



**PLAN PARA LA NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKARA EN EL
AYUNTAMIENTO DE EIBAR**

VI. PLAN (2018-2022)



ÍNDICE

- **0.- INTRODUCCIÓN** (3. orr.)
- **1.- PUNTO DE PARTIDA DEL PLAN** (3. orr.)
- **2.- CRITERIOS GENERALES DEL PLAN DE USO** (6. orr)
- **3.- EJES DEL PLAN** (9.orr)
 - **3.1. Ámbito de aplicación**
 - **3.2. Periodo de vigencia**
 - **3.3. Deberes de las administraciones publicas**
 - **3.3.1. Definición de las unidades**
 - **3.3.2. Clasificación de las unidades del Ayuntamiento de Eibar**
 - **3.4 Metodología**
 - **3.4.1. Estructuras organizativas**
 - 3.5.1.1. Comisión Asesora para Normalización Lingüística (ENBA)
 - 3.5.1.2. Mesa de trabajo del euskera
 - **3.4.2. Seguimiento y evaluación del plan**
- **4.- RECURSOS** (14.orr)
 - **4.1. Recursos humanos**
 - **4.2. Actuaciones y medidas de normalización**
 - **4.2.1. Acciones de normalización para impulsar y garantizar el uso del euskera en la administración local**
 - **4.2.2. Medidas encaminadas a que el euskera sea lengua de trabajo**
 - **4.2.3. Medidas dirigidas a mejorar la capacidad lingüística del personal municipal**
- **5.- SITUACIÓN LINGÜÍSTICA ACTUAL** (17.orr)
 - **5.1. Nivel de conocimiento de los y las representantes políticas**
 - **5.2. Nivel de conocimiento de los empleados y empleadas públicas**
 - **5.3. Conclusiones**



0.- INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del plan es seguir dando pasos para el cumplimiento de la **Ley 10/1982, Básica de normalización del Uso del Euskera** y cumplir con el **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, más concretamente en lo referente a lo recogido en el 2º punto del primer capítulo: *Con el objeto de garantizar el derecho de los ciudadanos a relacionarse en euskera con las Administraciones Públicas radicadas en la Comunidad Autónoma de Euskadi, los poderes públicos adoptarán las medidas oportunas para la normalización del uso del euskera, ya como lengua de servicio ya como lengua de trabajo, en los diferentes ámbitos de su competencia.*

Por todo ello, se proponen los siguientes objetivos:

- 1. medida: Impulsar y garantizar la utilización del euskera en la administración
- 2. medida: Adoptar medidas para que el euskera sea también lengua de trabajo
- 3. medida: Adoptar medidas para mejorar continuamente la capacidad lingüística

1. PUNTO DE PARTIDA DEL PLAN: INFORME DEL EQUIPO DE EVALUADORES DEL CERTIFICADO BIKAIN DE 2015 Y EVALUACIÓN FINAL DEL V. PLAN DE NORMALIZACIÓN

INFORME DEL EQUIPO DE EVALUADORES DEL CERTIFICADO BIKAIN DE 2015

“Según este equipo de evaluadores, estas son las 3 principales fortalezas del AYUNTAMIENTO de EIBAR:

- 1. El AYUNTAMIENTO de EIBAR ha cuidado bien su imagen corporativa y también el paisaje lingüístico. La mayoría de la rotulación está en bilingüe, o solamente en euskera, cuando eso es posible.*
- 2. El Ayuntamiento ha establecido los criterios para que las primeras palabras sean en euskera y para realizar la acogida a la ciudadanía en euskera. Ese criterio se cumple en gran medida.*
- 3. La política lingüística de la institución ha dado sus frutos. Primeramente hizo esfuerzos para euskaldunizar al personal; a continuación quiso garantizar que el euskera fuera lengua de servicio. Hoy en día, quiere fortalecer el euskera como lengua de trabajo e institucionalizar el plan de euskera. El servicio de euskera ha tenido una actitud muy activa y ha sabido mostrar su liderazgo dentro de la organización.*

