

FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN

PLAN ESTRATÉGICO DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

VII Periodo de planificación (2023-2027)

ÍNDICE

1. Introducción

2. Trabajo previo

2.1. Metodología KEMEN

2.2. Objetivo del proceso de trabajo

2.3 Características del proceso de trabajo

2.3.1. Estructuras

2.3.2. Proceso de trabajo

3. Plan Estratégico del Euskera 2023 - 2027

3.1. Conclusiones principales de la autoevaluación

3.2. Retos y objetivos estratégicos

3.2.1. Retos y objetivos estratégicos de la gestión

3.2.2. Retos y objetivos estratégicos del uso

3.3. Plan estratégico

3.3.1 Objetivos en base a los indicadores

3.3.2. Plan de gestión

3.4. Criterios lingüísticos

3.5. Estructura organizativa y funciones

3.6. Recursos

3.7. Desarrollo y seguimiento del plan

1. INTRODUCCIÓN

Según la normativa en vigor sobre la normalización del uso del euskera, corresponde a las administraciones públicas garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía y tomar medidas para la normalización del euskera. Del mismo modo, la Viceconsejería de Política Lingüística ha aprobado el nuevo Decreto de Normalización: el Decreto 19/2024, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco. **FOMENTO SAN SEBASTIÁN**, como entidad del Sector Público Vasco, está sujeta a dicho Decreto.

En cuanto al euskera, Fomento de San Sebastián no empieza de cero: el Consejo de Administración aprobó el 26 de septiembre de 2022 el último plan de fomento y normalización del euskera, el cual finalizó el 31 de diciembre de 2023. Así, los últimos años se han dado pasos en la entidad, tanto en lo que a servicios y actividades para la ciudadanía se refiere, como en cuanto al fomento del uso del euskera en las comunicaciones internas, pero el uso no ha aumentado lo suficiente, y dar ese salto es el principal reto para el futuro.

Hemos planteado de esta manera la perspectiva del uso del euskera en Fomento San Sebastián, respondiendo a las siguientes preguntas:

¿Dónde quiere estar Fomento San Sebastián en cuanto al euskera en el futuro?

Fomento San Sebastián quiere ser una entidad que también pueda funcionar en euskera; es decir, pretende ser un lugar en el que se pueda hablar en euskera con todas las personas y en todos los contextos, y garantizar, así, el euskera a toda la ciudadanía, en todo momento y lugar.

Para conseguir esa visión, Fomento San Sebastián ha definido en este plan estratégico los pasos a seguir en el periodo 2023-2027. En él se han descrito los objetivos estratégicos para los siguientes cinco años y las acciones que se realizarán para cumplirlos, así como las personas responsables y los plazos.

2. TRABAJO PREVIO

2.1. Metodología KEMEN

Fomento San Sebastián ha desarrollado el Plan Estratégico 2023-2027 para el VII Periodo de Planificación, basándose en la autoevaluación realizada en el último trimestre de 2023.

Para ello, se ha tenido en cuenta el nuevo marco e instrumento desarrollado por el Departamento de Política Lingüística, para realizar la gestión y el seguimiento según recoge el Decreto 19/2024, que regula el proceso de normalización del uso del euskera por parte de las entidades del sector público vasco. El nuevo marco es: **KEMEN, Nuevo Marco de Gestión y Uso para la Normalización del euskera.**

El nuevo marco de gestión y uso KEMEN recoge las secciones necesarias para realizar la gestión, el uso y el seguimiento del euskera en cualquier entidad. **En el nuevo marco se le otorga un lugar prioritario a la gestión;** es decir, a la estructura para desarrollar planes, a la sistemática y a la colaboración. Pero la gestión no es el objetivo, sino un recurso. Por lo tanto, KEMEN nos trae una actualización del sistema de indicadores de gestión y seguimiento, y estas son las características principales del nuevo marco:

- Es el marco que recoge los puntos necesarios para realizar la gestión y el seguimiento del uso del euskera en cualquier entidad.
- Se prioriza la gestión, por lo que, en los indicadores relacionados con el uso del euskera, se han incluido los indicadores de gestión que más impacto tienen: seguimiento, transversalidad, gestión sistemática, liderazgo, estrategia, etc.
- Se ha realizado una formulación positiva de los indicadores, para marcar la dirección del proceso de normalización.
- Cada entidad puede adaptar el marco a su realidad, sus características y sus necesidades.
- Se ha creado un **panel de mando**. El Panel de Mando recoge los indicadores mínimos para el seguimiento de las entidades del Sector Público Vasco (14 indicadores). Es decir, estos 14 indicadores deberán ser tratados por cada entidad en su Plan Estratégico, seleccionando, además de estos 14 indicadores, el resto de indicadores estratégicos para la organización.

