciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco y las directrices para su ejecución (art. 17 y 20 del Decreto 19/2024: “Cada entidad del sector público vasco elaborará y aprobará su plan estratégico en el primer año de cada período de planificación de acuerdo con sus propias normas de organización interna.” y “y aprobará, al menos en dos ocasiones, un plan o planes de gestión”. Continuando con la trayectoria iniciada, cuando se estableció el I. Período de Planificación de la Administración General de la CAPV en 1990 y en 2024 hemos llegado a los comienzos del VII. Período de planificación.

Los periodos de planificación de los últimos años nos han llevado a un modelo de gestión que permita una mayor eficiencia en el uso del euskera. Uno de los ejes principales es el cumplimiento de las funciones que la ley impone a las instituciones para garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía.

Han transcurrido 33 años desde la aprobación del primer Plan y se han producido múltiples avances, pero en el uso externo e interno del euskera todavía queda mucho por mejorar la gestión excelente de las lenguas oficiales.

En este contexto, la Viceconsejería de Política Lingüística ha definido la nueva estructura de los planes de normalización del uso del euskera para el VII. Período de planificación: El Marco de Gestión y Uso para la Normalización del Euskera (en adelante, KEMEN). Es un nuevo modelo que responde a una metodología diferente, tanto en el planteamiento como en la aplicación.

Este informe recoge el Plan Estratégico de Normalización del Uso del Euskera 2023-2027. El presente Plan tiene por objeto definir la situación del euskera en la Cuadrilla de Ayala y establecer las actuaciones necesarias para su mejora.

En el diseño del Plan se ha tenido en cuenta la metodología KEMEN anteriormente citada, para cuya aplicación se han creado nuevas estructuras de gestión y se ha diseñado el Plan de forma conjunta.

1.1. Marco jurídico

En 2022 se cumplen cuarenta años de la aprobación de la ley de normalización del euskera. Fue la primera base legislativa a nivel de la CAPV para la euskaldunización de la Administración, y al hilo de ella surgieron otras leyes, decretos y planes. A continuación se recogen los principales:

1982. Ley 10/1982 de Normalización del Euskera. En ella se regularon los derechos de la ciudadanía y las obligaciones de las Administraciones con respecto a la misma. Para ello, dispuso la obligación de los poderes públicos de asegurar el cumplimiento de este derecho sin limitaciones o trabas. El artículo 14 de la citada ley establece, por un lado, las medidas de euskaldunización del personal al servicio de la administración y, por otro, el régimen lingüístico a tener en cuenta en la provisión de puestos de trabajo administrativos. En consecuencia, el principio o fundamento fundamental de la ley es que los derechos lingüísticos pertenecen a las ciudadanía y corresponde a la Administración el cumplimiento y la garantía de su cumplimiento.

1989. Ley 6/1989, de Función Pública Vasca. En el primer periodo de planificación asociado (1990-1995), el objetivo fundamental fue la capacitación del personal de la administración para expresarse en euskera, y el proceso de normalización del uso del euskera se basó, entre otros aspectos, en la determinación de las condiciones y requisitos lingüísticos a incluir en las relaciones de puestos de trabajo. También en el apartado del régimen disciplinario se tipificó como falta grave cualquier actuación que suponga discriminación por razón de lengua.

1992. El Consejo Europeo aprobó la Carta Europea de las Lenguas Minoritarias. Desde entonces el respeto a los derechos lingüísticos está recogido y reconocido. El Reino de España reiteró en 2001 que corresponde a todas las administraciones atender y dar servicio a los ciudadanos y ciudadanas que hablan lenguas minoritarias, y que las actuaciones para promover la igualdad entre hablantes de lenguas regionales o minoritarias y el resto de la población no serán consideradas discriminatorias.

1997. Decreto 86/1997, de 15 de abril, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi. El presente Decreto impone a todas las administraciones públicas vascas la obligación de aprobar un plan de normalización del uso del euskera. Además, estableció los elementos mínimos que deben contener estos planes, es decir, la política lingüística y las directrices generales para alcanzar los objetivos de normalización.

2005. Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. En los principios generales también se señala (Art. 3.):

« Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera: Los poderes públicos vascos deben garantizar el ejercicio de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. A tal fin, en el desarrollo de las políticas de igualdad se asegurarán, entre otras medidas, de que los servicios se presten en la lengua cooficial elegida por la persona interesada, de que se garanticen los derechos lingüísticos en las actividades de formación, participación y sensibilización dirigidas a la ciudadanía y de que se fomente el uso del euskera en las actividades dirigidas a las personas trabajadoras y profesionales..»

La misma Ley señala, respecto a la integración de la perspectiva de género:

«Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.»

Cuando este principio hace referencia a las políticas y acciones de los poderes públicos vascos, también tiene en cuenta las políticas y acciones que se llevan a cabo en el ámbito del euskera. Consideramos, por tanto, necesario reflexionar sobre la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la política lingüística y establecer (si es posible) unas bases de trabajo. Por último, el artículo 13 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común, establece los derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas y reconoce a toda la ciudadanía el derecho a utilizar las lenguas oficiales en el territorio de su Comunidad Autónoma.

2016. Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi. En la nueva ley municipal, por primera vez en su artículo 7, “Se atribuye a los municipios, como propia, la competencia para el fomento del uso del euskera y la planificación de su normalización en los servicios y actividades que correspondan a su esfera de atribuciones”

2019. Decreto 179/2019, de 19 de noviembre, sobre normalización del uso institucional y administrativo de las lenguas oficiales en las instituciones locales de Euskadi. Este Decreto introduce novedades que amplían las posibilidades de dar pasos cualitativos no sólo en la lengua de servicio, sino también en la lengua de trabajo.

2024. Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco. Tiene dos objetivos principales:

- Regular el proceso de normalización del uso del euskera en las entidades del Sector Público Vasco.
- La planificación lingüística de las instituciones del Sector Público Vasco y la regulación del sistema de perfiles lingüísticos de los puestos de trabajo.

Novedades introducidas por este Decreto:

- Lo establecido en el presente Decreto será de aplicación a todos los entes públicos o privados, incluidos los organismos autónomos, consorcios, fundaciones, empresas o asociaciones, que integran el Sector Público Vasco.
- Sistema más flexible de asignación de perfiles lingüísticos basado en el uso real: Niveles asimétricos.
- A los medios habituales de acreditación de perfiles lingüísticos se añaden dos nuevas opciones.

