



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

Plan de normalización del uso del euskera en EJE

2025-2027

Diciembre de 2025

EJIE, S.A. es la entidad propietaria de este documento, que tiene contenido confidencial. No se puede copiar este documento, ni íntegramente ni parcialmente, no se puede mostrar a terceros ni utilizarlo para objetivos que no sean propios del documento, a no ser que previamente se haya obtenido la autorización escrita de la sociedad EJIE, S.A. Si este documento se entrega dentro del marco regulado por un contrato, se tendrá que utilizar del modo expresamente recogido en el contrato, y no se podrá salir de ese ámbito de utilización. En el caso que se realicen errores u omisiones en las labores de edición, la sociedad EJIE, S.A. no se hará responsable de los mismos.

Versión	Fecha	Cambios realizados	Realizado por:	Aprobado por:
1	09-12-2025	Versión inicial		

ÍNDICE

1	Introducción	4
1.1	Introducción	4
1.2	Antecedentes del Período de Planificación	4
1.3	Referencias legales	4
2	Evaluación del Plan Estratégico 2019-2022 y Planes de Gestión 2023 y 2024	6
2.1	Evaluación del Plan Estratégico 2019-2022	6
2.2	Evaluación de los Planes de Gestión 2023 y 2024	9
2.3	Capacitación lingüística en EJIE	15
3	Plan de normalización del uso del euskera en EJIE para el VII. Período de Planificación	16
3.1	Ámbito de aplicación	16
3.2	Personas participantes en el plan	16
3.3	Período de vigencia	16
3.4	Objetivo principal	16
3.5	Plan estratégico para el período de planificación	16
3.6	Planes de gestión anuales: Acciones	21
3.7	Certificado Bikain	21
3.8	Selección de personal	21
3.9	Formación y capacitación lingüística	30
3.10	Seguimiento y evaluación del Plan de Uso	32
4	Anexos	33
4.1	Política lingüística	33
4.2	Criterios para el uso de las lenguas oficiales	33

1 Introducción

1.1 Introducción

Tras el VI. Período de Planificación (2018-2022), entró en vigor el VII. Período de Planificación (2023-2027). En dicho plan se hace un llamamiento a las sociedades públicas adscritas a los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca para que aprueben planes de uso del euskera.

Al inicio del nuevo Período de Planificación, cada uno de los Departamentos y Organismos del Gobierno Vasco deberá aprobar el Plan Estratégico junto con, al menos, dos Planes de Gestión. Cada departamento u organismo podrá aprobar planes de gestión por dirección, servicio u otra unidad administrativa. En los planes de gestión se definirán las acciones previstas para cada año.

1.2 Antecedentes del Período de Planificación

En el período 2003-2007 EJIE ejecutó su primer plan de normalización, tras el cual no se especificó ningún otro. Fue en el 2014 cuando se acordó volver a emprender el trabajo por la normalización del euskera de modo planificado. Dicho año se realizó el diagnóstico de situación y, además, se definió y aprobó el plan de 4 años que estuvo en vigor hasta el 2018.

Los dos principales objetivos del VI. Período de Planificación (2018-2022) que se acordó en 2019, han sido reforzar los recursos necesarios para que la persona cliente tenga la opción de ser atendida en euskera, y fomentar el uso en la plantilla de EJIE. Para ello, se han llevado a cabo acciones de distinta índole, basadas en el marco denominado EME que fue establecido por la Viceconsejería de Política Lingüística como referencia a utilizar en los planes de uso del euskera.

En mayo de 2023 se elaboró una primera versión del presente plan, pero no fue aprobado por Dirección General. No obstante, hasta la fecha actual, se han ido desarrollando actividades en el ámbito de la normalización del uso del euskera.

Por todo ello, cabe destacar que EJIE tiene una larga trayectoria en el ámbito de los planes de normalización y, por tanto, acometerá este VII. Período de Planificación con una base sólida.

1.3 Referencias legales

El Decreto 19/2024, de 22 de febrero, tiene como objetivo principal normalizar el uso del euskera en el Sector Público Vasco, consolidando su presencia como lengua de servicio y de trabajo en todas las entidades públicas de Euskadi. Este decreto se alinea con y desarrolla los principios establecidos en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, especialmente en lo que respecta al compromiso con la normalización lingüística del euskera.

Principales aspectos del Decreto 19/2024:

- **Ámbito de aplicación:** Se aplica a todas las entidades del sector público vasco, incluyendo aquellas que anteriormente estaban excluidas.
- **Objetivos:**
 - o Garantizar el uso oficial del euskera y del castellano sin discriminación institucional.
 - o Establecer el euskera como lengua de servicio y de trabajo de uso normal y general.
 - o Alcanzar la igualdad real en cuanto a la garantía de los derechos lingüísticos de la ciudadanía.

- Planificación lingüística: Las entidades deben elaborar planes estratégicos y de gestión para la normalización del uso del euskera, con una duración de cinco años, evaluando su cumplimiento al finalizar cada periodo.
- Perfiles lingüísticos: Se establece un sistema de perfiles lingüísticos que determina los niveles de competencia en euskera necesarios para cada puesto de trabajo, permitiendo perfiles simétricos, asimétricos o parciales según las funciones comunicativas del puesto.

Relación con la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco:

La Ley 11/2022 establece el marco general del empleo público en Euskadi, incluyendo el principio de compromiso con la normalización lingüística del euskera. El Decreto 19/2024 desarrolla y concreta este principio, proporcionando herramientas y directrices específicas para su implementación en todas las entidades del sector público vasco. En particular, el decreto adapta los criterios de normalización lingüística a los nuevos tiempos y asegura la coordinación de todo el sector público vasco.

Por lo tanto, el Decreto 19/2024 refuerza y operacionaliza los principios establecidos en la Ley 11/2022, avanzando hacia una administración pública vasca plenamente bilingüe, donde el euskera y el castellano se utilicen de manera efectiva y equitativa, garantizando los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía.

2 Evaluación del Plan Estratégico 2019-2022 y Planes de Gestión 2023 y 2024

2.1 Evaluación del Plan Estratégico 2019-2022

En las siguientes tablas se puede apreciar el grado de cumplimiento de los indicadores del marco estándar EME implementado en el VI. Periodo de Planificación (2018-2022). Los mejores resultados son los relativos a la lengua de servicio, ya que casi todo lo que se publica se hace en bilingüe. Sin embargo, existen puntos a mejorar en el uso interno del euskera, tanto oral como escrito.

ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK	HASIERAN		AURREIKUSITAKOA		AMAIERAN	
	EUSKARA	ELEBITAN	EUSKARA	ELEBITAN	EUSKARA	ELEBITAN
ZERBITZU-HIZKUNTZA	Helburua: Euskararen presentzia eta erabilera indartzea herritarrekiko ahozko eta idatzizko harremanetan, herritarren hizkuntza eskubideak bermatzeko.					
ERAKUNDEAREN IRUDIA	Helburua: Jendaurreko guneeetan jarrera proaktiboa erakustea herritarrei euskara erabiltzera gonbidatzeko (Txantxangorria eta bestelako identifikagarriak erabilia...)					
Errotulazioa eta ikus-entzunezkoak	Helburua: Jendaurreko errotulazioa eta ikus-entzunezkoak euskaraz egotea					
Errotulazio eta ikus-entzunezkoak	0	95	0	100	0	100
Marketina, publizitatea eta jendaurreko ekitaldiak	Helburua: Marketinean, publizitatean eta jendaurreko ekitaldi guztietan euskararen presentzia eta erabilera era batera edo bestera bermatzea.					
Argitalpenak, iragarkiak, publizitate-kanpainak, prentsa-oharrak eta paper-gauzak	0	100	0	100	0	100
Jendaurreko ekitaldiak	0	10	20	80	0	100
Ingurune digitala	Helburua: webgunean eta sare sozialetan edukiak euskaraz egotea					
Webgune eta sare sozialen edukia	0	75	0	100	0	100
BEZEROEKIKO (PERTSONA FISIKOAK) ETA HERRITARREKIKO HARREMANAK	Helburua: Zerbitzuetan euskararen erabilera indartzea euskaraz egiteko hautua egin duen herritarra euskaraz artatua izan dadin.					
Bezeroekiko (pertsoneko) eta herritarrekiko harreman idatzia zerbitzua eman edota produktua eskaintzeko ordu	Helburua: Herritarrekiko harremanetarako idazkiak euskaraz egotea					
Idatzizko harremanak	5	75	0	100	0	100
Euskarazko eskaerari euskaraz emandako erantzunak	95	0	100	0	100	0
Bezeroekiko (pertsoneko) eta herritarrekiko ahozko harremana zerbitzua emateko edo produktua eskaintzeko ordu	Helburua: Herritarrekiko harremanetan ahozko arreta euskaraz egitea.					
Harrera	0	25	0	100	0	100
Telefonoz, on line eta aurrez aurre burututako ahozko harremanak	18	0	25	0	25	0
Euskarazko eskaerari euskaraz emandako erantzunak	95	0	100	0	100	0

ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK	HASIERAN		AURREIKUSITAKOA		AMAIERAN	
	EUSKARA	ELEBITAN	EUSKARA	ELEBITAN	EUSKARA	ELEBITAN
LAN-HIZKUNTZA	Helburua: Euskararen erabilera areagotzea lan harremanetan.					
BARNE-KOMUNIKAZIOA ETA LAN-TRESNAK	Helburua: Komunikazioan eta lan-tresnetan euskara ohikotasunez erabiltzea.					
Lanari lotutako hizkuntza-paisaia	Helburua: Bulegoko materialak, paper gauzak, kafe-makinak etab.. euskaraz egotea.					
Lanari lotutako hizkuntza-paisaia	0	80	0	95	0	100
Barne harremanak idatziz	Helburua: Idatzizko komunikazioetan euskararen erabilera areagotzea.					
Informaziorako edota komunikaziorako tresnak	0	70	0	85	0	95
Lan-bileretako idatziak	1	9	5	25	2	15
Erakundearen barne harremanetarako idatziak	5	20	10	30	20	40
Barne harremanak ahoz	Helburua: Ahozko komunikazioetan euskararen erabilera areagotzea.					
Erakundearen barruko lan-bileretako ahozkoak	1		15		1	
Erakundearen barruko telefonozko harremanak	15		30		15	
Erakundearen barruko aurrez aurreko harremanak	5		20		15	
Baliabide informatikoak	Helburua: Euskarri informatikoen euskarazko bertsioa egotea eta horiek erabiltzen direla sustatzea.					
Euskarazko bertsioen instalazio-kopurua	60	0	75	0	80	0
Euskarazko bertsioen erabilera	10	0	25	0	15	0
PERTSONEN KUDEAKETA	Helburua: Pertsonen kudeaketan eta prestakuntzan euskararen erabilera indartzea.					
Pertsonen kudeaketa	Helburua: Euskararen ahozko eta idatzizko erabilera areagotzea giza baliabideen kudeaketan.					
Pertsonen kudeaketa	10	20	15	30	15	20
Laneko prestakuntza	Helburua: Euskarazko prestakuntzaren eskaintza areagotzea eta eskaera sustatzea.					
Laneko prestakuntza	0	0	15	0	1	2
Ikastaroen kudeaketa	0	10	0	25	0	50

	HASIERAN		AURREIKUSITAKOA		AMAIERAN	
	EUSKARA	ELEBITAN	EUSKARA	ELEBITAN	EUSKARA	ELEBITAN
ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK						
KANPO-HARREMANAK	Helburua: Kanpoko erakundeekiko harremanetan euskararen erabilera areagotzea.					
Administrazioa	Helburua: Euskararen erabilera areagotzea herri administrazioekiko harremanetan.					
Administrazioekiko idatzizko harremanak	5	60	15	70	10	75
Administrazioekiko ahozko harremanak	15		30		20	
Erakunde pribatuak: bezeroak (pertsona juridikoak), finantza-entitateak, produktu- eta zerbitzu-hornitzaileak, etab.	Helburua: Euskararen erabilera areagotzea hornitzaileekiko harremanetan.					
Erakunde pribatuekiko idatzizko harremanak	5	30	10	40	5	30
Erakunde pribatuekiko ahozko harremanak	5		10		5	
Bestelako harremanak: aliatuak, taldeko enpresak, erakunde kolaboratzaileak, etab	Helburua: Euskararen erabilera areagotzea gainerako harremanetan					
Beste entitateekiko idatzizko harremanak	5	30	10	40	5	30
Beste entitateekiko ahozko harremanak	5		10		5	

2.2 Evaluación de los Planes de Gestión 2023 y 2024

Para diseñar el **Plan de Gestión de 2023** se tomó como referencia la evaluación del Plan Estratégico 2019-2022. El grado de cumplimiento de las acciones acordadas fue de un 71%. Se valoró positivamente la labor realizada, y se detectó el mayor ámbito de mejora en el uso interno del euskera. En las siguientes tablas se pueden ver las acciones previstas y su grado de cumplimiento.

EKINTZAK				
ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK	Deskribapena	Aurreikusitako data	Amaierako egoera	Oharrak
ZERBITZU-HIZKUNTZA				
ERAKUNDEAREN IRUDIA				
Ingurune digitala				
Webgune eta sare sozialen edukia				
Webgunean gaztelaniaz dauden dokumentuak euskaratu.	Arduradunarekin hitz egin, eta euskarazkorazkok jartzen direla ziurtatu.	Abendua	%50	Urte hasieran lanketarekin hasi eta abenduan egin neurketa. Organigrama euskaratu da; zer euskaratu daitekeen aztertzen.
BEZEROEKIKO (PERTSONA FISIKOAK) ETA HERRITARREKIKO HARREMANAK				
Bezeroekiko (pertsone fisikoak) eta herritarrekiko harreman idatzia zerbitzua eman edota produktua eskaintzeko orduan				
Idatzizko harremanak				
Gaztelaniaz bakarrik dauden dokumentuak identifikatu eta bi hizkuntzatan jarri.	Sailetako hobekuntza planetan landu.	Abendua		Egindako lanketetan ez da halako helbururik jarri.
Lizitazioetako dokumentuak (pleguak eta ebazpenak) euskaraz argitaratu.	Lizitazioetako arduradunarekin, txantiloien itzulpenak bideratu.	Abendua	%25	Urte hasieran lanketarekin hasi eta abenduan egin neurketa. Lizitazioak egiteko beste modu bat diseinatzen, txantilo bidezkoa. Diseinua amaitzen denean euskaratuko dira ereduak.
Bezeroekiko (pertsone fisikoak) eta herritarrekiko ahozko harremana zerbitzua emateko edo produktua eskaintzeko orduan				
Harrera				
Langile berriei, harreran, euskara planari buruzko informazioa ematen zaiela ziurtatu.	Langile etorri berriren bati galdetu eta hobekuntzak proposatu.	Otsaila	%100	Langile etorri berri bati galdetu zaio eta baietz erantzundu.
Telefonoz, on line eta aurrez aurre burututako ahozko harremanak				
CAUko deien jarraipena egin.	Jarraipena egin eta aurreko urtekoekin alderatu. Hobetu daiteke neurketa egiteko modua objektiboagoa izan dadin?	Abendua	%100	Erabilera %14 izan da, aurreko urtearekin alderatuta, jaitsi egin da (%20)
Euskarazko eskaerari euskaraz emandako erantzunak				
Euskaraz aritzeko baliabideak emateko 2 formazio saio eskaini.	Arduradunari formazio planean sartzeko eskatu. Deialdia euren kontu.	Urria	%100	Maiatza-Urria Gaiak zein izan daitezkeen galdetu langileei.

LAN-HIZKUNTZA

BARNE-KOMUNIKAZIOA ETA LAN-TRESNAK

Baliabide informatikoak

Euskarazko bertsioen instalazio-kopurua

Ordenagailuen hizkuntza erabilearen diagnostikoa egin.	Instalazioaz arduratzen den lan-taldearen bidez	Urtarrila	%100	Langile etorri berriei euskaraz instalatzen zaie defektuz. Bertakoetan, 16 euskaraz (%4,9); guztietatik, 27 (%4.3).
Kopurua handitzeko kanpaina egin.	Datuak atera eta horren araberako kanpaina egin.	Martxoa	%	Momentuz, ez egitea erabaki da.

Euskarazko bertsioen erabilera

Hobekuntza planen bidez erabilera landu.	Sailetako hobekuntza planen bidez euskarazko bertsioen erabilera landu	Urte osoan	%	Egindako lanketetan ez da halako helbururik jarri.
Gainerako aplikazioen egoera zein den aztertu eta baloratu.		Apirila	%25	Synergien aldaketa batzuk egiten ari dira eta euskarazko bertsioa jartzea atzeratu egin da.

Barne harremanak idatziz

Erakundearen barne harremanetarako idatziak

Lan taldeetako hobekuntza planak martxan jarri.	Egokiak diren lan taldeak identifikatu, haiekin elkartu eta erabilera plan txiki bat proposatu	Urte osoan	%75	6 planetatik 5etan, emailetan edo txatetan euskara gehiago erabiltzeko konpromisoa hartu da.
Ohiko emailetak eta txatetako erabilera neurtu.	Neurketak egin	Iraila	%	Aurten ez da egingo
Urtean berripaper digital bat argitaratu.	Udako oporren aurretik eta Gabonen aurretik	Uztaila	%0	

Barne harremanak ahoz

Erakundearen barruko lan-bileretako ahozkoak

Lan taldeetako hobekuntza planak martxan jarri.	Egokiak diren lantaldeak identifikatu, haiekin elkartu eta erabilera plan txiki bat proposatu	Urte osoan	%50	6 planetatik 2tan, bileretan euskara gehiago erabiltzeko konpromisoa hartu da.
Bilera orokorrean euskara erabiliko dela bermatu.	Asierrekin adostu erabilera datua.	Abendua	%25	Sarrera eta amaiera egin zituen, baina beste gairik ez.

Erakundearen barruko aurrez aurreko harremanak

Ostegunetako tertuliekin jarraitu: bi talde; maila baxua eta altua.	Urtarrilean hasi eta martxoan balorazioa egin.	Abendua	%100	
Euskararen ahozko erabilera neurketak egin.	Kale neurketen metodologia erabiliko da.	Azaroa	%100	Emaita: %17
Laneko gaien inguruan esperientziak partekatzeko saioak egin.	Aurrez aurrekoak eta euskaraz izango dira.	Abendua	%50	Lehenago martxoan egin da.
Euskararen eguna antolatatu.	Ekitaldia prestatu eta egin.	Abendua	%100	

PERTSONEN KUDEAKETA				
Pertsonen kudeaketa				
Pertsonen kudeaketa				
Langileei planaren berri emateko komunikazioa egin.	Bideo bidez emango da euskara planaren berri.	otsaila	%100	Bideoa jarri zen Synergyn
Ezagutzaren errolda eguneratu	Iñigori datuak eskatu	Uztaila	%100	
Astero formazio-pilula bat argitaratu Synergyn	Jonek sortuko ditu pilulak eta Eukenek argitaratu,	Urte osoan	%100	Mezuak ondo idazteko pilulak ere bai
Laneko prestakuntza				
Laneko prestakuntza				
Ejje formazio planean euskaraz eskainiko diren formazio jarduerak identifikatu eta eskaini.	Dagokion arduradunarekin adostu.	Urte osoan	%25	CRM formazioa, Beñatek. Baina aurten ez da egin.
KANPO-HARREMANAK				
Administrazioa				
Administrazioekiko idatzizko harremanak				
Gogobetetasun inkestan euskarari buruzko galderan jasotako erantzunen araberako neurriak hartu.	Arduradunarekin adostu eta bilakaerari eman garrantzia.	Otsaila	%100	Datuak aztertu dira; sailletako lanaketan landuko da bezeroen gaia.
KUDEAKETA SISTEMA				
ESTRATEGIA: Hizkuntzen kudeaketa kudeaketa-sistema orokorrean integratzea				
Hizkuntzen kudeaketa kudeaketa-sistema orokorrean integratzea				
Dekretu berriaren eskakizunetara egokitu (PE, hizkuntza eskakizunak, hizkuntza irizpideak...).	Plan estrategikoa onartu	Urte osoan	%100	
Planaren jarraipena egin urtean bitan Asier eta Iñigorekin.	Planaren balorazioa.	Abendua	%100	
Bikain ziurtagiriaren autodiagnostikoa egin plataforman.	Diagnostikoa egin eta erabaki.	Iraila	%0	

Para diseñar el **Plan de Gestión de 2024** se tomó como referencia la metodología KEMEN, que es el marco de ejecución de los planes del VII. Periodo de Planificación (2023-2027). El grado de cumplimiento de las acciones acordadas fue de un 75%. Se valoró positivamente la labor realizada, y se detectó, nuevamente, el mayor ámbito de mejora en el uso interno del euskera. En las siguientes tablas se pueden ver las acciones previstas y su grado de cumplimiento.

ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK	Deskribapena	Aurreikusitako data	Amaierako egoera	Oharrak
1. KUDEAKETA				
1.0.1. EUSKARAREN KUDEAKETA OROKORRA				
1.0.2. LIDERGOA				
1.0.3. LANGILEAK				
1.0.3.7. Langileei ematen zaie informazioa erakundeko plan estrategiko, kudeaketa-planei eta hizkuntza-irizpideei buruz, eta argi dute beren jardunean zeintzuk bete behar dituzten.				
Berripaper digitala argitaratu.	Urtean ale bat eta euskara planaren berri eman.	Martxoa	%50	Osatzen hasita, baina amaitu eta bidali gabe.
Komunikazio orokorra egin.	Sinergyn argitaratutako berria.	Iraila	%0	Diagnostikoaren eta Plan Estrategikoaren berri eman.
1.0.3.10. Langileek parte hartzen dute kudeaketa-planean zehaztutako sustapen-ekintzetan.				
Euskararen eguna antolatatu eta egin.		Abendua	%100	
Korrikan parte hartu.		Martxoa	%100	Deialdia eginda, EJko Kulturakoekin egingo da Korrika.
1.0.4. HIZKUNTZA GAITASUNA				
1.0.4.12. Langileak gai dira lanpostuaren funtzioak euskaraz ahoz betetzeko.				
Berriak berri tertuliak egin.	Ostegunera maila baxua eta ertaina.	Urte osoan	%100	
1.0.4.13. Langileak gai dira lanpostuaren funtzioak euskaraz idatziz betetzeko.				
Zuzentasun pilulak argitaratu.	Astelehenero Sinergyn.	Urte osoan	%100	
Euskaraz trebatzeko 2 formazio saio egin.	Online saio irekiak, ordubeteakoak.	Urria	%50	Maiatza: itzultzaile neuronalak erabiltzeko eta itzulpen egokiak egiteko jarraibideak; itzultzailearen aukera ezberdinak erakusteko erabiliko da (27 eta 15 lagunek parte hartu dute, eta balorazio orokorra ona izan da).
1.0.5. EUSKARAREN ERABILERA SUSTATZEKO ESTRATEGIAREN KOMUNIKAZIOA				
1.0.6. HIZKUNTZA-KLAUSULAK				

ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK	Deskribapena	Aurreikusitako data	Amaierako egoera	Oharrak
2. ERABILERA				
2.1.1. IRUDIA (ZERBITZU HIZKUNTZA)				
2.1.2. HERRITARREKIKO HARREMANAK (ZERBITZU HIZKUNTZA)				
2.1.2.25. Langileek euskaraz jarduteko eskaintza aktiboa egiten diete herritarrei, ahoz; herritarrek hizkuntza aukeratu baino lehen.				
CAUko deien jarraipena egin eta ekintza zuzentzaileak martxan jarri.	2023ko datuak.	otsaila	%100	Datuak aztertu dira eta erabilera %14 izan da. Hezkuntzakoak jasoko dira.
Sailletako lanaketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta kanpo harremanetako konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%50	Inon ez da helbururik zehaztu.
2.1.2.26. Eskatzen duten herritarrei euskaraz ematen zaie zerbitzua, ahoz.				
Asebetetze inkestak aztertu eta ekintza zuzentzaileak martxan jarri.	2023ko inkestak.	Martxoa	%100	Ez da ekintza zuzentzailerik ikusi.
2.2.1. BARNE HARREMANAK (LAN HIZKUNTZA)				
2.2.1.32. Lan-bilerak euskaraz egiten dira.				
Sailletako lanaketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta bileretako konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%100	IVAPen, Platean, Osasunean eta Kulturean helburua bai. Gobernantzan eta SASUn helbururik ez.
2.2.1.33. Lankideen arteko ahozko lan-harremana euskaraz izaten da.				
Sailletako lanaketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta lankideen arteko erabilera handitzeko konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%100	IVAPen, helbururik ez. Gobernantzan, Platean, Osasunean, Kulturean eta SASUn bai.
Laneko gaien inguruko tertulia egin.	Giza Baliabideetako teknikariak emango dute.	Urria	%0	2025eko urtarrilean egingo da.
Agenda eguneratu.	Outlookeko ikurra eguneratu eta zabalkundeak egin.	Ekaina	%100	Mezua zabaldu da nahi duenak eguneratzeko
2.2.1.34. Lankideen arteko ahozko harreman ez-formala euskaraz izaten da.				
Sailletako lanaketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta lankideen arteko erabilera handitzeko konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%100	IVAPen, helbururik ez. Gobernantzan, Platean, Osasunean, Kulturean eta SASUn bai.
2.2.1.35. Erakunde barruko idatzizko lan-komunikazioak euskaraz egiten dira.				
Sailletako lanaketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta lankideen arteko idatzizko erabilera handitzeko konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%100	Platean, Kulturean eta SASUn helbururik ez. IVAPen, Gobernantzan eta Osasunean, helburua bai.
Email eta txatetako erabilera neurketak egin.	Erabilera neurketak egin eta bilakaera aztertu.	Urria	%100	Ahozko eta idatzizko neurketak bi urtez behin egingo dira, txandaka.

ARDATZAK, ELEMENTUAK ETA ADIERAZLEAK	Deskribapena	Aurreikusitako data	Amaierako egoera	Oharrak
2. ERABILERA				
2.2.2. KANPO HARREMANAK (LAN HIZKUNTZA)				
2.2.2.39. Sektore publikoko erakundeekin euskaraz egiten da ahozko harremana.				
Sailletako lanketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta erabilera handitzeko konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%50	Inon ez da helbururik zehaztu.
2.2.2.40. Sektore publikoko erakundeei euskaraz edota ele bietan bidaltzen zaizkie dokumentuak.				
Sailletako lanketetan honen gainean hausnartu.	Taldearen egoera aztertu eta erabilera handitzeko konpromisoak zehaztu.	Urte osoan	%50	Inon ez da helbururik zehaztu.
2.2.3. PRESTAKUNTZA (LAN HIZKUNTZA)				
2.2.3.45. Hizkuntza-trebakuntza eskaini zaie langileei.				
Euskara agiririk ez duten langileei azterketak prestatzeko baliabideak eskaini.	Zein maila duten baloratu eta prestatzen lagundu.	Iraila	%100	
Uler-saioak eman eta garapenaren jarraipena egin.	2 talde	Urte osoan	%100	
Euskara ikasleen eta lortutako mailen jarraipena egin, eta ezagutza datuak eguneratu.		Uztaila	%100	
2.2.4. BALIABIDE INFORMATIKOAK (LAN HIZKUNTZA)				
2.2.4.46. Erakundeak langileen eskura jartzen ditu euskaraz lan egiteko behar dituzten baliabide informatikoak.				
Synergy eguneratzen dela ziurtatu.	Guztia euskaraz jarri.	Urria	%50	
2.2.4.47. Langileek euskaraz erabiltzen dituzte euskaraz erabilgarri dituzten baliabide informatikoak.				
Synergy euskaraz erabiltzeko kanpaina egin eta erabilera neurtu.	Kanpaina egin irailan eta abenduan neurketak.	Azaroa	%0	
2.2.5. SORTZE-HIZKUNTZA (LAN HIZKUNTZA)				

2.3 Capacitación lingüística en EJIE

En cuanto al conocimiento del euskera de las personas trabajadoras de EJIE, cabe destacar que el número de personas que tienen acreditados un nivel alto o medio (niveles B2, C1 y C2), ascienden a 106, lo que representa que un 34% tiene un nivel alto o medio. El objetivo será que el 52,85% o más de las personas trabajadoras de EJIE obtenga un nivel medio o alto para la finalización del nuevo período.

NIVEL	C2 y C1		B2 y B1		A2 y A1		Sin acreditar	
Número de personas	50		84		5		169	
Sexo	M	H	M	H	M	H	M	H
Total	24	26	34	50	4	1	72	97
< 30 años	1	0	0	1	0	0	0	0
30-35 años	2	4	1	2	0	0	1	4
36-40 años	2	2	4	3	0	0	4	2
41-45 años	9	7	8	16	0	0	11	8
46-50 años	6	9	11	16	1	1	14	29
51-55 años	2	2	6	5	0	0	10	20
56-60 años	1	0	1	3	2	0	15	15
> 60 años	1	2	3	4	1	0	17	19

3 Plan de normalización del uso del euskera en EJIE para el VII. Período de Planificación

3.1 Ámbito de aplicación

El plan de normalización afecta a todas las personas trabajadoras y representantes de la entidad, además de a las personas adscritas a las plantillas de empresas contratadas para ofrecer servicios directamente. EJIE establecerá los recursos necesarios para llevar a cabo el plan, y requerirá a las empresas contratadas que cumplan con los criterios lingüísticos adoptados, cuando así lo exijan los servicios que otorgan.