Así, en la siguiente tabla se recogen los 48 indicadores que contiene el marco KEMEN. Hemos marcado en azul los indicadores del panel de mando que el Gobierno Vasco ha considerado imprescindibles y en amarillo los seleccionados por Fomento San Sebastián:

ÁREA	INDICADOR
GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	La entidad ha creado un sistema estructurado para gestionar los planes de uso.
	Se realiza un seguimiento sistemático del plan de uso y los indicadores lingüísticos.
LIDERAZGO	Las personas responsables (políticas y técnicas) participan en el diseño, desarrollo y seguimiento de los planes de uso.
	Las personas responsables políticas y técnicas muestran una actitud proactiva para que se cumplan los objetivos fijados en el plan de uso.
	Las personas responsables designadas recogen los indicadores correspondientes, tal y como se ha definido en el plan de uso.
PERSONAL	Se informa al personal sobre el plan de uso y los criterios lingüísticos de la entidad, y saben cuáles deben cumplir en su actividad laboral.
	El personal cumple con los criterios lingüísticos correspondientes.
	El personal cumple con los deberes acordados en el plan de gestión.
	El personal participa en las actividades de fomento concretadas en el plan de gestión.
	El personal tiene una opinión positiva sobre la evolución del uso del euskera en la entidad.
COMPETENCIA	El personal está capacitado para realizar las funciones propias de su puesto en euskera hablado.
	El personal está capacitado para realizar las funciones propias de su puesto en euskera escrito.
	Las personas responsables políticas están capacitadas para realizar las funciones propias de su puesto en euskera.
ESTRATEGIA PARA FOMENTAR DEL USO DEL EUSKERA	La entidad comunica a la ciudadanía y a los grupo de interés su estrategia para fomentar el uso del euskera.
	La entidad participa en iniciativas para conocer y compartir otras experiencias.
CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	Se incluyen cláusulas lingüísticas en los contratos.
	Se incluyen cláusulas lingüísticas en ayudas y convenios.
	Se realiza un seguimiento sistemático al grado de cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de los contratos.
	Se realiza un seguimiento sistemático al grado de cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de ayudas y convenios.

ÁREA		INDICADOR	
LENGUA DE SERVICIO	IMAGEN	Los rótulos de la entidad (tanto fijos como provisionales) y el material audiovisual están en euskera.	
		Las publicaciones, los anuncios y la publicidad de la entidad están en euskera	
		La entidad utiliza el euskera en sus comparencias institucionales.	
		La página web y las redes sociales de la entidad están en euskera.	
	RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	El personal se ofrece activamente a hablar en euskera con la ciudadanía, antes de que esta elija su lengua de preferencia.	
		Se presta el servicio en euskera hablado a quien así lo solicite.	
		Las actividades y los cursos para la ciudadanía se ofrecen en euskera.	
		Los documentos se remiten en ambas lenguas a la ciudadanía.	
		Se responde en euskera escrito a la documentación presentada en euskera por parte de la ciudadanía y a quien elija dicha lengua.	
		La ciudadanía se dirige en euskera hablado a la entidad.	
		La ciudadanía se dirige en euskera escrito a la entidad.	
	LENGUA DE TRABAJO	RELACIONES INTERNAS	Las reuniones de trabajo se realizan en euskera.
			Las relaciones laborales entre el personal suelen ser en euskera.
Las relaciones no formales entre el personal suelen ser en euskera.			
Las comunicaciones internas escritas de la entidad se realizan en euskera.			
Los procedimientos administrativos internos de la entidad se inician en euskera.			
Las disposiciones generales se inician en euskera.			
El paisaje lingüístico laboral está en euskera.			
RELACIONES EXTERNAS		El trato verbal con las entidades del sector público suele ser en euskera.	
		Las comunicaciones escritas con las entidades del sector público suelen ser en euskera o en ambas lenguas.	
		El trato verbal con las empresas privadas suele ser en euskera.	
		Las comunicaciones escritas con las empresas privadas suelen ser en euskera o en ambas lenguas.	
FORMACIÓN		La formación general que la entidad ofrece a su personal es en euskera.	
		El personal recibe su formación general en euskera.	
		Se ofrece formación lingüística al personal.	
RECURSOS INFORMÁTICOS		La entidad pone a disposición del personal todos los recursos informáticos que se necesitan para trabajar en euskera.	
		El personal utiliza en euskera todas las aplicaciones informáticas que tiene disponibles en dicha lengua.	
LENGUA DE CREACIÓN	Los documentos se crean en euskera		