- En los procesos selectivos en puestos de trabajo con fecha de preceptividad, la entidad convocante podrá acordar la realización de la prueba o parte de la misma en euskera.
- En lo que se refiere a la gestión de los Planes, el diagnóstico deberá incluir, al menos, aquellos indicadores (KEMEN: Panel de Mando) que el Departamento de Política Lingüística considere imprescindibles.

1.2. Contexto de la Cuadrilla de Ayala

La Cuadrilla de Ayala es una de las siete cuadrillas o comarcas que componen Álava, situada al noroeste de la provincia, en el valle de su mismo nombre.

Comprende principalmente las poblaciones de la cuenca del río Nervión y compuesta por los municipios de Amurrio, Artziniega, Ayala, Llodio y Okondo. Ocupa una superficie de 328,12 km² (el 10% de Álava).

Según datos de Eustat de 2021, la Cuadrilla de Ayala cuenta con 41.375 habitantes, de los cuales el 38,48% tiene capacidad para comunicarse en euskera. Asimismo, sumando el número de euskaldunes y cuasi-euskaldunes, el 58,38% de la población de la Cuadrilla de Ayala tiene algún conocimiento del euskera.

En cuanto a la evolución de la competencia lingüística, el número de euskaldunes de Aiaraldea ha aumentado tres puntos entre 2016 y 2021, pasando del 35,9% al 38,48%. En cambio, en el número de castellanoparlantes ha habido un descenso, casi equivalente al aumento de las personas euskaldunes, pasando del 44,03% al 41,61%.

POBLACIÓN	EUSKALDUNES	EUSKALDUNES RECEPTIVAS
41.375	14.868	8.289

En cuanto al euskera, la Cuadrilla de Ayala no parte de cero: en 2018 aprobó el Plan de Uso del Euskera. Este Plan tenía una vigencia de 5 años, desde 2018 a 2022, ambos inclusive. En concreto, el periodo de vigencia coincidía con los plazos del VI período de planificación a los que se sometía el Plan de Uso de la administración.

Los objetivos del Plan de Uso de la Cuadrilla de Ayala (2018-2022) por ámbitos eran los siguientes:

- **Competencia lingüística**
 - Incrementar la acreditación de perfiles lingüísticos.
 - Mejorar el conocimiento del euskera por parte de los responsables políticos.
- **Comunicación oral**
 - Incrementar el uso del euskera en las relaciones orales externas de la organización.
 - Incrementar el uso del euskera en las relaciones internas de la organización.

- Incrementar el uso oral del euskera del personal afectado por el plan de uso.
- **Comunicación escrita**
 - Incrementar el uso del euskera en las relaciones externas escritas de la organización, incrementando su labor creativa, manteniendo la calidad de las comunicaciones y en cualquier soporte.
 - Incrementar el uso del euskera en las relaciones internas de la organización, incrementando su creatividad, manteniendo la calidad de las comunicaciones y en cualquier soporte.
 - Incrementar el uso del euskera en las relaciones externas escritas del personal afectado por el plan de uso, incrementando su creatividad, manteniendo la calidad de las comunicaciones y en cualquier soporte.
- **Redes de Internet e Intranet**
 - Incrementar la presencia del euskera en la red interna, Intranet.
- **Publicaciones**
 - Incrementar la presencia del euskera en las publicaciones.
- **Paisaje lingüístico (rotulación y avisos puntuales)**
 - Incrementar el uso del euskera en la señalización viaria, toponimia y demás notas ocasionales de influencia administrativa, velando por su comunicabilidad.
- **Anuncios, publicidad y campañas**
 - Incrementar la presencia del euskera en anuncios, publicidad y campañas, velando por su comunicabilidad.
- **Subvenciones**
 - Garantizar el cumplimiento de las condiciones lingüísticas en la adjudicación de las subvenciones.
- **Contrataciones administrativas**
 - Garantizar el cumplimiento de las condiciones lingüísticas en todas las fases de la contratación.

Transcurrido el periodo de vigencia del Plan de Uso 2018-2022, en el año 2023 la Cuadrilla de Ayala puso en marcha la evaluación final del VI. periodo de planificación y la actuaciones previas para el inicio del VII. periodo de planificación.

Así, ha completado la evaluación para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, definir nuevas estrategias para alcanzar los objetivos no alcanzados y elaborar nuevos objetivos de futuro.

2. BASES Y RECURSOS DEL PLAN

2.1 Directrices del nuevo periodo de planificación

De acuerdo con las directrices para el periodo de planificación, publicadas por el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco, las instituciones públicas, en ejercicio de la autonomía que nos corresponde, debemos garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía, que según la legislación tiene derecho a usar cualquiera de las dos lenguas oficiales y es la obligación de la Administración garantizar dicha competencia.

Esta necesidad de gestionar el uso de las lenguas oficiales en la Cuadrilla de Ayala se materializa a través de los Planes de Normalización del Uso del Euskera, a través de los cuales el Ayuntamiento pone en marcha acciones de fomento para garantizar los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía e incrementar el uso del euskera en todos los ámbitos de nuestra organización.

Para la consecución de este objetivo serán ineludiblemente las personas responsables, tanto políticas y técnicas, quienes lideren la gestión del uso de las lenguas oficiales en la Cuadrilla de Ayala. Para abordar con seriedad esta práctica se han tenido en cuenta una serie de recomendaciones del Departamento de Política Lingüística para una gestión lingüística eficaz.

Porque los tres elementos fundamentales del VII. periodo de planificación (estructura, sistemática y consenso), pertenecen a la gestión, al mismo tiempo que la gestión incide de forma decisiva el uso del euskera.

Así, en cuanto a las estructuras, teniendo en cuenta la necesidad de integrar la gestión lingüística en la gestión general de la organización, se establece una sistemática para llevarla a cabo, implicando a las personas que ejercen la autoridad, así como a los mandos intermedios.

Por otra parte, la Cuadrilla de Ayala ha velado y buscado el consenso, la implicación y la colaboración de todas las personas participantes. Así, se ha impulsado la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la adopción de compromisos individuales y colectivos para el fomento del uso del euskera. Asimismo, la organización se compromete con el personal, poniendo los medios de normalización y facilitando la formación, entre otros.