3.2 Personas participantes en el plan

Participarán en el plan de EJIE todas aquellas personas trabajadoras y representantes de la entidad que tengan alguna responsabilidad en el ámbito de la comunicación. A la hora de decidir quiénes serán las personas participantes, en general, se utilizará el siguiente criterio de prioridad:

- Aquellas personas que, tanto oralmente o por escrito, tengan habitualmente comunicación con las personas ciudadanas o usuarias (lengua de servicio). Se les ofrecerá formación y capacitación lingüística específica para que realicen en euskera las labores seleccionadas.
- Las personas representantes de la entidad tendrán que tener una implicación más directa en el diseño del plan y en la gestión del día a día.
- Aquellas personas que ofrecen servicios clave e indirectos dentro de la entidad (lengua de trabajo): asesoría técnica, contratación, personal,...
- Resto del personal

3.3 Período de vigencia

Se han establecido periodos de planificación de normalización lingüística con una duración de cinco años (artículo 18 del Decreto 19/2024, de 22 de febrero) y las administraciones públicas vascas aprobarán en el primer año de cada periodo de planificación sus correspondientes planes de normalización del uso del euskera o las oportunas modificaciones de los mismos.

En el caso de EJIE, este plan estará vigente desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2027.

3.4 Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos se cuantifican en las páginas 18 y 19.

3.5 Plan estratégico para el período de planificación

El VII Período de Planificación, conllevará adoptar algunos cambios no sólo en relación al ya mencionado nuevo decreto, sino también en lo relativo al marco KEMEN. KEMEN se organiza en torno a dos ejes principales:

- Gestión: Este eje se centra en cómo se gestiona el plan de euskera, incluyendo aspectos como la estructura organizativa, la implicación del personal y la integración de la política lingüística en la gestión general de la entidad.
- Uso: Este eje aborda el uso efectivo del euskera en la prestación de servicios y en el trabajo interno de la organización, garantizando que el euskera sea una lengua de servicio y de trabajo.

Cada eje se divide en áreas específicas que permiten una planificación y evaluación detallada:

- Eje de Gestión: Gestión general del euskera, liderazgo, personal, capacidad lingüística, comunicación de la estrategia y cláusulas lingüísticas de contratos.
- Eje de Uso: Lengua de servicio, imagen institucional, relaciones con la ciudadanía, lengua de trabajo, relaciones internas, relaciones externas, formación, recursos informáticos, lengua de creación (de documentos).

El departamento de Política Lingüística proporciona la aplicación SAREGIN para realizar el diagnóstico de situación, y poder establecer los objetivos específicos del plan. EJIE ha cumplimentado los 48 indicadores de los ejes de KEMEN en 2025, con el siguiente resultado:

Después de analizar los indicadores identificando las fortalezas y los puntos de mejora de cada ámbito, se han definido los principales objetivos estratégicos:

Nombre	%	Previsión%
Plan estratégico 2023-2027	%33,30	%69
GESTIÓN	%26,75	%85,25
GESTIÓN GENERAL DEL EUSKERA	%20,00	%100
La organización ha elaborado un sistema estructurado de gestión de planes estratégicos y de gestión	%20,00	%100
Se realiza un seguimiento sistemático de los planes estratégicos, planes de gestión y criterios lingüísticos	%20,00	%100
La organización adopta medidas para incidir positivamente en la revitalización el euskera, en el diseño, desarrollo y seguimiento de todas sus actuaciones y políticas públicas (IMPACTO EN LA REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA)	%10,00	%50
LIDÉRAZGO	%35,00	%100
Los responsables políticos y técnicos participan en el diseño, desarrollo y seguimiento de los planes estratégicos y de gestión	%50,00	%100
Los responsables políticos y técnicos muestran una actitud proactiva para el cumplimiento de los objetivos fijados en los planes estratégicos y de gestión	%50,00	%100
Los responsables designados recogen los datos de los indicadores correspondientes, tal y como se definen en los planes estratégicos y de gestión	%0,00	%100
PERSONAL	%27,00	%79
El personal es informado de los planes estratégicos, de gestión y de los criterios lingüísticos de la organización y tiene claro cuáles deben cumplir en su actuación	%40,00	%100
Las personas trabajadoras cumplen los criterios lingüísticos correspondientes	%10,00	%50
El personal realiza las funciones acordadas en el plan de gestión	%30,00	%100
El personal participa en las acciones de promoción definidas en el plan de gestión	%50,00	%90
Las personas trabajadoras opinan positivamente sobre la evolución del uso del euskera en la organización	%60,00	%90
COMPETENCIA LINGÜÍSTICA	%33,33	%81,67
El personal es capaz de desempeñar funciones del puesto oralmente en euskera	%25,00	%75
El personal es capaz de desempeñar funciones del puesto en euskera por escrito	%15,00	%80
Los responsables políticos son capaces de desempeñar las funciones del puesto en euskera	%40,00	%90
COMUNICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL USO DEL EUSKERA	%24,00	%51
La organización comunicar la estrategia de la organización para fomentar el uso del euskera a la ciudadanía y demás grupos de interés	%0,00	%30
La organización participa en iniciativas para conocer y compartir otras experiencias	%80,00	%100
CLÁUSULAS LINGÜÍSTICAS	%25,00	%84
En los contratos se incluyen cláusulas lingüísticas	%90,00	%100
En las subvenciones y convenios se incluyen cláusulas lingüísticas	%70,00	%90
Se realiza un seguimiento sistemático del cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de los contratos	%10,00	%80
Se realiza un seguimiento sistemático del cumplimiento de las cláusulas lingüísticas de las subvenciones y los convenios	%0,00	%80
USO	%36,07	%61,97
LENGUA DE SERVICIO	%53,96	%84,4
IMAGEN	%91,80	%100
Los rótulos de la entidad, tanto fijos como provisionales, y los audiovisuales están en euskera	%99,00	%100
Las publicaciones, anuncios y publicidad de la entidad están en euskera	%99,00	%100
La organización utiliza el euskera en sus comparecencias institucionales	%75,00	%100
La organización dispone de su web y redes sociales en euskera	%99,00	%100
RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	%44,50	%80,5
El personal ofrece a la ciudadanía una oferta activa de hablar en euskera de forma oral, antes de que los ciudadanos elijan el idioma	%100,00	%70
La ciudadanía que lo solicita es atendida en euskera, oralmente	%100,00	%70
Los eventos y cursos para la ciudadanía se ofrecen en euskera	%30,00	%70
Los documentos se envían a la ciudadanía en euskera o bilingüe	%60,00	%100
A los documentos presentados por la ciudadanía en euskera o a los ciudadanos que han optado por el euskera se les responde por escrito en euskera	%80,00	%100
La ciudadanía se dirige a la institución oralmente en euskera	%30,00	%70
La ciudadanía se dirige por escrito a la institución en euskera	%40,00	%40
LENGUA DE TRABAJO	%28,41	%52,36
RELACIONES INTERNAS	%30,75	%59,75
Las reuniones de trabajo se realizan en euskera	%10,00	%35
La relación de trabajo oral entre compañero/as se realiza en euskera	%16,50	%45
La relación oral no formal entre compañero/as se realiza en euskera	%16,50	%50
Las comunicaciones de trabajo escritas dentro de la organización se realizan en euskera	%90,00	%100
La entidad trabaja al menos en euskera los trámites internos de los procedimientos administrativos iniciados de oficio, siempre que el destinatario no sea conocido	%10,00	%50
Las disposiciones generales se elaboran al menos en euskera durante el proceso de tramitación	%10,00	%60
El paisaje lingüístico relacionado con el trabajo está en euskera	%80,00	%100
RELACIONES EXTERNAS	%55,50	%82
La relación oral con las entidades del sector público se realiza en euskera	%40,00	%80
Los documentos se envían en euskera o bilingüe a las entidades del sector público	%90,00	%100
El contacto oral con las empresas privadas se realiza en euskera	%10,00	%40
A las empresas privadas se les envía la documentación en euskera o bilingüe	%40,00	%80
FORMACIÓN	%12,55	%32,75
La organización ofrece a sus trabajadores formación general en euskera	%6,00	%35
El personal recibe la formación general en euskera	%1,00	%10
Se ofrece capacitación lingüística al personal	%50,00	%80
RECURSOS INFORMÁTICOS	%40,00	%67,5
La entidad pone a disposición del personal los recursos informáticos necesarios para trabajar en euskera	%70,00	%95
El personal utiliza en euskera los recursos informáticos disponibles en euskera	%10,00	%40
LENGUA DE CREACIÓN	%1,00	%15
El personal genera los documentos en euskera	%1,00	%15

Gestión:

- **Gestión general**
 - o Consolidar la estructura de la Comisión de Euskera
 - o Crear un sistema de seguimiento del Plan Estratégico y de los criterios lingüísticos.
- **Liderazgo**
 - o Aumentar la participación proactiva de las personas responsables del 35% al 100%
- **Personal**
 - o Dotar a las personas trabajadoras de recursos para cumplir los criterios lingüísticos.
 - o Fomentar la comunicación y la participación. Participación del personal en las acciones de promoción del plan de gestión del 90%.
- **Personal**
 - o Dotar a las personas trabajadoras de recursos para cumplir los criterios lingüísticos.
- **Capacidad lingüística**
 - o Aumentar la capacitación del personal para la comprensión y uso del euskera hasta el 50%
- **Comunicación de la estrategia**
 - o Definir la estrategia de comunicación externa para la promoción del euskera.
- **Clausulas lingüísticas de contratos**
 - o Analizar la situación actual y sistematizar el seguimiento del grado de cumplimiento. El 100% de los contratos incluirán cláusulas lingüísticas.