2.2. Objetivo del proceso de trabajo

Realizar la autoevaluación correspondiente al VI. Periodo de Planificación del Plan de Normalización del Uso del Euskera, y trabajar sobre los principales retos y objetivos estratégicos del VII. Periodo de Planificación, teniendo en cuenta las líneas generales del Ayuntamiento de San Sebastián.

2.3. Características del proceso de trabajo

2.3.1 Estructuras

Para la realización de la autoevaluación y la elaboración de las bases del Plan Estratégico del Euskera del VII Periodo de Planificación (2023-2027) se ha constituido el siguiente grupo técnico de trabajo:

Participantes

- Técnicas de Fomento San Sebastián: Lore Iturri y Alazne Arocena.
- Técnicas de Elhuyar Aholkularitza: Helene Armentia y Alba Fatuarte.

Funciones

- Organizar y coordinar el proceso.
- Recoger datos e información para realizar la autoevaluación.
- Contrastar y completar el diagnóstico.
- Reflexionar y trabajar sobre los retos y las líneas estratégicas de trabajo del VII Periodo de Planificación.

2.3.2 Proceso de trabajo

Para realizar el contraste del diagnóstico de la entidad y diseñar la estructura del Plan Estratégico del VII Periodo de Planificación hemos dado los siguientes pasos:

1. Trabajo previo

- Explicar el proceso al personal técnico de la entidad.
- Organizar el trabajo previo.
- Intercambiar la información necesaria para desarrollar el proyecto.

2. Diagnóstico

- Organizar y coordinar el proceso.
- Recoger los datos y la información necesaria para realizar el diagnóstico **cuantitativo**.
 - **Cuestionario del personal:** se ha enviado a 46 personas empleadas y han respondido 35.
 - **Cuestionario de la entidad.**
- Explotar los datos y conseguir los resultados según la ponderación.
- Realizar el diagnóstico **cualitativo** junto con el personal técnico de la entidad.

3. Diseño del plan

- Elaborar las bases del VII Periodo de Planificación: retos y objetivos.
- Concretar las bases del Plan Estratégico:
 - Elaborar los **objetivos estratégicos** vinculados a los indicadores.
 - Proponer las **acciones, las personas responsables y los plazos** para lograr los objetivos.
 - Proponer el plan de gestión.

3. PLAN ESTRATÉGICO 2023-2027

3.1. Conclusiones principales de la autoevaluación

A continuación, mostramos el estado del uso y la presencia del euskera en la entidad, analizando en qué situación se encuentra la misma en cuanto a cada punto del marco KEMEN.

GESTIÓN

ÁREA	CONCLUSIONES
GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	No existe un sistema formal organizado para la gestión del plan de uso.
LIDERAZGO	El personal responsable político y técnico no participa sistemáticamente en el diseño, el desarrollo y el seguimiento del plan de uso.
PERSONAL	<p>En general, el personal valora positivamente el trabajo que realiza Fomento San Sebastián para fomentar el uso del euskera, pero la participación es el principal punto débil.</p> <p>Recibir información general sobre el plan de gestión y los criterios lingüísticos tiene un impacto directo en el grado de cumplimiento de las obligaciones lingüísticas vinculadas a su actividad laboral.</p>
COMPETENCIA	<p>El 86 % del personal de Fomento San Sebastián tiene algún perfil lingüístico: el 56 % del personal tiene el perfil 3 o 4.</p> <p>Dos tercios del personal tiene competencias para realizar las funciones propias de su puesto en euskera, y la competencia oral está por encima de la escrita.</p> <p>Por otra parte, casi la totalidad del personal responsable político tiene competencias para realizar las funciones de su puesto en euskera.</p>
ESTRATEGIA PARA FOMENTAR DEL USO DEL EUSKERA	Hay una escasa comunicación sobre la estrategia de promoción del uso del euskera hacia la ciudadanía y otros grupos de interés, y en el último año, no se ha participado en iniciativas para conocer nivel de normalización del euskera.

CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	<p>La mayoría de los contratos, subvenciones y convenios tienen incorporadas cláusulas lingüísticas, a las que se hace un seguimiento sistemático.</p> <p>Se realiza el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas lingüísticas incluidas en las subvenciones y convenios y, cuando no se cumplen, se deniegan las subvenciones, no así los convenios.</p> <p>También se incluyen cláusulas lingüísticas en la subcontratación, sobre todo, en aquellas dirigidas a la prestación de servicios a la ciudadanía en nombre de la organización.</p>
-------------------------------	---

USO

Lengua de servicio

ÁREA	CONCLUSIONES
IMAGEN	<p>En general, los contenidos vinculados a la imagen de Fomento San Sebastián (rotulación, publicaciones, anuncios, redes sociales y página web) están en ambas lenguas.</p> <p>En las comparecencias de la entidad y los eventos organizados para la ciudadanía, el 30 % de la información se da en euskera, y el 70 % en castellano.</p>
RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	<p>Trato verbal con la ciudadanía Gran parte del personal no tiene relación directa con la ciudadanía, pero entre quienes tienen trato verbal, el solo 27 % dice la primera palabra siempre en euskera.</p> <p>Trato por escrito con la ciudadanía Todas las comunicaciones escritas se envían en ambas lenguas, y se responde siempre en euskera a los escritos en euskera.</p> <p>Cursos organizados para la ciudadanía: Se han realizado esfuerzos para crear grupos en euskera, pero, como esto producía retrasos, el 100 % de los cursos se ha impartido en castellano.</p>

Lengua de trabajo

ÁREA	CONCLUSIONES
RELACIONES INTERNAS	<p>El trato verbal entre compañeros/as de trabajo suele ser un 25 % en euskera, y suele aumentar en las relaciones no formales.</p> <p>En las reuniones de trabajo, el uso del euskera también es bajo. De hecho, el personal euskaldún tiende a hablar cada vez más en euskera con otras empleadas y empleados euskaldunes, pero si hay alguien que no sepa euskera en la reunión, todos cambian al castellano.</p> <p>El uso del euskera en las comunicaciones laborales escritas dentro de la entidad es más elevado, y en cuanto a los procedimientos administrativos, todas las disposiciones generales se inician en ambas lenguas.</p>
RELACIONES EXTERNAS	<p>El personal de Fomento de San Sebastián se relaciona habitualmente con las siguientes entidades del sector público: Ayuntamiento de San Sebastián y otras entidades dependientes del Ayuntamiento, Lanbide, DFG y Gobierno Vasco.</p> <p>Aunque el criterio lingüístico para relacionarse con dichas entidades es hacerlo en euskera, de media, el 44 % de la plantilla se comunica en euskera con otros trabajadores y trabajadoras del sector público.</p>
FORMACIÓN	<p>El 100 % de la formación se ofrece en castellano al personal.</p> <p>De hecho, teniendo en cuenta los criterios que se utilizan para formar los grupos, que suelen organizarse por áreas o grupos de trabajo habituales, es difícil crear grupos en euskera.</p> <p>Por otro lado, el 71,43 % de la plantilla ha recibido formación general en el último año. Pero, como a la hora de organizar los grupos no se ha tenido en cuenta la variable de la lengua, la formación general se ha ofertado generalmente en castellano.</p> <p>En cuanto a la capacitación lingüística, se ofrece al personal, pero no de forma individualizada o teniendo en cuenta las necesidades personales.</p>
RECURSOS INFORMÁTICOS	<p>El 56 % de la plantilla utiliza los recursos informáticos en castellano, aunque estén disponibles en euskera.</p>
LENGUA DE CREACIÓN	<p>Tres cuartas partes del personal debe crear los textos en euskera, pero el 69,23 % de esas personas lo hace en castellano y utilizan el traductor neuronal u otros medios para supervisar el texto generado. El 15 % produce textos principalmente en euskera.</p>