Por otro lado, estas son las palancas que pueden ayudar a la institución a avanzar, teniendo en cuenta las prioridades de la organización, el rendimiento (efecto multiplicador) y la viabilidad:

- 1. El Ayuntamiento ha dado importantes pasos con el objeto de atender a la ciudadanía en euskera y dar servicio en euskera. Ahora, debe buscar estrategias para acrecentar su uso.*
- 2. A la vez, debería también impulsar el uso en las relaciones externas, sobre todo dar nuevos pasos, en la medida de lo posible, con las asociaciones, instituciones y personas que quieren relacionarse en euskera con la administración.*
- 3. Como desea que el euskera sea también lengua de trabajo, está ahí ante un reto importante, sobre todo a la hora de fortalecer el uso en la comunicación horizontal y vertical: por ejemplo, cambiar las inercias para hacer más habitual el euskera en las relaciones entre trabajadores y trabajadoras, o trabajar vocabulario técnico para trabajar en euskera más cómodamente”.*

2. EVALUACIÓN FINAL DEL V. PLAN DE NORMALIZACIÓN

En la evaluación realizada a la finalización del V. Plan hemos identificado los logros y debilidades más significativas y los retos de futuro. Además, también hemos tenido en cuenta los resultados del análisis cuantitativo (Ver **anexo**).

Logros:

1. Fijar los criterios, determinar los objetivos y acciones y hacer seguimiento de su cumplimiento.

Hemos fijado y actualizado los criterios lingüísticos: se ha aprobado la ordenanza del euskera y se ha actualizado el manual del trabajador municipal. Para hacer llegar todo eso al personal, hemos sistematizado la comunicación a través de varias estructuras: la junta de directores, la mesa de trabajo del euskera y las reuniones con representantes políticos y las realizadas en los departamentos con trabajadoras y trabajadores.

Para la consecución de los objetivos del plan, se han fijado objetivos y medidas concretas en el plan anual de acción y en los planes departamentales.

Así mismo, se ha sistematizado el sistema de seguimiento de la consecución de los criterios.

2. Garantizado el euskera como lengua de servicio, nuestro principal objetivo es que el euskera sea lengua de trabajo.

En lo que respecta a ello, se ha avanzado mucho, hemos empezado a cambiar el hábito del castellano, ha aumentado el uso del euskera tanto en las relaciones orales entre trabajadores como en las reuniones de trabajo. Para ello ha sido fundamental el esfuerzo hecho para institucionalizar el plan, a través de la mesa de trabajo y presentándonos a la evaluación del certificado Bikain.

3. Para mejorar el nivel de euskera del personal se han realizado clases grupales de habilitación (trebakuntza). A su vez, a mitad de plan, hemos organizado, mediante recursos tanto externos como internos, sesiones de sensibilización encaminadas a influir en las actitudes y hábitos lingüísticos.

Debilidades:

- 1 La implicación del personal en la normalización del euskera es un tema que habrá que seguir trabajando en adelante. Los criterios lingüísticos deben ser recordados, realizar el plan departamental no está interiorizado y debe ser impulsado por el departamento de euskera. Esto es, el plan no está institucionalizado completamente. Hay todavía departamentos que no hacen su microplan.

Nuestro propósito es elaborar un plan especial para la policía municipal, pues es una unidad estratégica en lo que se refiere a relaciones con la ciudadanía.

Para ayudar a la consecución de nuestros objetivos son fundamentales los recursos: herramientas informáticas, crear modelos de documentos internos y estandarizarlos...

- 2 Debemos seguir avanzando para que el euskara sea lengua de trabajo y debemos prepararnos para que el nuevo personal que se inicie con nosotros afiance sus relaciones laborales desde el principio en euskera.