Uso, lengua de servicio:

- **Imagen institucional**
 - o Aumentar el uso del euskera en las comparecencias institucionales. Utilización del euskera en el 100% de las comparecencias institucionales.
- **Relaciones con la ciudadanía**
 - o Garantizar que el personal de seguridad pueda atender el teléfono y a las visitas en euskera.

Uso, lengua de trabajo:

- **Relaciones internas**
 - o Aumentar el uso del euskera en las reuniones de trabajo, hasta un 35%.
 - o Incrementar el uso del euskera en las relaciones habituales entre los trabajadores, tanto oralmente como por escrito. Lograr que el 45% de las relaciones de trabajo oral entre compañeros/as sea en euskera. Lograr que el 100% de las comunicaciones de trabajo escritas sean en euskera.
- **Relaciones externas**
 - o Aumentar la oferta y el uso del euskera en las relaciones orales con la clientela. El objetivo del indicador "La relación oral con las entidades del sector público se realiza en euskera" es alcanzar el 80%.
- **Formación**
 - o Ofrecer formación general para el personal también en euskera. El objetivo del indicador "El personal recibe la formación general en euskera" es alcanzar el 10%.
- **Recursos informáticos**
 - o Garantizar el uso del euskera en todas las aplicaciones y fomentar su uso. El objetivo del indicador "El personal utiliza en euskera los recursos informáticos disponibles en euskera" es alcanzar el 40%.

- **Lengua de creación de documentos**
 - o Analizar las posibilidades de creación en euskera, poner recursos y motivar al personal. El objetivo del indicador “El personal genera los documentos en euskera”, es alcanzar el 15%.

3.6 Planes de gestión anuales: Acciones

Las acciones que una entidad pone en marcha anualmente (encaminadas a lograr los objetivos del plan estratégico de cinco años de duración) hay que recogerlas en el plan de gestión anual.

Tal y como sucede con el plan estratégico, en el caso del plan de gestión anual corresponde al órgano aprobarlo, gestionarlo y evaluarlo, con la participación del mayor número de personas posible. El plan de 2025 se está ya implementando siguiendo la referencia del año anterior. Será el del 2026 el que corresponderá con los objetivos del Plan Estratégico.

3.7 Certificado Bikain

Bikain es una herramienta de evaluación muy importante, ya que permite detectar las debilidades y fortalezas de la gestión y uso del euskera en EJIE, para poner en marcha planes efectivos para el uso del euskera. El proceso de evaluación de Bikain permite obtener beneficios importantes a la entidad evaluada, desde el mismo momento en que se inscribe: ya que tomar la decisión de hacerlo trae consigo la movilización de las personas trabajadoras y representantes de la entidad para realizar el auto-diagnóstico; pero, además de ello, permite a la entidad tomar conciencia más clara sobre su situación lingüística. Además, al finalizar la evaluación, la entidad adquiere una perspectiva externa sobre el modo que tiene para gestionar el euskera: el informe de evaluación. En dicho informe, se resaltan los aspectos positivos del plan de uso, y se proponen algunos consejos para mejorar.

Teniendo en cuenta todo lo referido, durante el VII. Período de Planificación EJIE preparará el proceso de evaluación de Bikain, y se presentará en los primeros años del siguiente periodo de planificación, ya que la evaluación Bikain puede ser un hito importante en la trayectoria del plan de uso.

3.8 Selección de personal

Con el fin de lograr el objetivo principal de este plan, será imprescindible aumentar el conocimiento del euskera de las personas trabajadoras de EJIE y para ello se trabajará en dos ámbitos: la formación y la política de selección de personal.

El Decreto 19/2024, de 22 de febrero establece directrices claras respecto al conocimiento y uso del euskera por parte del personal de la administración pública. Las entidades del sector público vasco deben asignar perfiles lingüísticos a los puestos de trabajo y establecer fechas de preceptividad, es decir, plazos en los que el cumplimiento del perfil será obligatorio (artículo 32).

Además, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 11/2022 de 1 de diciembre de Empleo Público Vasco a EJIE le resultan de aplicación, en virtud de lo regulado en el artículo 7, los artículos 45,46,47,52 y 54, así como el título XIII sobre normalización lingüística de la misma.

Por todo ello EJIE se ha dotado de una relación de puestos de trabajo, que debe contemplar el perfil lingüístico de cada puesto, así como su fecha de preceptividad, previa elaboración y aprobación del presente plan de normalización lingüística. A fecha actual, la RPT en vigor (RPT 4 de fecha 19 de diciembre de 2024) cuenta con 80 puestos con asignación de perfil de euskera y fecha de preceptividad, de los 328 puestos que contiene, lo que representa un 24,39%. Hay que tener en cuenta que en el presente plan EJIE debe asignar perfil lingüístico de euskera la totalidad de los puestos de la RPT en vigor y al menos el 52,85% de los puestos debe tener establecida la fecha de preceptividad, lo que supone un total de 174 puestos.

El mercado laboral del sector TIC a nivel mundial, estatal y local se encuentra en una situación de escasez de profesionales y de incremento salariales, lo que incrementa la dificultad de dotarse de profesionales con cualificación.

Además, las titulaciones superiores relacionadas con el ámbito TIC, han sufrido en los últimos años una disminución de personas tituladas.

Por todo ello el presente plan establece una serie de actuaciones que deben ser coordinadas con la situación indicada.

Las medidas ya implantadas desde 2023 que se describen a continuación tenían como objetivo contar con un número de puestos con perfil lingüístico de euskera, poniendo en valor las actuaciones realizadas hasta la fecha, especialmente los planes de formación de euskera de EJIE llevados a cabo, y la valoración del idioma euskera de una forma sistematizada en los procesos de selección. Además de dar un tratamiento especial a las ampliaciones de plantilla presupuestadas para 2023 y 2024, tratando de conciliar el cumplimiento de la normativa en materia de normalización lingüística con las especiales características de los procesos de selección necesarios para acometerla, por la especialización de los mismos, el volumen en cuanto a vacantes y la peculiar situación del mercado laboral del sector TIC.

En el proceso de ampliación de plantilla 2023, se realizaron procesos de selección para la dotación de 59 vacantes, resultando efectivamente dotadas 57 de ellas, con un 49,15% de las personas ocupantes con nivel B2 o superior. 13 de las vacantes contaban con requisito obligatorio de euskera (10 con nivel B2 y 3 con C1), quedando todas ellas efectivamente dotadas.

En el proceso de ampliación de plantilla 2024, se realizaron procesos de selección para la dotación de 38 vacantes, resultando efectivamente dotadas 35 de ellas, con un 28,57% de las personas ocupantes con nivel de euskera B2 o superior. 7 de las vacantes contaban con requisito obligatorio de euskera (3 con nivel B2 y 4 con nivel C1), de las cuales 3 con nivel C1 resultaron desiertas

Además, en este plan se proponen otras medidas a implementar durante el año 2025 y siguientes para realizar una sistematización del tratamiento del euskera, conforme a la normativa vigente y las circunstancias concretas de EJIE.

Desde mayo de 2023 se han aplicado las siguientes medidas:

- En aquellos puestos ocupados por personal con contrato indefinido que tengan acreditado un perfil lingüístico B2, C1 o C2, en junio de 2023 se asignó dichos puestos un perfil lingüístico siguiendo estos criterios:
 - Perfil acreditado B2: asignar B2
 - Perfil acreditado C1 o C2: asignar C1

En estos casos se estableció como fecha de preceptividad el 1 de junio de 2023. **Este criterio no se ha vuelto a aplicar desde entonces.**

- En las vacantes del proceso de ampliación de plantilla 2023 se incluyó perfil de euskera B2 o C1, aplicando criterios lingüísticos conforme a la normativa en vigor a un número determinado de vacantes. Del análisis previo realizado se planteó la asignación de nivel B2 o C1 a las siguientes vacantes de las 56 a ofertadas, en función del uso del euskera en el ejercicio de las funciones a desarrollar en la prestación de servicios:
 - Técnico/a de Desarrollo 4X Innovación y vigilancia tecnológica: 1 vacante (B2), y se valorará con 6 puntos si se posee el perfil C1, y con 12 puntos en el caso del perfil C2.
 - Técnico/a de Desarrollo 4X Cultura: 2 vacantes (B2), y se valorará con 10 puntos si se posee el perfil C1, y con 20 puntos en el caso del perfil C2.
 - Técnico/a de Desarrollo 4X Educación: 2 vacantes (B2), y se valorará con 10 puntos si se posee el perfil C1, y con 20 puntos en el caso del perfil C2.
 - Técnico/a de Desarrollo 4X IVAP: 1 vacantes (B2), y se valorará con 10 puntos si se posee el perfil C1, y con 20 puntos en el caso del perfil C2.
 - Técnico/a de Desarrollo 4X Lehendakaritza: 1 vacante (B2), y se valorará con 6 puntos si se posee el perfil C1, y con 12 puntos en el caso del perfil C2.
 - Técnico/a de Desarrollo 4X Teletramitación: 1 vacante (B2), y se valorará con 6 puntos si se posee el perfil C1, y con 12 puntos en el caso del perfil C2.

- Técnico/a de Desarrollo 4X Eizu: 1 vacante (B1), y se valorará con 6 puntos si se posee el perfil B2, con 12 puntos en el caso del perfil C1 y con 18 puntos en el caso del perfil C2.
- Técnico/a SAU 4X: 1 vacante (C1), y se valorará con 12 puntos si se posee el perfil C2.
- Técnico/a de Sistemas Puesto: 1 vacante (B2) y se valorará con 6 puntos si se posee el perfil C1, y con 12 puntos en el caso del perfil C2.
- Técnico/a de Análisis 5 educación: 2 vacantes (C1), y se valorará con 12 puntos si se posee el perfil C2.