Además de las anteriores, la experiencia de las organizaciones que han realizado procesos exitosos en la promoción del uso del euskera ha puesto de manifiesto una serie de conclusiones. Entre otros aspectos, el sector público de la CAPV debe realizar una oferta lingüística activa para eliminar la carga de la opción lingüística y el estrés lingüístico de la población. Además, las instituciones deben participar de forma proactiva en iniciativas que favorezcan el uso del euskera, y este Plan pretende también centrarse en ello.

2.2 Metodología, estructuras y fases del Plan

Como se ha dicho, el Departamento de Política Lingüística ha desarrollado nuevos marcos e instrumentos para la gestión y el seguimiento del uso del euskera por parte de las entidades del sector público vasco, y propone la metodología y el marco para el VII. periodo de planificación: El Marco de Gestión y Uso para la Normalización del Euskera, KEMEN.









KEMEN agrupa las áreas necesarias para la gestión, uso y seguimiento del euskera en las organizaciones. En el nuevo marco se otorga un lugar preferente a la gestión, a la estructura, a la sistemática y a la colaboración para el desarrollo de los planes. Pero la gestión no es un objetivo en sí mismo, sino un recurso. Por tanto, KEMEN ha supuesto la actualización del sistema de indicadores de gestión y seguimiento, cuyas principales características son las siguientes:

- Se trata de un marco que contiene las partes necesarias para la gestión y seguimiento del uso del euskera en cualquier organización.
- La gestión se ha centrado en la integración de indicadores de gestión que inciden de forma significativa en el uso del euskera: seguimiento, transversalidad, gestión sistemática, liderazgo, estrategia...
- Se ha realizado una formulación positiva de los indicadores, con la intención de marcar la dirección del proceso de normalización.
- Cada organización tiene la posibilidad de adaptar el marco a su realidad, características y necesidades.
- Se ha completado el panel de mando. El panel de mando recoge los indicadores mínimos de seguimiento de las entidades del Sector Público Vasco (14 indicadores).

El marco completo de KEMEN es el siguiente:

Ámbito 1: GESTIÓN				Zona 2: USO			
Áreas	GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA			Ejes	IDIOMA DE SERVICIO	IMAGEN	
	LIDERAZGO					RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	
	PERSONAL				RELACIONES INTERNAS		
	CAPACIDAD				RELACIONES EXTERNAS		
	ESTRATEGIA PARA FOMENTAR EL USO DEL EUSKERA				FORMACIÓN		
	CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS				RECURSOS INFORMÁTICOS		
				IDIOMA DE TRABAJO	LENGUA DE CREACIÓN		

Y el panel de mando es el siguiente:



GESTIÓN			
GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA		1. Se realiza un seguimiento sistemático de los planes de uso y de los criterios lingüísticos.	
LIDERAZGO		2. Las personas responsables (políticas y técnicas) participan en el diseño, desarrollo y seguimiento de los planes de uso. 3. Las personas responsables políticas y técnicas muestran una actitud proactiva hacia el cumplimiento de los objetivos fijados en el plan de uso.	
PERSONAL		4. El personal cumple los criterios lingüísticos correspondientes.	
CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS		5. Se realiza un seguimiento sistemático del cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de los contratos.	
USO			
DE IDIOMA TRABAJO	RELACIONES CON LOS CIUDADANOS		6. Los trabajadores y trabajadoras ofrecen a la ciudadanía una oferta activa de uso oral, previa a la elección de la lengua. 7. A las personas que lo soliciten se les presta el servicio en euskera, de forma oral. 8. Los actos y cursos dirigidos a la ciudadanía se ofrecen en euskera. 9. Los documentos se envían a la ciudadanía en euskera o en bilingüe. 10. Los documentos presentados por la ciudadanía en euskera o a quienes hayan optado por el euskera, se les responden en euskera por escrito.
	RELACIONES INTERNAS		11. La relación oral de trabajo entre la plantilla suele ser en euskera. 12. Las comunicaciones laborales escritas internas se realizan en euskera.
	RELACIONES EXTERNAS		13. Las comunicaciones escritas con las entidades del sector público suelen ser en euskera o en bilingüe.
	CREACIÓN IDIOMA		14. Los documentos se crean en euskera.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el Decreto 19/2024, por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en el sector público de la CAPV, establece, entre otros **aspectos, que**

todas las instituciones deben facilitar al Gobierno Vasco la información de los 14 indicadores más significativos, al menos al primer año, al tercero y al quinto año del periodo de planificación.

Como se ha señalado, se han tenido en cuenta las nuevas directrices y sistemas de indicadores para la elaboración de los Planes de Normalización del Uso del Euskera.

Para orientar metodológicamente el proceso hemos orientado la reflexión y relación grupal, creando dos estructuras:

GRUPO MOTOR	ESTRUCTURA OPERATIVA
PARTICIPANTES	PARTICIPANTES
 <ul style="list-style-type: none"> • Presidenta de la Cuadrilla de Ayala • Ediles de Okondo, Ayala y Artziniega • Secretario de la Cuadrilla de Ayala • Técnico de Euskera de la Cuadrilla de Ayala 	 <ul style="list-style-type: none"> • Representantes políticas de la Cuadrilla y de los Ayuntamientos • Secretario de la Cuadrilla • Técnico de Euskera <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de Cultura • Técnica de Igualdad • Técnica de Medio Ambiente • Técnica del Ayuntamiento de Okondo • Técnica de la Asociación de Desarrollo Rural
FUNCIONES	FUNCIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y coordinar el proceso (cuestionarios, Estructura Operativa, fases de desarrollo...). • Recoger datos para completar el diagnóstico. • Consensuar el Plan de Uso definitivo y los Planes de Gestión. • Planificar los principales pasos para el desarrollo del Plan. • Buscar soluciones a los problemas que se plantean a lo largo del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrastar y completar el diagnóstico. • Proponer y consensuar los retos y líneas estratégicas de trabajo del VII. periodo de planificación. • Participar en el desarrollo y seguimiento del Plan. • Proponer y acordar acciones, plazos y responsables para el desarrollo del Plan Estratégico.

Se ha seguido el siguiente esquema para orientar todo el proceso:

ESQUEMA DEL PROCESO DE TRABAJO



3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado con información cualitativa y cuantitativa. Los indicadores cuantitativos son herramientas adecuadas para conocer la situación inicial, pero utilizando la información cualitativa, hemos podido comprender e interpretar mejor la situación inicial.