No debemos olvidar las relaciones con otras administraciones. Ahí también están cambiando las costumbres, en gran medida porque en esas otras

administraciones también disponen de planes de euskera, pero por nuestro lado no se ha intervenido en ese ámbito.

- 3 Debemos profundizar en la sensibilización, para trabajar la actitud que debemos tener, como representantes y trabajadores que somos del ayuntamiento, en los actos públicos y ante la ciudadanía, las asociaciones y resto de entidades públicas.

Retos:

- Que el euskera sea lengua de producción escrita.
- Institucionalizar el plan
- Recursos informáticos
- Acrecentar el uso del euskera en las relaciones externas, sobre todo con proveedores
- Estandarización de documentos



3. CRITERIOS GENERALES DEL PLAN DE USO

Teniendo en cuenta las fortalezas y los aspectos a mejorar, hemos identificado las principales líneas a seguir:

1. Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales y Criterios de traducción y corrección

Gracias a los esfuerzos que se han realizado en la Administración Pública durante los últimos años en la euskaldunización de la plantilla, muchas y muchos empleados se encuentran capacitados para trabajar en euskera, a uno u otro nivel; sin embargo, como fruto de la inercia, en numerosos ámbitos se sigue trabajando en castellano. Los Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales, que fueron aprobadas en el V. Plan, serán una guía imprescindible para esa labor. Siguiendo lo recogido en dichos criterios, se establecerán también los criterios para la traducción y la corrección: qué se debe hacer en las dos lenguas, qué es posible hacer sólo en una lengua, quién debe traducir aquello creado en una sola lengua y qué se puede mandar al servicio de corrección.

2. Reducción del número de traducciones, estandarización de documentos e impulsar el euskera como lengua de producción

En el ámbito de la estandarización de documentos se ha avanzado mucho, pero hay todavía que hacer en lo referente a documentos internos e informaciones que hay que exponer ante la ciudadanía.

Debido a la ley de transparencia, es grande la cantidad de documentos que se deben exponer en las dos lenguas. Por todo ello, además de las pautas dadas sobre aquellos que deben traducirse y/o corregirse, será fundamental estandarizar lo más posible e impulsar que el euskera sea lengua de producción, mediante recursos puestos a disposición del personal y la formación lingüística específica.

3. Comunicación oral

Durante el VI Período de Planificación es preciso impulsar el uso oral del euskera como lengua de trabajo: promover un uso creciente de la lengua en las comunicaciones orales entre las y los empleados, en las reuniones de trabajo, en situaciones informales... La seguridad en el uso del idioma se logra a través de la práctica oral, y eso tiene un reflejo indudable en la producción escrita.

Impulsaremos dinámicas como la metodología Aldahitz y Eusle, para influir en los hábitos lingüísticos y aumentar el uso del euskera en las relaciones entre trabajadoras y trabajadores.

4. Acrecentar el uso del euskera en las relaciones entre las administraciones públicas

Es indispensable tomar en consideración el objetivo de mejorar el uso del euskera en las comunicaciones entre las administraciones locales. Pero este tema, esto es, el de las comunicaciones entre administraciones locales, no es asunto exclusivo de los técnicos de normalización lingüística, sino que es responsabilidad de los representantes y responsables de la institución.

Para que dicha responsabilidad sea adquirida en los departamentos es de gran importancia elaborar planes departamentales teniendo en cuenta la situación, la capacitación, la red de relaciones y las tareas a realizar por cada departamento.

5. Importancia de la formación lingüística específica

El 80% del personal del Ayuntamiento de Eibar tiene acreditado su correspondiente perfil lingüístico o uno superior; sin embargo, la acreditación del perfil lingüístico no siempre garantiza que todas y todos esos trabajadores estén capacitados para trabajar en euskera. Por eso, se debe ofrecer ayuda a las trabajadoras y trabajadores: formación lingüística, trebakuntza, servicio de corrección, documentos estándar, listados terminológicos, etc.