3.2. Retos y objetivos estratégicos

3.2.1. Retos y objetivos estratégicos de la gestión

EL RETO DE LA GESTIÓN	Integración y seguimiento sistemático y operativo de la variable euskera en la gestión general de la entidad FSS: Distribuir y ampliar las responsabilidades de la gestión lingüística, reforzando las estructuras existentes, creando nuevas estructuras y trabajando la proactividad del liderazgo en todas ellas.
ÁREA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Gestión general del euskera	Reforzar las estructuras para crear un sistema eficaz de gestión y seguimiento tanto de los planes de uso como de los criterios lingüísticos.
Liderazgo	Fomentar la implicación y proactividad de las personas responsables políticas y técnicas, trabajando sobre el papel de las personas responsables en la gestión del euskera y participando en las estructuras.
Personal	<ul style="list-style-type: none"> Integración y cumplimiento de los criterios lingüísticos por parte del personal; difusión de información sobre las funciones lingüísticas asociadas a la actividad laboral del personal; seguimiento del cumplimiento de los criterios lingüísticos. Fomentar la implicación del personal en las acciones de promoción del uso del euskera para que se sientan parte del proceso. Para ello, reforzar el trabajo de comunicación.
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> Establecer los perfiles lingüísticos correspondientes a los puestos de trabajo. Ofrecer recursos a las personas capacitadas para trabajar en euskera y garantizar el conocimiento mínimo de las que no lo estén. Ofrecer formación para mejorar la competencia a todo el personal.
Estrategia de promoción del uso del euskera	Elaborar una estrategia de difusión para dar a conocer la estrategia de promoción del uso del euskera puesta en marcha por Fomento San Sebastián.
Cláusulas lingüísticas	Continuar con el itinerario iniciado: ejecutar las cláusulas lingüísticas que se incorporan a las subvenciones y convenios, mejorar el sistema de seguimiento en las subcontrataciones y seguir generando en ambas lenguas la documentación habitual (expedientes de contratación) hasta alcanzar el 100 %.

3.2.2. Reto y objetivos estratégicos del uso

RETO RELACIONADO CON EL USO		Garantizar el euskera como lengua de servicio e incrementar su uso en las relaciones internas y externas.
ÁREA		OBJETIVO ESTRATÉGICO
Lengua de servicio	Imagen	El uso de ambas lenguas y el seguimiento del cumplimiento de los criterios lingüísticos en la comunicación e imagen, tanto en las comparecencias de la organización como en los actos que se organicen para la ciudadanía.
	Relaciones con la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la proactividad del personal en sus relaciones con la ciudadanía, garantizando al 100 % la lengua de servicio. Para ello, se prestará especial atención al personal que mantenga un trato verbal con la ciudadanía, para que siempre diga la primera palabra en euskera. Garantizar la posibilidad de formar grupos en euskera en todos los cursos que se organicen para la ciudadanía, con el fin de incrementar la oferta educativa en euskera.
Lengua de trabajo	Relaciones internas	Que el trato verbal y escrito entre compañeros y compañeras sea principalmente en euskera, e incrementar el uso del euskera en las reuniones de trabajo. Para ello, se deben trabajar las estrategias de cambio de costumbres lingüísticas.
	Relaciones externas	<ul style="list-style-type: none"> Aclarar los criterios lingüísticos de comunicación con el personal del sector público y relacionarse sobre todo en euskera, tanto oralmente como por escrito. Cumplimiento de los criterios lingüísticos establecidos en la relación con empresas privadas.
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> Que el personal con perfil lingüístico 3 y 4 reciba formación en euskera cuando sea posible. Que la formación interna a cargo de Fomento San Sebastián sea en euskera. Que al menos el 50 % de la formación que recibe el personal sea en euskera, en un plazo de 5 años. Ofrecer formación lingüística, especialmente en lo que respecta a lo escrito.
	Recursos informáticos	Fomentar el uso del euskera en los recursos informáticos, para incrementar su uso.
	Lengua de creación	Definir la estrategia de creación en euskera: incrementar la capacidad de creación en euskera y aumentar la creación de textos en euskera

3.3. Plan estratégico

3.3.1. Objetivos en base a los indicadores

Tal y como se ha mencionado al principio, además de los indicadores del Panel de Mando, Fomento San Sebastián ha incorporado indicadores en el Plan Estratégico, para alcanzar los retos y objetivos estratégicos. En él se detalla la situación actual de cada indicador (es decir, el dato cuantitativo de este indicador en 2023) y la previsión para el final del periodo de planificación (es decir, los porcentajes a los que queremos llegar en 2027).

ÁREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVO						
		Nº	INDICADORES	VISIÓN				
				SITUACIÓN INICIAL 2023	%	SITUACIÓN PRE-VISTA 2027	%	DIFERENCIA % crecimiento
GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	Reforzar las estructuras para crear un sistema eficaz de gestión y seguimiento tanto de los planes de uso como de los criterios lingüísticos.	1	La entidad ha creado un sistema estructurado para gestionar los planes de uso.	25		50		25
		2	Se realiza un seguimiento sistemático del plan de uso y los indicadores lingüísticos	25		50		25
LIDERAZGO	Fomentar la implicación y proactividad de las personas responsables políticas y técnicas, trabajando sobre el papel de las personas responsables en la gestión del euskera y participando en las estructuras.	3	La personas responsables (políticas y técnicas) participan en el diseño, desarrollo y seguimiento de los planes de uso	8		33		25
		4	La personas responsables políticas y técnicas muestran una actitud proactiva para que se cumplan los objetivos fijados en el plan de uso	0		25		25
		5	Las personas responsables designadas recogen los indicadores correspondientes, tal y como se ha definido en el plan de uso	25		50		25
PERSONAL	Integración y cumplimiento de los criterios lingüísticos por parte del personal; difusión de información sobre las funciones lingüísticas asociadas a la actividad laboral del personal; seguimiento del cumplimiento de los criterios lingüísticos.	6	Se informa al personal sobre el plan de uso y los criterios lingüísticos de la entidad, y saben cuáles deben cumplir en su actividad laboral	43		53		10
		7	El personal cumple con los criterios lingüísticos correspondientes	59		69		10
	Fomentar la implicación del personal en las acciones de promoción del uso del euskera para que se sientan parte del proceso. Para ello, reforzar el trabajo de comunicación.	8	El personal cumple con los deberes acordados en el plan de gestión	57		67		10
		9	El personal participa en las actividades de fomento concretadas en el plan de gestión	31		50		19
		10	El personal tiene una opinión positiva sobre la evolución del uso del euskera en la entidad	59		69		10

ÁREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Nº	INDICADORES	SITUACIÓN INICIAL 2023	SITUACIÓN PREVISTA 2027	DIFERENCIA CRECIMIENTO
COMPE- TENCIA	<p>Establecer los perfiles lingüísticos correspondientes a los puestos de trabajo.</p> <p>Ofrecer recursos a las personas capacitadas para trabajar en euskera y garantizar el conocimiento mínimo de las que no lo estén.</p> <p>Ofrecer formación para mejorar la competencia a todo el personal.</p>	11	El personal está capacitado para realizar las funciones propias de su puesto en euskera hablado	69	74	5
		12	El personal está capacitado para realizar las funciones propias de su puesto en euskera escrito	63	70	7
		13	Las personas responsables políticas están capacitadas para realizar las funciones propias de su puesto en euskera	100	100	0
ESTRATEGIA PARA FOMENTAR DEL USO DEL EUSKERA	Elaborar una estrategia de difusión para dar a conocer la estrategia de promoción del uso del euskera puesta en marcha por Fomento San Sebastián	14	La entidad comunica a la ciudadanía y a los grupo de interés su estrategia para fomentar el uso del euskera	25	50	25
		15	La entidad participa en iniciativas para conocer y compartir otras experiencias	83	90	7
CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	Continuar con el itinerario iniciado: ejecutar las cláusulas lingüísticas que se incorporan a las subvenciones y convenios, mejorar el sistema de seguimiento en las subcontrataciones y seguir generando en ambas lenguas la documentación habitual (expedientes de contratación) hasta alcanzar el 100 %.	16	Se incluyen cláusulas lingüísticas en los contratos	100	100	0
		17	Se incluyen cláusulas lingüísticas en ayudas y convenios	100	100	0
		18	Se realiza un seguimiento sistemático al grado de cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de los contratos	75	100	25
		19	Se realiza un seguimiento sistemático al grado de cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de ayudas y convenios	75	100	25

ÁREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVO					
		Nº	INDICADORES	VISIÓN			
				SITUACIÓN INICIAL 2023	SITUACIÓN PREVISTA 2027	DIFERENCIA % crecimiento	
2.1 LENGUA DE SERVICIO	IMAGEN	El uso de ambas lenguas y el seguimiento del cumplimiento de los criterios lingüísticos en la comunicación e imagen, tanto en las comparecencias de la organización como en los actos que se organicen para la ciudadanía.	20	Los rótulos de la entidad (tanto fijos como provisionales) y el material audiovisual están en euskera.	85	100	15
			21	Las publicaciones, los anuncios y la publicidad de la entidad están en euskera.	85	100	15
			22	La entidad utiliza el euskera en sus comparecencias institucionales.	30	75	45
			23	La página web y las redes sociales de la entidad están en euskera.	98	100	2
	RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la proactividad del personal en sus relaciones con la ciudadanía, garantizando al 100 % la lengua de servicio. Para ello, se prestará especial atención al personal que mantenga un trato verbal con la ciudadanía, para que siempre diga la primera palabra en euskera. Garantizar la posibilidad de formar grupos en euskera en todos los cursos que se organicen para la ciudadanía, con el fin de incrementar la oferta educativa en euskera. 	24	El personal se ofrece activamente a hablar en euskera con la ciudadanía, antes de que esta elija su lengua de preferencia.	59	80	21
			25	Se presta el servicio en euskera hablado a quien así lo solicite.	95	100	5
			26	Las actividades y los cursos para la ciudadanía se ofrecen en euskera.	15	30	15
			27	Los documentos se remiten en ambas lenguas a la ciudadanía.	100	100	0
			28	Se responde en euskera escrito a la documentación presentada en euskera por parte de la ciudadanía y a quien elija dicha lengua.	100	100	0
			29	La ciudadanía se dirige en euskera hablado a la entidad.	35	35	0
30	La ciudadanía se dirige en euskera escrito a la entidad.	25	25	0			

	ÁREA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Nº	INDICADORES	SITUACIÓN INICIAL 2023	SITUA- CIÓN PRE- VISTA 2027	DIFE- RENCIA creci- miento
2.2 LENGUA DE TRABAJO:	RELACIO- NES IN- TERNAS	Que el trato verbal y escrito entre compañeros y compañeras sea principalmente en euskera, e incrementar el uso del euskera en las reuniones de trabajo. Para ello, se deben trabajar las estrategias de cambio de costumbres lingüísticas.	31	Las reuniones de trabajo se realizan en euskera.	15	25	10
			32	Las relaciones laborales entre el personal suelen ser en euskera.	25	35	10
			33	Las relaciones no formales entre el personal suelen ser en euskera.	31	45	14
			34	Las comunicaciones internas escritas de la entidad se realizan en euskera.	47	55	8
			35	Los procedimientos administrativos internos de la entidad se inician en euskera.	75	85	10
			36	Las disposiciones generales se inician en euskera.	100	100	0
			37	El paisaje lingüístico laboral está en euskera.	33	45	12
	RELACIO- NES EX- TERNAS	Aclarar los criterios lingüísticos de comunicación con el personal del sector público y relacionarse sobre todo en euskera, tanto oralmente como por escrito. Cumplimiento de los criterios lingüísticos establecidos en la relación con empresas privadas	38	El trato verbal con las entidades del sector público suele ser en euskera.	44	55	11
			39	Las comunicaciones escritas con las entidades del sector público suelen ser en euskera o en ambas lenguas.	100	100	0
			40	El trato verbal con las empresas privadas suele ser en euskera.	28	30	2
			41	Las comunicaciones escritas con las empresas privadas suelen ser en euskera o en ambas lenguas.	50	55	5
	FORMA- CIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Que el personal con perfil lingüístico 3 y 4 reciba formación en euskera cuando sea posible. Que la formación interna a cargo de Fomento San Sebastián sea en euskera. Que al menos el 50 % de la formación que recibe el personal sea en euskera, en un plazo de 5 años. Ofrecer formación lingüística, especialmente en lo que respecta a lo escrito. 	42	La formación general que la entidad ofrece a su personal es en euskera.	0	10	10
			43	El personal recibe su formación general en euskera.	6	10	4
			44	Se ofrece formación lingüística al personal.	25	40	15
	RECUR- SOS IN- FORMÁTI- COS	Fomentar el uso del euskera en los recursos informáticos, para incrementar su uso.	45	La entidad pone a disposición del personal todos los recursos informáticos que se necesitan para trabajar en euskera.	37	50	13
			46	El personal utiliza en euskera todas las aplicaciones informáticas que tiene disponibles en dicha lengua.	34	50	16
	LENGUA DE CREA- CIÓN	Definir la estrategia de creación en euskera: Incrementar la capaci- dad de creación en euskera y aumentar la creación de textos en eus- kera.	47	Los documentos se crean en euskera	33	40	7