Las fuentes de información utilizadas para la recogida de datos son:

- Cuestionario **del personal**: se ha enviado a personal un cuestionario sobre el uso, competencia y los hábitos de las distintas lenguas, y se han recogido datos sobre el uso y presencia del euskera. Un total de 14 trabajadoras y trabajadores han recibido el cuestionario, de las cuales 9 han contestado, lo que supone un 64,3 % de la plantilla. Así que, al analizar los datos hay que tener en cuenta que la muestra ha sido pequeña.
- Cuestionario **de la organización**: se ha trasladado al responsable de euskera un cuestionario sobre la presencia general del euskera.

A continuación se muestra una fotografía de la situación del uso y presencia del euskera en la Cuadrilla de Ayala, señalando en qué punto se encuentra en cada área del marco KEMEN.

GESTIÓN

AREA	CONCLUSIONES
GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	<ul style="list-style-type: none"> • La organización no dispone de un sistema estructurado de gestión del plan de uso; y no se realiza un seguimiento del plan de gestión y de los criterios lingüísticos. Pero sí del plan estratégico, a través de la evaluación intermedia y final del periodo de planificación.
LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> • Los y las responsables políticas y técnicas no participan en el diseño, desarrollo y seguimiento del plan, limitándose a recoger información. • Falta de liderazgo político para impulsar y dar ejemplo.
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Se informa de forma indirecta al personal sobre el plan de uso y los criterios lingüísticos. • El 89% del personal que ha respondido al cuestionario reconoce conocer los criterios lingüísticos propios del puesto de trabajo y el 67% cumple los criterios lingüísticos. • Los criterios lingüísticos deberían adecuarse a las funciones comunicativas de cada puesto de trabajo. • El personal tiene una actitud positiva y proactiva.
CAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • El 44% de la plantilla reconoce ser capaz de desarrollar sus funciones en euskera, tanto verbalmente como por escrito. En general, no hay capacitación suficiente para ofrecer el servicio en euskera. • No todas las personas con responsabilidad política son capaces de desempeñar sus funciones en euskera; cerca de la mitad.
ESTRATEGIA PARA FOMENTAR EL USO DEL EUSKERA	<ul style="list-style-type: none"> • La estrategia para fomentar el uso del euskera no se comunica a la ciudadanía y, en general, la organización no participa en iniciativas para conocer otras experiencias.
CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • No se incluyen cláusulas lingüísticas en todos los contratos ni se realiza un seguimiento de las mismas.

USO

Lengua de servicio

AREA	CONCLUSIONES
IMAGEN	<ul style="list-style-type: none"> En general, la organización cumple los criterios lingüísticos asociados a la imagen. En caso de las comparecencias institucionales, el euskera sólo se usa en el 20% de las comparecencias. En las comparecencias públicas, si se hace en euskera, existe un prejuicio de falta de respeto a los monolingües. No se adoptan medidas para la celebración de comparecencias públicas en las dos lenguas oficiales.
RELACIONES CON LA CUIDADANIA	<ul style="list-style-type: none"> Cada vez más ciudadanos y ciudadanas se dirigen en euskera a la organización. Los derechos lingüísticos de la ciudadanía no se garantizan al 100%. El 22% de la plantilla ofrece el servicio en euskera a la ciudadanía, hasta que se explicite la lengua que quieren utilizar. Casi la mitad de la plantilla realiza la primera palabra en castellano. En el caso de los documentos escritos, los escritos presentados en euskera se atienden en euskera. El uso del euskera en los actos organizados para la ciudadanía es del 20%. Asimismo, los últimos cursos dirigidos a la ciudadanía se han organizado en castellano.

Lengua de trabajo

AREA	CONCLUSIONES
RELACIONES INTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> El castellano es la lengua habitual, tanto verbalmente como por escrito. Alrededor del 11% de las reuniones de trabajo se realizan exclusivamente en euskera y el paisaje lingüístico se encuentra mayoritariamente en castellano. El conocimiento del euskera de la plantilla es bastante alta y tenemos oportunidad de aumentar su uso. Asimismo, hay personal dispuesto a trabajar en euskera. En general, el personal no tiene costumbre de expresarse en euskera; si se habla en euskera, contribuiría a mejorar su competencia lingüística.
RELACIONES EXTERNAS	<ul style="list-style-type: none"> En las relaciones verbales con el sector público el 40% de las relaciones son en euskera; en las relaciones escritas, el 10%. En el sector privado el porcentaje es inferior.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> En general, la formación general es en castellano. Únicamente el 22% manifiesta haber recibido formación general en euskera en el último año. Se ofrece a la plantilla formación lingüística, pero no de forma individualizada o teniendo en cuenta sus necesidades. Falta de formación para poder trabajar en euskera. Debería ofrecerse formación práctica.
RECURSOS INFORMÁTICOS	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla no tiene todos los recursos informáticos disponibles en euskera, y en el caso de que tengan la posibilidad de utilizar el euskera, sólo el 23% de la plantilla los utiliza en euskera. Asimismo, convendría ofrecer formación para utilizar los recursos informáticos en euskera.
LENGUA DE CREACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> En cuanto a la lengua de creación, se genera más en castellano que en euskera, pero hay personal que lo crea sólo en euskera.

En cualquier caso, para profundizar en esta información, dirijase al documento con el diagnóstico completo de la situación del euskera en la Cuadrilla de Ayala.



4. PLAN DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA EN LA CUADRILLA DE AYALA

4.1. Area de influencia

El área de influencia de este Plan abarca la Cuadrilla de Ayala y todos sus equipamientos y se extenderá a todas las áreas.

4.2. Período de influencia

El Decreto 19/2024 determina que el Plan estratégico abarcará todo el período de planificación. Por tanto, el período de influencia de este Plan se iniciará en la fecha de su aprobación y finalizará el 31 de diciembre de 2027, fecha de finalización del VII Período de Planificación del proceso de normalización lingüística en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

4.3 Retos y objetivos estratégicos del Plan

Hemos reflexionado sobre dónde quiere estar la Cuadrilla de Ayala en el año 2027, y se han definido los principales retos de este plan:

GESTIÓN

RETO



Integrar y desarrollar el Plan de Euskera en la gestión diaria, superando resistencias.

USO

RETO



Garantizar el cumplimiento de los criterios lingüísticos en las relaciones con la ciudadanía, e incrementar el uso del euskera como lengua de trabajo.