Recibir una formación generalista en euskera resulta tan valioso para la normalización como la formación lingüística específica. Se deberán adoptar medidas para garantizar que dicha formación se reciba en euskera, y se han de dar facilidades a las y los empleados para que puedan asistir a los cursos impartidos en euskera.



6. Participantes en los planes de uso

Además de los empleados y empleadas afectados por los planes hasta el momento, en el VI. Plan se ha incluido también el personal de las unidades de carácter singular (brigada de mantenimiento, personal de cementerio y de limpieza), aunque sus objetivos, acciones y tareas sean distintas, pues no hay que olvidar que por el índice de obligado cumplimiento que corresponde al Ayuntamiento de Eibar esos puestos no tienen establecido un perfil lingüístico obligatorio.

7. Unidades administrativas bilingües y unidades administrativas en euskera

En este momento, el Área de Euskera es la única unidad en euskera y el resto, a excepción de las unidades de carácter singular, son unidades bilingües. A lo largo del plan se prevé nombrar algunas unidades o servicios como unidades en euskera, continuando los pasos que se han empezado a dar en dos servicios (Comunicación y Biblioteca). Por lo tanto, se impulsarán ciertas medidas e iniciativas (dinámicas para cambiar los hábitos lingüísticos, recursos informáticos en euskera, formación específica), para que las tareas de dichos departamentos se realicen principalmente en euskera.

8. Protocolo de acogida

Además de la acogida que se le hace a la persona recién incorporada, en la que se le explican los objetivos principales del plan de uso, los criterios de uso de las lenguas oficiales, el perfil lingüístico y la fecha de preceptividad del puesto, el carácter de la unidad, etc., se considera conveniente determinar un protocolo y analizar la puesta en marcha de otras actuaciones: analizar las necesidades de formación de la persona, ofrecer sesiones de sensibilización, informar sobre el servicio de corrección y traducción, instalar sistema operativo y aplicaciones en euskera...

3.- EJES DEL PLAN

3.1 Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este plan es el Ayuntamiento de Eibar, distribuido en las siguientes áreas:

- Alcaldía
- Obras y Urbanismo
- Personal y Organización
- Secretaría
- Informática
- Policía Municipal
- Unidad de economía (Intervención y Tesorería)
- Pegora, Oficina de atención ciudadana
- Bienestar Social
- Desarrollo, Empleo e Innovación
- Servicios
- Euskera
- Cultura
- En este plan se tomaran en cuenta también el personal de mantenimiento y limpiadoras (unidad de carácter singular) incluidos en el departamento de Servicios, a pesar de ser puestos de trabajo que no tienen obligatoriedad en lo que a perfiles lingüísticos se refiere.

Contando todas esas áreas, el plan afectará a 213 puestos de trabajo.

3.2 Período de vigencia

El período de vigencia del plan será desde 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2022.

3.3. Deberes de las Administraciones públicas

El Decreto 86/1997, en su artículo 11, establece el índice de obligado cumplimiento que las entidades deberán alcanzar en materia de perfiles lingüísticos preceptivos. Este índice viene determinado por los datos sociolingüísticos de la población recogidos en el Censo o Estadística de Población y vivienda y se establece de la siguiente manera: Euskaldunes+ (Cuasi Euskaldunes/2).

De tal forma, el Ayuntamiento de Eibar, según el censo de 2016, tiene como índice de obligado cumplimiento %63,18.

El objetivo principal de este período de planificación es garantizar el servicio en euskera y que progresivamente el euskera sea también lengua de trabajo. Con tal objeto el Ayuntamiento de Eibar tiene establecido el Servicio de Euskera como unidad en euskera, y está dando pasos para que Comunicación y Biblioteca sean también servicios que funcionan principalmente en euskera, y el resto como unidades administrativas bilingües (unidades de atención al público, de carácter social y de carácter general).