Todas están vacantes resultaron dotadas.

- En las vacantes del proceso de ampliación de plantilla 2023 en las que no se incluyó requisito obligatorio de euskera, una vez fueron dotadas mediante el proceso de selección correspondiente, en aquellos casos en los que la persona ocupante acredite un perfil lingüístico B2, C1 o C2, se propuso asignar a dichos puestos un perfil lingüístico siguiendo estos criterios
 - Perfil acreditado B2: asignar B2
 - Perfil acreditado C1 o C2: asignar C1

En estos casos se propuso establecer como fecha de preceptividad la fecha de la siguiente modificación de la RPT.

Finalmente estas propuestas no se llegaron a aplicar.

- En las vacantes del proceso de ampliación de plantilla 2024 se incluyó perfil de euskera B2 o C1, aplicando criterios lingüísticos conforme a la normativa en vigor a un número determinado de vacantes. Del análisis previo realizado se planteó la asignación de nivel B2 a las siguientes vacantes de las 35 ofertadas, en función del uso del euskera en el ejercicio de las funciones a desarrollar en la prestación de servicios:

Centro de coste	Puesto	Perfil lingüístico	Fecha de preceptividad
10080 EDUCACIÓN / HEZKUNTZA	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	C1	13-06-2024
10080 EDUCACIÓN / HEZKUNTZA	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	C1	13-06-2024
10110 KULTURA ETA HIZKUNTZALARITZA POLITIKOA / CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	C1	13-06-2024
10300 OSAKIDETZA	ANALISI TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE ANÁLISIS N5	C1	13-06-2024
10300 OSAKIDETZA	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	B2	13-06-2024
10410 EIZU	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	B2	13-06-2024
10410 EIZU	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	B2	13-06-2024
10022 SERVICIO KZ GUNEA / KZ GUNEA ZERBITZUA	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	C1	13-06-2024
10465 NEGOZIOARI ARRETA / SOPORTE AL NEGOCIO	ANTOLAMENDU, KALITATE ETA SEGURTASUN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE ORGANIZACIÓN, CALIDAD Y SEGURIDAD N4X	C1	13-06-2024
10120 GOBERNANZA PUBLICA Y AUTOGOBIERNO	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	B2	13-06-2024

10462 TELETRAMITAZIOA / TELETRAMITACIÓN	GARAPEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE DESARROLLO N4X	B2	13-06-2024
10473 KUDEAKETA EKIMENAK / GESTIÓN INICIATIVAS	SISTEMEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE SISTEMAS N4X	B2	13-06-2024
10471 EDPOINT	SISTEMEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE SISTEMAS N4X	B2	13-06-2024
10471 EDPOINT	SISTEMEN TEKNIKARIA / TÉCNICO/A DE SISTEMAS N4X	B2	13-06-2024

De estas vacantes se han iniciado procesos de selección para la dotación de siete de ellas, de las cuales cuatro han sido dotadas y tres han resultado desiertas, concretamente las dos adscritas al centro de coste Educación y la adscrita al centro de coste KZGunea.

- En los puestos a los que se les haya asignado perfil lingüístico B2 o C1, según lo indicado en los apartados anteriores, en el supuesto de modificación de alguno de dichos puestos por medio de la RPT, el perfil lingüístico asignado al puesto y su fecha de preceptividad se ha mantenido en el puesto modificado.
- Se han mantenido los siguientes criterios de valoración del idioma euskera (a excepción de las vacantes especificadas anteriormente):
 - En los procesos de selección en los que se establezca el perfil lingüístico B2 como criterio obligatorio, valorar el perfil lingüístico C1 o superior con 5 puntos.
 - En los procesos de selección en los que se establezca el perfil lingüístico C1 como obligatorio, valorar el perfil lingüístico C2 con 5 puntos.
 - En los procesos de selección en los que no se establezca la acreditación de perfil lingüístico como obligatoria, valorar según la siguiente escala:
C1 o superior =12 puntos
B2= 9 puntos
B1= 5 puntos

En los nuevos procesos de selección en los que la acreditación del perfil lingüístico sea obligatoria, no se valorará el conocimiento de euskera como mérito

- A finales de 2023 y sobre la base de la RPT a 1 de junio de 2023 se determinó por la Comisión de Euskera, con arreglo a los criterios lingüísticos de la normativa en vigor, el perfil lingüístico a asignar a todos y cada uno de los puestos de la RPT. Esta determinación de perfiles no fue aprobada y continua sin ser aprobada a día de hoy. Se propone a continuación la realización de esta misma actividad para una próxima revisión de la RPT aprobada por el Consejo de Administración antes de 31/12/2025, estableciendo como fecha preceptividad para un 52,85% del total de puestos de la RPT, es decir a 94 puestos que actualmente no la tienen establecida. La fecha de preceptividad no podrá ser posterior a 31/12/2032.

En el marco del presente plan se plantean las siguientes medidas:

- Elaborar una nueva RPT para su aprobación por el Consejo de Administración antes de 31/12/2025, proponiendo por la Comisión de Euskera, con arreglo a los criterios lingüísticos de la normativa en vigor, el perfil lingüístico a asignar a todos y cada uno de los puestos de la RPT, junto con fecha de preceptividad, que no podrá ser posterior a 31/12/2032, a un 52,85% de los mismos, es decir a 94 puestos que actualmente no la tienen establecida, siguiendo los siguientes criterios, además del de no establecer fecha de preceptividad a puestos ocupados por personas que no tengan acreditado el nivel de euskera asignado al puesto y que al inicio del actual período de planificación (01/01/2023) no tengan 45 años de edad.

Para la asignación de los perfiles lingüísticos, se han utilizado los criterios de área de influencia, red de relaciones, creatividad e imagen, en base a las características de las actividades realizadas por EJIE para la prestación de los servicios que le son encargados y encomendados para las entidades de las que ostenta la condición de medio propio. Concretamente, de la siguiente manera:

- Criterio de área de influencia: Se refiere al ámbito de las funciones desempeñadas en el puesto, es decir a su ámbito de actuación e impacto.
Se distingue entre:
 - Ciudadanía: 4 puntos
 - Clientela, entidades proveedoras y personal interno: 3 puntos
 - Clientela y personal interno: 2 puntos
 - Entidades proveedoras y personal interno: 1 punto

- Criterio de red de relaciones: Se refiere a con quién se relaciona el puesto y a la cantidad de interacciones.
Se distingue entre:
 - Ciudadanía: 4 puntos
 - Clientela, entidades proveedoras y personal interno: 3 puntos
 - Clientela y personal interno: 2 puntos
 - Entidades proveedoras y personal interno: 1 punto

- Criterio de creatividad: Se refiere al nivel de elaboración de contenidos lingüísticos, tales como documentos, informes, comunicaciones, manuales.
Se distingue entre:
 - Muy alta: 4 puntos
 - Alta: 3 puntos
 - Media: 2 puntos
 - Baja: 1 punto

- Criterio de imagen: Hace referencia al hecho de ejercer la representación de la empresa en entidades cliente, entidades proveedoras, administraciones públicas, foros, etc.
Se distingue entre:
 - Muy alta: 4 puntos
 - Alta: 3 puntos
 - Media: 2 puntos
 - Baja: 1 punto

Para calcular la puntuación total obtenida por cada puesto se suma el valor total obtenido en cada uno de los criterios.

Redondeo hacia el entero más cercano por defecto hacia abajo cuando el valor decimal es exactamente 0,5.

A la hora de establecer las baremaciones de puntuaciones, se han tenido en cuenta las concretas circunstancias de EJIE, tales como:

- Ausencia de prestación de servicio público a la ciudadanía desde los puestos de EJIE
- Prestación de servicios al Gobierno Vasco, con un alto nivel de exigencia en la promoción y uso del euskera
- Alto componente de interlocución con la clientela en euskera
- Bajo nivel de interlocución con las entidades proveedoras en euskera
- Mercado laboral TIC altamente tensionado y con déficit de profesionales
- Alto nivel de implantación de herramientas informáticas de traducción a euskera
- Uso muy extendido en el sector TIC a nivel de documentación técnica del idioma inglés

- Alto nivel de digitalización de procesos internos y formales con clientela y entidades proveedoras, lo que minimiza la necesidad de elaboración de contenidos escritos manuales.
- En puestos de perfil técnico, un nivel B2 combinado con el apoyo de las herramientas informáticas de traducción cubre adecuadamente las necesidades de EJIE.

Concretándose la siguiente tabla de baremación

Perfil lingüístico a asignar	Rango de puntuaciones
B1	De 6 a 8
B2	De 9 a 12
C1	De 13 a 15
C2	16

Se ha optado por agrupar los puestos conforme al diagrama de perfiles y niveles recogido en el Anexo I del Convenio Colectivo.

Dado que el sistema de clasificación profesional y de desempeño de EJIE se basa en un modelo de competencias por niveles retributivos se ha propuesto clasificar los puestos por agrupaciones de puestos con idéntico recorrido de niveles retributivos.

- Puestos de recorrido de nivel A+ a nivel 4. Puestos administrativos básicos
- Puestos de recorrido de nivel 3 a nivel 5. Puestos técnicos medios
- Puestos de recorrido de nivel 4 a nivel 6 a amortizar. Puestos técnicos medios amortizar por criterios de homogeneización
- Puestos de recorrido de nivel 5 a nivel 7. Puestos técnicos altos
- Puestos de recorrido de nivel 6 a 8 y puestos técnicos altos con complemento de responsabilidad. Puestos de jefatura y responsabilidad
- Puestos dirección de área y subdirección
- Dirección General

Esta agrupación además aporta criterios de homogeneidad a la hora de la asignación de perfiles lingüísticos y facilita de cara a futuro la asignación de perfiles lingüísticos a nuevas vacantes que se puedan generar.