Asimismo, se ha acordado la hoja de ruta para alcanzar estos retos, definiéndose así los objetivos estratégicos para alcanzar los retos del Plan:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	Crear estructuras para el desarrollo y seguimiento del Plan de Euskera, con la implicación de las personas con responsabilidades políticas.
LIDERAZGO	Promover la implicación de las personas con responsabilidades políticas y realizar el seguimiento de los compromisos adquiridos.
PERSONAL	Difundir y dar a conocer los criterios lingüísticos y sensibilizar al personal para el cumplimiento de los mismos.
COMPETENCIA LINGÜÍSTICA	Capacitar al personal para el desempeño de sus funciones en euskera y facilitarles recursos.
COMUNICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA	Comunicación del Plan de Euskera a la ciudadanía y grupos de interés de forma continuada.
CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	Integración sistemática de las cláusulas lingüísticas en los contratos y seguimiento de los contratos estratégicos.
IMAGEN	Incrementar la presencia del euskera en las comparecencias institucionales.
RELACIONES CON LOS CIUDADANOS	Garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía y promover una oferta activa.
RELACIONES INTERNAS	Incrementar el uso del euskera en las relaciones verbales entre el personal y, cuando existan condiciones, que la lengua de trabajo sea el euskera.
RELACIONES EXTERNAS	Incrementar el uso del euskera con las entidades del sector público, tanto de forma verbal como escrita.
FORMACIÓN	Ofrecer capacitación lingüística específica.
RECURSOS INFORMÁTICOS	Que las aplicaciones informáticas estén íntegramente disponibles en euskera.
LENGUA DE CREACIÓN	Incrementar el lenguaje de creación en euskera.

4.4. Perfiles lingüísticos, fechas de preceptividad e índice de obligado cumplimiento

Según el artículo 25 del Decreto 19/2024, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco, el índice de obligado cumplimiento representa el porcentaje total de puestos de trabajo que deben tener perfil lingüístico preceptivo en cada entidad y periodo de planificación.

El índice de obligado cumplimiento se calcula de esta manera: $Euskaldunes + (Cuasi\ euskaldunes/2)$

A estos efectos, se tendrá en cuenta la información relativa al conocimiento del euskera por parte de la población de la CAPV, a partir de los últimos datos del Censo de Población y Vivienda o Estadística y, en su caso, en los cuadros generales de validación vigentes al inicio de cada periodo de planificación.

Para el cálculo del índice correspondiente se tendrá en cuenta el ámbito territorial de su actuación. No obstante, las unidades desconcentradas territoriales de competencia territorial más limitada deberán cumplir el índice correspondiente a su ámbito específico de actuación.

Así, **el índice de obligado cumplimiento para la Cuadrilla de Ayala en este VII Periodo de Planificación es del 45,9%**. Este índice de preceptividad viene determinado por los datos sociolingüísticos del padrón de 2021 (según la Estadística de Población y Vivienda 2021 proporcionada por el EUSTAT. 01/01/2021).

EUSKALDUNES	CUASI-EUSKALDUNES	DI = EUS+CUASI-EUS/2
35,9%	20%	45,9%

El índice de obligado cumplimiento representa el porcentaje mínimo. Es decir, puede ser superior a ese porcentaje por cada organización, dependiendo de su situación.

Cumplimiento del índice de preceptividad

Tal y como dispone el artículo 22 del Decreto 19/2024 El perfil lingüístico determina el conjunto de los niveles de competencia lingüística en euskera necesarios para la provisión y desempeño del puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo de las entidades del sector público vasco tendrá asignado su correspondiente perfil lingüístico, que, junto con, en su caso, la fecha de preceptividad, deberá indicarse necesariamente en la relación de puestos de trabajo de la entidad.

De conformidad con el artículo 23 del Decreto 19/2044, siempre que se haya acreditado el perfil lingüístico correspondiente a un puesto de trabajo, se reconoce al personal al servicio de las entidades del sector público vasco la capacitación necesaria para el desempeño en euskera de las funciones propias de dicho puesto.

Asimismo, el artículo 23.2 especifica que cuando la fecha de preceptividad esté vencida en la relación de puestos de trabajo de la entidad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como exigencia obligatoria para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

Tal y como se especifica en el artículo 24 del Decreto 19/2024, la fecha de preceptividad determina el momento a partir del cual el perfil lingüístico asignado al puesto de trabajo ha de ser acreditado. A partir de la fecha de preceptividad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como requisito indispensable para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el presente Decreto.

Una vez vencida la fecha de preceptividad, quien ocupe el puesto de trabajo deberá desempeñar sus funciones de conformidad con lo establecido en los Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales de la entidad. Cada entidad del sector público vasco podrá establecer Criterios de Uso conforme a los cuales todo el personal que ocupe un puesto de trabajo en el que sea preceptivo un perfil lingüístico, habiéndolo acreditado, utilice también el euskera como lengua de trabajo. (24.3)

Cuando las funciones de un determinado puesto de trabajo estén ligadas al proceso de normalización lingüística, tales como, entre otras, las escalas de normalización lingüística, de traducción o de interpretación, se asignará a dicho puesto de trabajo un perfil lingüístico simétrico C2. El referido perfil lingüístico será preceptivo desde el momento mismo de la creación del puesto de trabajo. En la relación de puestos de trabajo se consignarán las letras TP (Técnico Profesional) en el espacio correspondiente a la fecha de preceptividad. Dichos puestos de trabajo no se tendrán en cuenta para el cálculo del nivel de cumplimiento del índice de obligado cumplimiento. (32.4)

Según la última Relación de Puestos de Trabajo de la Cuadrilla de Ayala hay 14 puestos de trabajo, de los que 1 es Técnico Profesional y 8 tienen asignada fecha de preceptividad.

Por otra parte, de los puestos de trabajo que tienen asignada fecha de preceptividad, toda la plantilla cumple el perfil lingüístico correspondiente.

NÚMERO DE PLAZAS	DE	CUMPLIMIENTO ÍNDICE PRECEPTIVIDAD	DEL DE	VII. ÍNDICE OBLIGATORIO DE PRECEPTIVIDAD DEL PERIODO PLANETARIO
14		61,5%		45,9%

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.4 del Decreto 19/2024, en cada período de planificación, coincidiendo con la aprobación del plan estratégico de cada entidad, se establecerán, en su caso, fechas de preceptividad. Por tanto, en cumplimiento de las previsiones del Decreto 19/2024, la Cuadrilla de Ayala va a establecer nuevas fechas de preceptividad en el VII periodo de planificación.