En cuanto al personal de carácter singular, los hemos incluido por primera vez en el plan. El objetivo definido para esa unidad será informar sobre el plan, dar oportunidad de aprender euskera y comenzar a garantizar el servicio en euskera en las relaciones con la ciudadanía.

3.3.1 Definición de Áreas

En aplicación del mencionado decreto, los departamentos de esta administración pública se clasifican de esta forma:

- A.- Departamentos de atención al público: las tareas de estos departamentos se llevan a cabo mediante una relación verbal y escrita directa con el público.
- B.- Departamentos de carácter social: la base del trabajo son las relaciones sociales.
- C.- Departamentos de carácter general: se realiza trabajo interno de la administración.
- D.- Departamentos de carácter singular: sus tareas son principalmente manuales o técnicas.

3.3.2 Clasificación de los departamentos del Ayuntamiento de Eibar

- A.- Departamentos de atención al público: PEGORA y algunos empleados y empleadas que se encargan de la atención al público en otros departamentos.
- B.- Departamentos de carácter social: Cultura, biblioteca, museo y escuelas de dibujo y cerámica; Euskera y Euskaltegi municipal; En Gizartekintza, servicios sociales; Ayuda a domicilio, Igualdad, Inmigración y diversidad; Policía municipal; Ego Ibarra; Medioambiente; Desarrollo, empleo e innovación
- C.- Departamentos de carácter general: Secretaría y Servicios Generales (conserjería); Personal, organización y comunicación; Informática; Intervención y Tesorería; Obras y Urbanismo; Servicios.



D.- Departamentos de carácter singular: Brigada de Mantenimiento, cementerio, personal de limpieza y conserjes de centros escolares.

TOTAL DE PUESTOS DE LA ENTIDAD		
2018an	LK	LK (%)
Carácter atención al público	34	15,9
Carácter social	88	41,3
Carácter general	48	22,5
Carácter singular	43	20,1
TOTAL	213	100

PUESTOS DE ÁREAS EN EUSKERA

CARÁCTER DE LAS ÁREAS	Puestos de las áreas en euskera en 2018					
	DD-	DD- (%)	DD+	DD+ (%)	LK	LK (%)
Carácter atención al público			1	100	1	8,3
Carácter social			11*	100	11	91,6
Carácter general						
Carácter singular						
TOTAL			12		12	100

*Los puestos del área de euskera se identifican con el código T.P. (Técnico Profesional); esos puestos no tienen fecha de preceptividad (DD).

PUESTOS DE ÁREAS BILINGÜES

CARÁCTER DE LAS ÁREAS	Puestos de las áreas bilingües en 2018					
	DD-	DD- (%)	DD+	DD+ (%)	LK	LK (%)
Carácter atención al público	1	3,3	29	96,6	30	18,9
Carácter social	5	6,4	72	93,5	77	48,7
Carácter general	2	3,9	49	96	51	32,2
Carácter singular						
TOTAL	10	6,3	148	93,6	158	100

PUESTOS DE ÁREAS NO BILINGÜES

CARÁCTER DE LAS ÁREAS	Puestos de las áreas no bilingües en 2018

	DD-	DD- (%)	DD+	DD+ (%)	LK	LK (%)
Carácter atención al público						
Carácter social						
Carácter general						
Carácter singular	39	90,6	4	9,3	43	100
TOTAL	39		4		43	100



DD- : puestos sin fecha de preceptividad
 DD-(%): tanto por ciento de puestos sin preceptividad
 DD+ : puestos con fecha de preceptividad
 DD+(%): tanto por ciento de puestos con fecha de preceptividad
 LK: número de puestos
 LK(%): porcentaje de número de puestos

3.4 Metodología

La metodología para el presente período de planificación será la siguiente:

- El plan tiene a modo de guía el informe elaborado por el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco para el VI. Periodo de planificación, cuyo título es *Criterios generales para la elaboración de Planes de Normalización del Uso del Euskera en las Administraciones e Instituciones Públicas de la C.A.V.*
- El punto de partida son los resultados y la experiencia del 5º periodo de planificación.
- El plan para la normalización del uso del euskera en el Ayuntamiento de Eibar se elaborará mediante la aplicación HIZKETA, y los planes de acción anuales también se harán en dicha plataforma.
- El plan tendrá la aprobación de la Comisión Asesora para la Normalización Lingüística ENBA y el Pleno del Ayuntamiento.
- Cada una de las áreas del Ayuntamiento deberá garantizar plenamente el ofrecer la posibilidad del uso del euskera en sus relaciones con la ciudadanía y establecer las vías que posibiliten que el euskera sea lengua de relación y de trabajo. Con el fin de cumplir dichos objetivos se formularán planes estratégicos en todas las áreas del ayuntamiento en colaboración con el servicio de euskera que serán aprobadas en ENBA
- A mitad del periodo de planificación y al finalizar se hará seguimiento del plan, a los planes de gestión y planes departamentales anualmente.
- Con el objeto de corroborar el certificado Bikain de plata obtenido en 2015, se llevara a cabo nuevamente el proceso para solicitar la evaluación.

3.4.1 Estructura organizativas

ENBA (Comisión Asesora para la Normalización Lingüística)

Dicha comisión estará formada por las siguientes personas:

- El alcalde o la persona en quien delegue.
- Un o una concejala de cada partido con representación en el Ayuntamiento.
- Una persona representante del Comité de Empresa
- Jefa de Personal del Ayuntamiento
- Técnica de Euskera
- Normalizadora lingüística
- Directora del Euskaltegi Municipal

Tiene las siguientes competencias:

- Análisis, valoración de los informes sobre el plan y planteamiento de medidas correctoras.
- Análisis de las propuestas presentadas por la Mesa de trabajo del Euskera y enviar propuestas a Junta de Gobierno para su aprobación.

Mesa de trabajo del euskera

Estará formada por las siguientes personas:

- Una persona representante de cada área o departamento del Ayuntamiento.
- Técnica de euskera
- Normalizadora lingüística.

Tendrá las siguientes competencias:

- Hacer el seguimiento del desarrollo del plan de euskera por departamentos.
- Proponer medidas departamentales o generales
- Concretar prioridades.
- Acordar actuaciones de normalización que se puedan llevar a cabo para proponerlas en ENBA.

3.4.2 Seguimiento y evaluación del plan

Para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del VI. plan se utilizarán el programa HIZKETA de la Viceconsejería de Política Lingüística.

A mitad del V período de planificación se realizará una evaluación intermedia y en 2022, a su finalización, una evaluación final. Será responsabilidad del servicio de euskera realizar el informe general teniendo en cuenta los datos de seguimiento realizados por departamentos.



4.- RECURSOS

Para llevar a cabo el Plan de Uso del Euskera en el Ayuntamiento de Eibar, los principales recursos serán:

4.1. Recursos humanos

- Personal que tomará parte en las estructuras organizativas detalladas en el punto 3.4.1.
- Técnica de euskera y normalizadora lingüística del Departamento de Euskera. Serán funciones de estas personas proponer el diseño del plan, ofrecer asesoría y asistencia lingüística (formación lingüística específica, corrección, información sobre criterios lingüísticos...) y proponer metodología para realizar la evaluación.
- Personal del Euskaltegi Municipal. Serán funciones de este personal impartir clases de euskera específicas adecuadas al personal técnico y/o político del Ayuntamiento, realizar correcciones de euskera a documentación del Ayuntamiento cuando la técnica o la normalizadora no puedan hacerlo.

4.2 Actuaciones de normalización

Las actuaciones de normalización específicas se detallarán en los planes de gestión anuales.

A continuación se detallan las principales actuaciones de normalización que ha diseñado el servicio de euskera para el VI. Período de planificación.