Se ha optado por la revisión conforme a estos criterios de los perfiles lingüísticos anteriormente asignados a algunos puestos, con la finalidad de dar un tratamiento homogéneo a todos los puestos de la RPT. De esta forma, todos los puestos de la RPT tendrán asignado el perfil lingüístico que les corresponda según los criterios indicados en el presente plan, modificándose los perfiles lingüísticos asignados anteriormente en caso de ser estos diferentes.

Como resultado de todo ello, la tabla resultante del perfilado de puestos de la RPT, es la siguiente:

Puestos por tipo de perfil	Número	%
B2	269	82,01
C1	59	17,99
TOTAL	328	100

Se adjunta como anexo 4.3 detalle de la asignación de perfiles lingüísticos en la RPT de fecha 16-12-2025, de conformidad con los criterios establecidos en el presente plan.

Para establecer la fecha de preceptividad se han adoptado los siguientes criterios, además de mantener las fechas de preceptividad ya existentes

- En primer lugar, establecer fecha de preceptividad vencida (la de la aprobación de la RPT), a los puestos sin fecha de preceptividad ocupados por personas que tengan acreditado actualmente el perfil asignado al puesto, independientemente de la edad de la persona ocupante.
- En segundo lugar, establecer fecha de preceptividad vencida (la de la aprobación de la RPT), a todos los puestos vacantes de la RPT.
- En tercer lugar, establecer fecha de preceptividad 31/12/2032, a puestos cuyas personas ocupantes tuvieran al inicio del actual período de planificación (01/01/2023) 45 años o más. Para el establecimiento de la fecha de preceptividad se ha tenido en cuenta el tiempo razonable para acreditar el perfil lingüístico del puesto, en consonancia con el plan de formación existente. Esta asignación se realizará a puestos ocupados por personas mayores de 45 años a fecha 01-01-2023, ordenadas de menor a mayor edad, excluyendo los puestos de jefatura/responsable, con la finalidad de facilitar la posible promoción a los mismos en caso de quedar vacantes. Esta fecha de preceptividad podrá ser adelantada en una posterior modificación de la RPT, si la persona ocupante acreditara el perfil lingüístico asignado al puesto.

Las fechas de preceptividad asignadas en la RPT de acuerdo con los criterios indicados en el presente plan tendrán continuidad en planes posteriores.

A continuación se muestra una tabla con los resultados de aplicación de los criterios indicados

Puestos perfilados según fecha <u>preceptividad</u> y situación del puesto	Número	Porcentaje	Porcentaje
Puestos con fecha de <u>preceptividad</u> 2023 y 2024 ocupados por personas que acreditan perfil requerido	70	21,36	53,05
Puestos con fecha de <u>preceptividad</u> 2023 y 2024 vacantes	8 (*)	2,43	
Puestos con fecha de <u>preceptividad</u> 16/12/2025 ocupados por personas que acreditan perfil requerido	31	9,45	
Puestos con fecha de <u>preceptividad</u> 16/12/2025 vacantes	23	7,01	
Puestos con fecha de <u>preceptividad</u> 31/12/2032 ocupados por personas mayores de 45 años a 01/01/2023 que no acreditan el perfil requerido (**)	42	12,80	
Puestos sin fecha de <u>preceptividad</u> (resto de puestos)	154	46,95	46,95
TOTALES	328	100	100

(*) 1 con reserva de puesto por excedencia forzosa (la persona titular acredita el perfil requerido)

(**) Criterio de asignación de fecha de preceptividad 31/12/2032: Puestos ocupados por personas mayores de 45 años a 01-01-2023, ordenadas de menor edad a mayor edad, excluyendo los puestos de jefatura/responsable, con la finalidad de facilitar la posible promoción a los mismos en caso de quedar vacantes

Se adjunta como anexo 4.4 detalle de la asignación de fechas de preceptividad en la RPT de fecha 16-12-2025, de conformidad con los criterios establecidos en el presente plan.

En cualquier modificación de la RPT posterior a la indicada en el párrafo anterior que implique creación de nuevos puestos ya sea por ampliación de plantilla, amortización/creación, o por transformación, la Comisión de Euskera propondrá de acuerdo a los criterios anteriormente descritos, previamente a su aprobación, el nivel de euskera y la fecha de preceptividad vencida (la de aprobación de la RPT) a asignar dichos puestos para su inclusión en la próxima actualización de la RPT.

En cualquier nuevo proceso de selección de nuevos puestos todavía no incluidos en la RPT la Comisión de Euskera propondrá con arreglo a los mismos criterios, el nivel de euskera y la fecha de preceptividad vencida, la de la aprobación de la RPT, cuya aprobación deberá ser previa al inicio de los procesos de selección.

En el supuesto de asignación de complementos de responsabilidad por la Dirección General para funciones de dirección, subdirección y/o jefatura/responsabilidad, la Comisión de Euskera propondrá previamente, con arreglo a los mismos criterios el nivel de euskera aplicable para su inclusión en la próxima actualización de la RPT. La fecha de preceptividad en estos casos será establecida por Dirección General, no pudiendo ser posterior a 31/12/2032.

- En los puestos a los que se les haya asignado perfil lingüístico B2 o C1 en la RPT en vigor, con fecha de preceptividad vencida, en el supuesto de modificación de alguno de dichos puestos por medio de la RPT, mediante amortización/creación, el perfil lingüístico asignado al puesto y su fecha de preceptividad se mantendrán en el puesto modificado, salvo que por criterios lingüísticos deba ser diferente.
- Mantener los siguientes criterios de valoración del idioma euskera en las vacantes que sean objeto de proceso de selección para su dotación, siempre y cuando no se requiera un determinado nivel de euskera como requisito obligatorio:

C1 o superior =12 puntos

B2= 9 puntos

B1= 5 puntos

- Analizar la posible aplicación de medidas relacionadas con las promociones derivadas del proceso de evaluación del desempeño, con la finalidad de garantizar el derecho a la promoción interna del 66% de la plantilla que a fecha actual no tiene acreditado un nivel alto o medio de idioma euskera, así como para mantener y reforzar el sentido de pertenencia a la empresa al objeto de mantener los altos estándares del nivel de servicio recogidos en los encargos a los que EJIE debe dar cumplimiento. Para ello se aplicarán las siguientes medidas en la evaluación de desempeño anual.
 - Los supuestos de progreso de nivel 4X a 4Y que se materialicen en el plazo de tres años recogido en el artículo 37 del Convenio Colectivo, podrán hacerse efectivos cuando la persona promocionable no tenga acreditado el nivel de euskera del puesto, sin que sea necesario firmar ningún compromiso por su parte. En la próxima actualización de la RPT se mantendrá el nivel de euskera del puesto anteriormente ocupado por la persona promocionada, así como en su caso, la fecha de preceptividad.
 - En los supuestos de progreso entre niveles, cuando la persona promocionable no tenga acreditado el nivel de euskera del puesto, podrá materializarse el progreso de nivel, cuando la persona promocionable no tenga acreditado el nivel de euskera del puesto, sin que sea necesario firmar ningún compromiso por su parte. En la próxima actualización de la RPT se mantendrá en nivel de euskera del puesto anteriormente ocupado por la persona promocionada, así como en su caso la fecha de preceptividad.
 - En los supuestos de progreso a perfiles profesionales de mayor recorrido, cuando la persona promocionable tenga acreditado el nivel de euskera en un puesto del mismo nivel profesional con la misma adscripción orgánica, en la próxima actualización de la RPT se asignará dicho nivel de euskera al puesto, con la fecha de preceptividad coincidente con la de la modificación de la RPT.
 - En los supuestos de progreso a perfiles profesionales de mayor recorrido, cuando la persona promocionable no tenga acreditado el nivel de euskera en un puesto similar con la misma adscripción orgánica, en la próxima actualización de la RPT se asignará el nivel de euskera del puesto similar sin fecha de preceptividad.

- Analizar la posible aplicación de medidas para garantizar el derecho al mantenimiento del puesto de trabajo en el supuesto excepcional de que alguna persona con contrato indefinido no consiguiera acreditar el nivel de euskera requerido en el puesto que ocupa, al vencimiento de la fecha de preceptividad del mismo. Para ello se aplicarán las siguientes medidas:
 - Posibilidad de asignación a un puesto vacante acorde con los conocimientos de euskera de la persona que se encuentre en el supuesto anteriormente indicado.
 - Posibilidad de actualización excepcional de la RPT en la próxima revisión de la misma, de tal manera que se garantice la creación de un puesto del mismo perfil profesional y nivel retributivo, acorde con los conocimientos de euskera de la persona que se encuentre en el supuesto anteriormente indicado.
 - Excepción a quienes superen la edad de 45 años al inicio de cada período de planificación, previa conformidad del interesado. EJIE establecerá un procedimiento mediante un flujo de trabajo en la intranet, para que las personas mayores de 45 años a fecha 01-01-2023 que lo deseen, puedan solicitar dicha exención.
 - Excepción a aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.
 - Excepción a las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

- Excepción a aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos

3.9 Formación y capacitación lingüística

Desde el curso 2021-2022 al curso 2024-2025 ha habido un alumnado de 215 personas en los cursos facilitados por EJIE. La cuantía de la inversión desde el curso 2021-2022 realizada por EJIE para capacitar a esas personas asciende a fecha actual a 343.681,34 euros.