A continuación, la RPT de la Cuadrilla de Ayala:

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº de dota- ción	PL	DD	PL acreditado
Secretario/Interventor/a	1	4	05/05/2011	
Administrativo Contabilidad e Intervención	1	2	05/05/2011	
Promotor/a económico	1	3	No obligatorio	PL2
Animador/a Sociocultural	1	3	05/05/2011	PL 3
Normalización lingüística	1	4	TP	PL 4
Urbanismo, obras y medio ambiente Técnico/a polivalente	1	4	05/05/2011	PL 4
Técnica de Igualdad	1	4	31/10/2022	PL 4
Arquitecto/a a tiempo parcial [i]	1	4	No obligatorio	PL1
Arquitecto/a a tiempo parcial [i]	2	4	No obligatorio	
Aparejador/a a tiempo parcial[ii]	1	3	No obligatorio	
Aparejador/a a tiempo parcial[ii]	2	3	No obligatorio	
Administrativo/a de Archivo	1	2	11/05/2017	PL2
Auxiliar Administrativo	1	2	31/10/2022	PL2
Administrativo/a de Bienestar Social auxiliar	1	2	31/10/2022	PL2

5. CRITERIOS DE USO DE LAS LENGUAS OFICIALES

Según el artículo 9 del Decreto 19/2024, cada entidad del sector público vasco aprobará sus Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales de acuerdo con sus propias normas de organización interna. Una vez aprobados, deberán ser publicados en el portal web de la entidad..

Asimismo, establece que Los Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales tendrán vocación de permanencia, sin que la duración de los períodos de planificación ni de los planes estratégicos condicionen su vigencia.

La Cuadrilla de Ayala tomará como base para el periodo 2023-2027 los Criterios Lingüísticos del Gobierno Vasco y los adaptará a las funciones comunicativas de cada puesto de trabajo.

6. PLAN ESTRATÉGICO 2023-2027

A partir de la evaluación del Plan 2018-2022 se ha completado el diagnóstico de 2023, que ha sido el punto de partida del nuevo Plan Estratégico.

Así, a partir de los datos de autoevaluación recogidos al inicio del VII. Periodo de Planificación, se ha realizado una reflexión tanto cuantitativa como cualitativa sobre todas las áreas de KEMEN. Para ello, la Estructura Operativa ha realizado una valoración sectorial, identificando los puntos fuertes y los puntos de mejora. Esta reflexión ha permitido identificar los retos que se pretenden alcanzar hasta 2027, así como los objetivos estratégicos, y las medidas para conseguirlos.

A continuación se recoge la situación actual y las previsiones de los indicadores de KEMEN para trabajar los retos y objetivos estratégicos, que será nuestra hoja de ruta, es decir, nuestro plan estratégico.

Están marcados en azul los 14 indicadores del Panel de Mando y en gris el resto de indicadores seleccionados por la organización.

GESTIÓN 33,1%							
El reto de la gestión		Integrar y desarrollar el Plan de Euskera en la gestión diaria, superando resistencias.					
AREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS			VISION		
		Nº	INDICADORES	SITUACIÓN INICIAL 2023 %	ESCENARIO PREVISTO 2027 %	DIFERENCIA %	
1.0.1 GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	Crear estructuras para el desarrollo y seguimiento del Plan de Euskera con la implicación de los/as responsables políticos/as.	1	La organización ha completado un sistema estructurado de gestión de los planes estratégicos y de gestión	0	100	100	
		2	Se realiza un seguimiento sistemático de los planes estratégicos, planes de gestión y criterios lingüísticos	50	100	50	
1.0.2 LIDERAZGO	Promover la implicación de todos/as los/as responsables políticos/as y realizar el seguimiento de los compromisos adquiridos.	4	Los/as responsables políticos/as y técnicos/as muestran una actitud proactiva hacia el cumplimiento de los objetivos fijados en los planes estratégicos y de gestión.	8,2	40	31,8	
		5	Los/as responsables políticos/as y técnicos/as participan en el diseño, desarrollo y seguimiento de los planes estratégicos y de gestión.	50	70	20	
1.0.3 PERSONAL	Difundir y dar a conocer los criterios lingüísticos y sensibilizar al personal en el cumplimiento de los mismos.	7	Se informa al personal sobre los planes estratégicos, los planes de gestión y los criterios lingüísticos de la organización, y tienen claro cuáles deben cumplir en su actuación.	46,4	100	53,6	
		8	El personal cumple los criterios lingüísticos correspondientes	75	80	5	
		9	Los empleados realizan las tareas acordadas en el plan de gestión	50	60	10	

AREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Nº	INDICADORES	SITUACIÓN INICIAL %	2023 %	ESCENARIO PREVISTO 2027 %	DIFERENCIA %
1.0.4 COMPETENCIA LINGÜÍSTICA	Capacitar al personal para el desempeño de sus funciones en euskera y facilitarles recursos.	12	El personal es capaz de desarrollar verbalmente las funciones del puesto en euskera	42,9		50	7,1
		13	El personal es capaz de desempeñar por escrito las funciones del puesto en euskera	28,6		40	11,4
1.0.5 COMUNICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA	Comunicar el Plan de Euskera a la ciudadanía y grupos de interés de forma continuada.	15	Se comunica a la ciudadanía y demás grupos de interés la estrategia de la organización para fomentar el uso del euskera.	25		50	25
1.0.6 CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	Integración sistemática de las cláusulas lingüísticas en los contratos y seguimiento de los contratos estratégicos	17	Se incluyen cláusulas lingüísticas en los contratos.	75		100	25
		19	Seguimiento sistemático del cumplimiento de las cláusulas lingüísticas en los contratos	25		30	5

USO: 38,8%							
El reto del uso		Garantizar los criterios lingüísticos en las relaciones con la ciudadanía e incrementar el uso del euskera en la lengua de trabajo.					
AREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS			VISION		
		Nº	INDICADORES	SITUACIÓN INICIAL 2023 %	ESCENARIO PREVISTO 2027 %	DIFERENCIA %	
2.1 LENGUAJE DE SERVICIO : 66,6%	IMAGEN 2.1.1	Incrementar la presencia del euskera en las comparecencias institucionales	23	La organización utiliza el euskera en las comparecencias institucionales	20	40	20
	2.1.2 RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	Garantizar los derechos lingüísticos de La ciudadanía y promover una oferta lingüística activa	25	El personal ofrece a la ciudadanía una oferta activa en euskera, verbalmente, antes de que la ciudadanía elija la lengua	37,1	100	62,9
			26	A la ciudadanía que lo solicite se les presta el servicio en euskera, verbalmente	71,4	100	28,6
			27	Los actos y cursos dirigidos a la ciudadanía se ofrecen en euskera	20	100	80
			28	Los documentos se envían a la ciudadanía en euskera o en bilingüe	100	100	0
			29	Los documentos presentados por la ciudadanía en euskera o que han optado por el euskera se atiende en euskera por escrito	100	100	0

AREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Nº	INDICADORES	SITUACIÓN INICIAL %	2023 %	ESCENARIO PREVISTO 2027 %	Incre-mento DI-FERENCIA %
2.2 LENGUA DE TRABAJO: 26,8%	2.2.1 RELACIONES INTERNAS	Incrementar el uso del euskera en las relaciones verbales entre el personal y, cuando existan condiciones, que la lengua de trabajo sea el euskera.	32	Las reuniones de trabajo se realizan en euskera	11,4	20	8,6
			33	La relación verbal de trabajo entre compañeros/as suele ser en euskera	30	50	20
			35	Las comunicaciones laborales internas se realizan en euskera	44,3	60	15,7
			38	El paisaje lingüístico vinculado al trabajo está en euskera	31	100	69
	2.2.2 RELACIONES EXTERNAS	Incrementar el uso del euskera con las entidades del sector público, tanto de forma verbal como escrita	39	Las relaciones verbales con las entidades del sector público son en euskera	41,4	60	18,6
			40	Los documentos se envían a las entidades del sector público en euskera o en bilingüe.	10	30	20
	2.2.3 FORMACIÓN	Ofrecer formación lingüística específica	43	La organización ofrece formación general al personal en euskera	0	30	30
			45	Se ha ofrecido formación lingüística al personal	25	50	25
	2.2.4 RECURSOS INFORMÁTICOS	La plena disponibilidad de las aplicaciones informáticas en euskera	46	La organización pone a disposición del personal los recursos informáticos necesarios para trabajar en euskera	25,7	100	74,3
	2.2.5 LENGUAJE DE CREACIÓN	Incrementar el lenguaje de creación en euskera	48	Los documentos se crean en euskera	45	50	5

7. PLAN DE GESTIÓN

El plan de gestión es un plan de acción y servirá como herramienta para la consecución de los objetivos establecidos en el plan estratégico.

El artículo 5 del Decreto 19/2024 establece que, para la planificación lingüística, cada entidad del sector público vasco, además de los Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales y los Planes Estratégicos, deberá aprobar sus Planes de Gestión. Y en el artículo 20 especifica que en cada período de planificación cada entidad del sector público vasco elaborará y aprobará, al menos en dos ocasiones, un plan o planes de gestión para el desarrollo del plan estratégico. Dicha aprobación se realizará de acuerdo con las normas de organización interna y, una vez aprobada, deberá publicarse en el portal web de la entidad.

A continuación se presenta el Plan de Gestión 2024-2025, que corresponde a la estructura del Plan Estratégico. En concreto, se han incluido acciones concretas para la consecución de los objetivos recogidos en el Plan Estratégico 2023-2027 de Normalización del Uso del Euskera en la Cuadrilla de Ayala, así como sus responsables, plazos y fechas de seguimiento.

Eje 1		GESTIÓN		
		ACCIONES	AÑO	RESPONSABLES
1.0.1 GENERAL	GESTIÓN	Estabilizar las estructuras garantizando la representación de toda la organización.	2024	Responsable político/a de la cuadrilla junto con el técnico/a de euskera.
1.0.2 LIDERAZGO		Formación y sensibilización.	2024	Técnico/a de Euskera y Comisión de Euskera
1.0.3 PERSONAL		Determinar, comunicar y difundir los criterios de uso de las lenguas oficiales a todo el personal (en un formato útil y adecuado a las funciones de cada trabajador/a)	2024	Comisión Técnica
		Determinar en qué casos se puede superar el bilingüismo dando prioridad al euskera.	2024	Comisión Técnica
1.0.4 LINGÜÍSTICA	COMPETENCIA	Ofrecer formación específica para el desempeño de las funciones propias de cada trabajador/a.	2025	Técnico/a de Euskera
		Ofrecer formación de recursos para trabajar en euskera.	2025	Técnico/a de Euskera
1.0.6 CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS		Poner en marcha un estudio para listar los contratos, marcar las prioridades y analizar las cláusulas en los mismos; y en los casos en que no existan analizar cómo incluirlas .	2025	Responsable del contrato y técnico/a de euskera
		Adquirir modelos de cláusulas lingüísticas y difundir entre el personal técnico.	2024	Técnico/a de Euskera
		Organizar una formación para la incorporación de cláusulas lingüísticas.	2024	Técnico/a de Euskera
		Seguimiento: es responsabilidad de cada técnico/a y será certificado por el técnico/a de euskera. Se hará un seguimiento trimestral en la Comisión Técnica.	2025	Responsable del contrato, Comisión técnica y técnico/a de euskera

Eje 2	USO		
	ACCIONES	AÑO	RESPONSABLES
2.1.1. IMAGEN	Determinar la gestión lingüística de las comparecencias y prepararla antes de las mismas	2025	Comisión Técnica y Comisión de Euskera
	Identificar los foros más adecuados y cómodos para aumentar el uso del euskera (infancia, adolescencia...), comenzando por ellos.	2025	Comisión Técnica y Comisión de Euskera
2.1.2 RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	Adoptar medidas específicas para garantizar la primera palabra en euskera en la recepción telefónica.	2024	Comisión Técnica y Técnico de Euskera
	Explicar/transmitir/recordar a todo el personal los criterios lingüísticos para la ciudadanía.	2024	Técnico/a de Euskera
	Cuando se forman visitas o grupos: tener en cuenta la discriminación positiva.	2024	Técnico/a de Euskera
2.2.1 RELACIONES INTERNAS	Consensuar criterios de gestión para las actas.	2024	Comisión Técnica
	Ofrecer una formación específica para la redacción de las actas (cómo utilizar el traductor neuronal, p. ej.).	2025	Técnico/a de Euskera
	Organizar dinámicas para incidir en los hábitos lingüísticos en las relaciones verbales.	2024	Técnico/a de Euskera
2.2.2 RELACIONES EXTERNAS	Identificar las opciones y comenzar a relacionarse en euskera cuando la relación bilateral pueda ser bilingüe o en euskera.	2025	Comisión Técnica
2.2.3 FORMACIÓN	Ofrecer formación práctica, incluyendo formación para la elaborar pliegos en euskera y formación para la elaborar actas de Plenos Municipales.	2025	Técnico/a de Euskera
2.2.4 RECURSOS INFORMÁTICOS	Poner en euskera la documentación de la intranet (plantillas).	2024	Técnico/a de Euskera y Comisión Técnica
2.2.5 LENGUAJE DE CREACIÓN	Marcar prioridades y consensuar qué documentos se elaborarán en bilingüe.	2024	Comisión Técnica y Comisión de Euskera
	Buscar / crear plantillas de euskera	2025	Técnico/a de Euskera y Secretarías (cuad+Ayuntamientos)
	Identificar y traducir plantillas	2025	Técnico/a de Euskera

8. ESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

Es imprescindible definir la estructura para el desarrollo del Plan Estratégico y del Plan de Gestión.

Corresponde al Servicio de Euskera organizar el liderazgo, dinamización, seguimiento y promoción de estructuras, así como contar con el apoyo de las personas con responsabilidades políticas y técnicas para el éxito del Plan.

En la Cuadrilla de Ayala se desarrollarán dos estructuras:

Por un lado, la Comisión de Euskera integrada por los y las responsables políticas será la encargada de los aspectos operativos del Plan. Por otra parte, el personal técnico de la Cuadrilla constituirá una Comisión Técnica para tratar los temas transversales, en la que se abordarán, entre otros, los temas relacionados con los Planes de Normalización del Uso del Euskera.

COMISIÓN DE EUSKERA	COMISIÓN TÉCNICA
<p>FUNCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan Estratégico. Coordinar las funciones relacionadas con el Plan de Gestión, reparto de responsabilidades y colaboración en la ejecución de las acciones. Orientar las medidas propuestas por el Grupo Técnico. 	<p>FUNCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantizar el desarrollo y seguimiento del Plan de Gestión. Trabajar la comunicación con el personal que participa en el plan a diferentes niveles. Colaborar, proponer y coordinar la ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Gestión.
<p>PARTICIPANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> Responsables políticos/as de la Cuadrilla de Ayala Técnico/a de Euskera 	<p>PARTICIPANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> Personal técnico de la Cuadrilla. Técnico/a de Euskera

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con el Decreto 19/2024, cada entidad del sector público vasco realizará un seguimiento sistemático de los indicadores de su plan estratégico, a través de los medios que establezca al efecto en su planificación.

Por otra parte, en al menos dos momentos del Período de Planificación, a mediados y finales del mismo, las entidades realizarán una evaluación interna cuantitativa y cualitativa que deberá publicarse en el portal web de la entidad.

Por tanto, es muy importante definir un sistema de seguimiento y evaluación continua del Plan. Así, la Comisión de Euskera realizará un seguimiento continuado de las medidas recogidas en el plan de gestión, en el propio documento Excel¹ del plan. A través de este seguimiento conoceremos año tras año el grado de cumplimiento de las acciones previstas.

El grado de cumplimiento de las acciones se hará constar de forma sencilla cada año, registrando si las acciones han sido totalmente ejecutadas, parcialmente ejecutadas o no ejecutadas. Además, podremos registrar el grado de cumplimiento (situación) en cada año y lo que se ha hecho en relación con cada acción.

 KEMEN Kudeaketa eta erabilera markoa 							
KUDEAKETA-PLANA							
1. ardatza	HELURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	URTEA	ARDURADUNAK	EGOERA	BALORAZIOA	OHARRAK
1.0.1 EUSKARAREN KUDEAKETA OROKORRA	Euskara Planaren garapenerako eta jarraipenerako egiturak sortzea, arduradun politikoaren inplikazioarekin.	EGITURAK egonkortu erakunde guztietako ordezkari-tza bermatuz.	2024	Kuadrillako arduradun politikoak euskara teknikariarekin batera.	BIDEAN		Aiarako Kuadrillan bi egitura izango dira plan Estrategikoaren garapenez arduratuko direnak: Batetik, arduradun politikoek osatutako Euskara Batzordea izango da Planaren alderdi operatiboez arduratuko dena. Bestetik, Kuadrillako teknikariak zeharkako gaiak lantzeko Batzorde Teknikoa osatuko dute eta bertan landuko dira, besteak beste, Euskararen Erabilera Normalizatzeko Planen lotutako gaiak. Udaletako batzordeetan parte-hartzea argitu behar da.
1.0.2 LIDERGOA	Arduradun politiko guztien inplikazioa sustatzea eta hartutako konpromisoen jarraipena egitea.	Formakuntza eta sentsibilizazio eskaini, erabilgarri batean eta langile bakoitzaren funtzioei egokitu.	2024				
1.0.3 LANGILEAK	Hizkuntza-irizpideak zabaldu eta ezagutaraztea, eta hizkuntza-irizpideak betetzeko langileak sentsibilizatzeko.	Argitzea zein kasutan elebitasuna gaintitu daitekeen euskarari lehentasuna emanaz.					

EGOERA
BIDEAN
EGINDA
EGIN GABE
BERTAN BEHERA
ATZERATUTA

Para el seguimiento y evaluación, además del Plan de Gestión anual, utilizaremos los siguientes instrumentos:

- Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales
- Indicadores del Plan Estratégico

¹ Ver KEMEN _EP y KP_ Kuadrilla.xlsx

10. COMUNICACIÓN DEL PLAN

La comunicación es clave para el éxito de este tipo de proyectos. La comunicación es necesaria antes, durante y al finalizar el proceso. Las opiniones de quienes participan en el proceso se han recogido a través de cuestionarios, completando el Plan Estratégico con la información y aportaciones realizadas tanto en el Grupo Motor como en la Estructura Operativa. Durante el proceso la plantilla ha tenido la oportunidad de expresar su opinión y hacer su aportación, y por ello compartir el resultado del proceso es imprescindible.

El Plan de Normalización del Uso del Euskera es un plan para toda la entidad, y hay que mantener una comunicación eficaz para que todo el personal se sienta parte de la dinámica. En el desarrollo del Plan también se dará la debida relevancia a la comunicación en la Cuadrilla de Ayala y se analizarán de forma periódica los canales de información a utilizar para comunicar las acciones que se encaminen.