4.2.1 Actuaciones para impulsar y garantizar la utilización del euskera en la administración

- Informar del plan, objetivos, acciones y proyectos en las estructuras organizativas y departamentos, incluidos el personal de la Unidades de carácter singular.
- Diseñar los microplanes departamentales, identificar objetivos y acciones y hacer seguimiento.
- Organizar talleres y campañas de sensibilización, motivación para el personal con el objeto de garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía: primeras palabras en euskera, responder en euskera a las solicitudes hechas en euskera...
- Poner en marcha iniciativas para impulsar el uso del euskera entre trabajadoras y trabajadores: metodología Aldahitz.
- Realizar acciones para sensibilizar a los representantes políticos para que aprendan euskera y muestren ante el personal municipal y la ciudadanía una actitud acorde con los objetivos recogidos en el plan.
- Realizar campañas informativas para encauzar el uso del euskera en las relaciones con las otras administraciones de la C.A.V. e impulsar la creación de redes de interlocución en euskera.
- Participar en el proceso para revalidar el certificado Bikain.

4.2.2 Medidas para que el euskera sea también lengua de trabajo

- Hacer inventario de textos susceptibles ser estandarizados y ayudar a crear textos normalizados que faciliten el uso del euskera.
- Ofrecer también en euskera los cursos de la formación laboral generalista.
- Dar a conocer al personal las opciones que ofrecen los recursos informáticos (correctores ortográficos, diccionarios electrónicos, bancos de documentos, traducciones...).
- Instalar progresivamente en euskera los sistemas operativos y las aplicaciones en los ordenadores del personal municipal. Para ello, se analizará la situación y se elaborará un plan escalonado estableciendo prioridades. Para el establecimiento de dichas prioridades se tendrán en cuenta el perfil lingüístico del puesto y el carácter de la unidad administrativa. Así mismo, se trabajarán la comunicación y la sensibilización, para impulsar el uso de la versión en euskera de las herramientas y aplicaciones informáticas. En lo concerniente al nuevo personal municipal, el sistema operativo le será instalado en euskera desde el inicio.

4.2.3 Medidas para mejorar continuamente la capacidad lingüística

- Ofrecer formación lingüística siguiendo los criterios aprobados en la Comisión de Gobierno de 6 de septiembre de 2013.
- Hacer seguimiento de la situación del personal que teniendo fecha de preceptividad no haya acreditado el perfil que le corresponda y realizar la propuesta para su euskaldunización.
- Ofrecer talleres y clases de habilitación dirigidas al uso del euskera.
- Ofrecer asesoría lingüística y servicio de corrección de textos a personal municipal.



5.- SITUACIÓN LINGÜÍSTICA ACTUAL

5.1. Nivel de conocimiento de los representantes políticos.

El Ayuntamiento de Eibar lo forman 20 concejales y el alcalde. De todos ellos 17 lo hablan bien y 19 son capaces de entender cuando escuchan o leen en euskera.

5.2. Nivel de conocimiento de los y las empleadas municipales.

El 85% del personal de las unidades administrativas bilingües y en euskera tiene acreditado el perfil lingüístico correspondiente o uno más alto.
Entre las trabajadoras y trabajadores de las unidades de carácter singular el 53% tiene su nivel de euskera.
Teniendo en cuenta a todo el personal el 80%.

5.3. Conclusiones

En lo referente a los y las representantes políticas se puede decir que en la mayoría de los casos se pueden plantear pautas para que posibiliten que también el euskera sea lengua de trabajo, ya que la mayoría tienen el nivel de comprensión en euskera suficiente que permitirá progresar en esta vía.

Con respecto al personal hay que destacar que la mayoría han logrado ya un nivel de conocimiento del euskera suficiente, de tal forma que no habría grandes dificultades para llevar a cabo cierto número de expedientes en euskera.

Los responsables de los departamentos tienen acreditados el correspondiente perfil lingüístico o uno más bajo. Todos tienen el 2. Perfil.