3.3.2. Plan de gestión

Todos los años se elaborarán los planes de gestión y, teniendo en cuenta los indicadores acordados a final de año, se realizará la evaluación y se acordará el plan de gestión del siguiente año.

3.4. Criterios lingüísticos

Además del Plan Estratégico, Fomento San Sebastián aprobará los **criterios lingüísticos**. Estos criterios lingüísticos serán una directriz y un instrumento de apoyo para el desarrollo del plan de cada entidad, ya que establecen unas normas lingüísticas para la normalización del uso del euskera. Su grado de cumplimiento y las medidas a adoptar se analizarán mediante un seguimiento continuo del plan, así como mediante evaluaciones periódicas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 19/2024, 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.

3.5. Estructura organizativa y funciones

La estructura organizativa de Fomento San Sebastián para el desarrollo e implementación de este Plan Estratégico y, en general, de lo que recoge el VII Periodo de Planificación es la siguiente:

a) Grupo operativo:

Las siguientes personas formarán el grupo operativo:

- Personal técnico responsable del desarrollo del Plan de Euskera en Fomento San Sebastián.

Las competencias son las siguientes:

- Elaboración y seguimiento del Plan de Normalización del Uso del Euskera de Fomento San Sebastián y de los criterios para el uso de las Lenguas Oficiales.
- Realizar propuestas para el cumplimiento de las acciones y criterios que en ellos se recogen, detectar y analizar los obstáculos que pudieran existir en su cumplimiento y, en su caso, proponer las medidas correctoras correspondientes.
- Determinar las prioridades.

b) Comisión de Euskera

En el próximo periodo de planificación esta Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

- Personal técnico responsable del desarrollo del Plan de Euskera en Fomento San Sebastián.

- Un miembro de dirección o, excepcionalmente, una persona en quien delegue y, en todo caso, la responsabilidad recaerá en el propio director o directora.
- Miembros de las diferentes áreas de Fomento San Sebastián.

Las comisiones de euskera tendrán las siguientes funciones:

- Seguimiento del Plan de Normalización del Uso del Euskera de Fomento San Sebastián y de los criterios para el uso de las Lenguas Oficiales.
- Implementar el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración, a través de los planes de acción anuales o de otro tipo aprobados por la Dirección-Gerencia, usando como guía los criterios de uso de las lenguas oficiales.
- Acordar, con la aprobación de la Dirección, las acciones y recursos de normalización que se vayan a llevar a cabo.

3.6. Recursos

Para llevar a cabo el Plan de Euskera se prevén los siguientes recursos humanos:

- a) Personal que participará en el Grupo Operativo.
- b) Personal que participará en la Comisión de Euskera.

El personal técnico que integra el Grupo Operativo actuará como dinamizador y asesor en la implementación de los planes de gestión de Fomento San Sebastián. Estas serán sus funciones, entre otras: proponer el diseño del proyecto, proponer acciones de normalización para su cumplimiento, prestar asesoramiento y apoyo lingüístico para su ejecución y proponer la metodología para su evaluación.

Por otra parte, Fomento San Sebastián ofrecerá recursos lingüísticos para ayudar al personal a trabajar en euskera: formación lingüística, capacitación, documentos estándar, traductores automáticos, correctores ortográficos, etc.

3.7. Desarrollo y seguimiento del plan

Fomento San Sebastián, como entidad del sector público, debería realizar una autoevaluación al inicio del periodo de planificación (2023), a la mitad (2025) y al final (2027), y debe remitir al menos los datos de los indicadores del panel de mando a la Viceconsejería de Política Lingüística. Para ello, se ha creado la aplicación informática SAREGIN para la recogida de datos y gestión del Plan Estratégico y de Gestión.