A partir del curso 2025-2026 y con el fin de lograr los objetivos de este plan, se pondrá en marcha el siguiente plan de formación:

1. FORMACIÓN LINGÜÍSTICA:

- Con cualquiera de los métodos, el objetivo es la acreditación de un nivel de euskera: al menos B2.
 - Mientras dure el proceso de aprendizaje, las personas que estén aprendiendo podrán acudir a un barnetegi de dos semanas laborables de duración, con el coste de la matrícula a cargo de la empresa y con el tiempo de dedicación por cuenta de la persona trabajadora con cargo a los días libres disposición generados por el aprendizaje de euskera, tal y como se indica a continuación. La empresa costeará un máximo de dos barnetegis durante el período de aprendizaje.
 - A continuación se detallan las condiciones aplicables según el modelo de aprendizaje. Sólo se podrá optar por un modelo de aprendizaje por curso, existiendo la posibilidad de modificarlo en cursos sucesivos. Cada persona deberá firmar un compromiso de aprendizaje, en el que se recojan las condiciones de aplicación del modelo, en base a lo recogido en este documento.
 - Estas condiciones serán de aplicación a partir del curso 2025-2026, prevaleciendo hasta entonces las condiciones anteriormente existentes.
- 1.1. Clases On-line en Ejje: la empresa adjudicataria del servicio adjudicado.
- La formación se realizará fuera del horario laboral (168 horas). Las horas indicadas son las aplicables de acuerdo con la herramienta y el modelo de la actual empresa adjudicataria y serán objeto de revisión en caso de que la herramienta y el modelo de la empresa adjudicataria sean diferentes. Este modelo también lleva implícita la realización de sesiones grupales de prácticas orales, por personal docente capacitado para ello, de una hora de duración por sesión, en horario laboral, con periodicidad semanal durante los meses de octubre a junio en modalidad de aula virtual. Las personas que acrediten la realización efectiva de al menos 125 horas y al menos un 75% de las horas de sesiones grupales prácticas convocadas, tendrán derecho al reconocimiento del 50% de las horas realizadas fuera del horario laboral, como horas de libre disposición a disfrutar en un plazo máximo de dos años, con un máximo de 84 horas de libre disposición por curso.
 - El coste de la matrícula correrá a cargo de Ejje, así como el derivado de libros de textos y tasas de exámenes.
 - La persona se comprometerá a acreditar al menos el nivel B2 dentro del número máximo de cursos admitidos en EJIE tal y como se indica en la tabla que se acompaña más adelante, esto es un máximo de 8 cursos, en función del nivel acreditado de partida. Una vez transcurrido el número máximo de cursos establecido, EJIE no correrá con más gastos de matrícula, ni con el reconocimiento de horas de libre disposición por el tiempo invertido en el aprendizaje.
 - Si no consigue acreditar al menos dicho nivel en los cursos que se indican en la tabla que se acompaña más adelante, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos. En el caso de que la persona no realice el mínimo de horas establecido por curso, durante dos cursos seguidos o alternos, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos.

1.2. On-line o presencial en euskaltegi:

- La formación se realizará fuera del horario laboral (168 horas). Las personas que acrediten la realización efectiva de al menos 125 horas tendrán derecho al reconocimiento del 50% de las horas realizadas fuera del horario laboral, como horas de libre disposición a disfrutar en un plazo máximo de dos años, con un máximo de 84 horas de libre disposición por curso. En el caso de la modalidad online, si esta conlleva sesiones grupales prácticas orales, deberá acreditar además la realización de al menos un 75% de las horas de sesiones grupales prácticas convocadas. A los efectos de acreditar las horas realizadas se deberá aportar un certificado firmado y sellado por el euskaltegi.
- El coste de la matrícula correrá a cargo de Ejje, vía ayuda de convenio, así como el derivado de libros de textos y tasas de exámenes.
- La persona se comprometerá a acreditar al menos el nivel B2 dentro del número máximo de cursos admitidos en EJIE tal y como se indica en la tabla que se acompaña más adelante, esto es un máximo de 8 cursos, en función del nivel acreditado de partida. Una vez transcurrido el número máximo de cursos establecido, EJIE no correrá con más gastos de matrícula, ni con el reconocimiento de horas de libre disposición por el tiempo invertido en el aprendizaje.
- Si no consigue acreditar el título en los cursos que se indican en la tabla que se acompaña más adelante, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos. En el caso de que la persona no realice el mínimo de horas establecido por curso, durante dos cursos seguidos o alternos, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos.

1.3. Escuela oficial de idiomas en la modalidad de estudio oficial

- Sólo se admite la modalidad oficial de la escuela oficial de idiomas, ya sea semipresencial o presencial, en la que el alumnado acude a clase y puede examinarse en las convocatorias correspondientes. No se admite la modalidad libre, en la que el alumno no acude a clase y únicamente se presenta a las pruebas de certificación.
- La formación se realizará fuera del horario laboral (168 horas). Las personas que acrediten la realización efectiva de al menos 125 horas tendrán derecho al reconocimiento del 50% de las horas realizadas fuera del horario laboral, como horas de libre disposición a disfrutar en un plazo máximo de dos años, con un máximo de 84 horas de libre disposición por curso. A los efectos de acreditar las horas realizadas se deberá aportar un certificado firmado y sellado por la escuela oficial de idiomas.
- El coste de la matrícula correrá a cargo de Ejje, vía ayuda de convenio, así como el derivado de libros de textos y tasas de exámenes.
- La persona se comprometerá a acreditar al menos el nivel B2 dentro del número máximo de cursos admitidos en EJIE tal y como se indica en la tabla que se acompaña más adelante, esto es un máximo de 8 cursos, en función del nivel acreditado de partida. Una vez transcurrido el número máximo de cursos establecido, EJIE no correrá con más gastos de matrícula, ni con el reconocimiento de horas de libre disposición por el tiempo invertido en el aprendizaje.
- Si no consigue acreditar el título en los cursos que se indican en la tabla que se acompaña más adelante, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos. En el caso de que la persona no realice el mínimo de horas establecido por curso, durante dos cursos seguidos o alternos, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos.

1.4. Clases presenciales en Ejje:

- Se intentó organizar esta opción, pero no tuvo aceptación. Se valorará cuando haya predisposición por parte de la plantilla.

Computo de horas necesarias para la consecución de los niveles lingüísticos, según [HEOC](#), y número máximo de cursos admitidos en EJIE para obtención de títulos.

NIVELES	A1	A2	B1	B2	C1	C2	Horas	cursos*	NUMERO MAXIMO DE CURSOS
---------	----	----	----	----	----	----	-------	---------	-------------------------

									ADMITIDOS EN EJIE
A1	125						125	1	2
A2		A1+200					325	2	4
B1			A2+250				575	4	6
B2				B1+350			925	6	8
C1					B2+400		1325	8	10
C2						C1+200	1525	9	12

*Cursos de 168 horas.

2. FORMACIÓN CONTINUA:

- Ejje ofrecerá una serie de cursos de formación a lo largo del año para satisfacer las necesidades que la plantilla pueda tener a la hora de realizar su trabajo en euskera.
- Estos cursos serán dentro del horario laboral.
- Se impartirán de octubre a junio, una vez al mes.
- Será requisito tener un nivel igual o superior al B1.

3. ACREDITACIÓN DEL NIVEL DE EUSKERA:

En Ejje son muchas las personas que tienen algún conocimiento de euskera. Algunas de ellas lo tienen acreditado oficialmente, pero otras no tienen ningún tipo de certificado o título (aunque tengan un buen nivel).

- Ejje propondrá a esas personas que hagan un curso para poder acreditar mediante examen oficial el nivel de euskera que poseen.
- El alumno se comprometerá a acreditar su nivel presentándose al examen correspondiente.
- Las horas y la matrícula correrán a cargo de Ejje (100 horas máximo), vía ayuda de convenio.
- Nivel mínimo exigido B1.
- El objetivo será que todas las personas que teniendo conocimientos de euskera no tienen título alguno, lo puedan acreditar oficialmente en otoño de cada curso. En el caso de no conseguir acreditar el nivel, el alumno podrá acceder a cualquiera de las opciones del primer punto de este plan.

3.10 Seguimiento y evaluación del Plan de Uso

El Comité de Euskera hará anualmente el seguimiento del nivel de cumplimiento de los indicadores del Plan de Uso. Las mejoras que se identifiquen se recogerán en el plan de gestión del próximo año. Además de ello, durante el período de planificación se analizarán las vías para incorporar los indicadores del Plan de Uso en el plan estratégico de EJIE.

Al finalizar el VII. Período de Planificación, cuando se realice la evaluación final, se utilizarán la metodología actual y los mismos cuestionarios, indicadores y criterios, para asegurarse una evolución fiable de los objetivos. Los resultados se utilizarán a modo de diagnóstico en el próximo período de planificación.

4 Anexos

4.1 Política lingüística

La Dirección General de EJIE quiere hacer público su compromiso para con la normalización del euskera, un compromiso que, si bien no es nuevo, es preciso visibilizar como muestra de garantía para su cumplimiento y como agente tractor frente a otras organizaciones y el conjunto de la Sociedad.

En este sentido, y bajo ese compromiso genérico, EJIE creará y procurará la vigencia de un Plan de Normalización del Uso del Euskera hasta que pueda darse por alcanzado el objetivo principal recogido en esta política lingüística.

Dicho Plan de euskera habrá de tener un enfoque transversal, alcanzando y estando presente en aquellos Planes o Acciones Estratégicas que sean definidas desde la Dirección. Para su puesta en marcha y evaluación, se creará y dotará de recursos a una Comisión de Euskera.

Este será el objetivo principal del Plan de Euskera:

Garantizar el uso del euskera en las relaciones que EJIE mantiene con sus clientes, con el fin de que estos tengan oportunidad de utilizar el idioma que deseen; asimismo, se impulsará en las relaciones internas con el objetivo de aumentar el nivel de uso del euskera.

Es deseo de la Dirección contar con el apoyo de los distintos agentes de la Empresa para poder implementar adecuadamente el Plan de Euskera.

En esta tarea de la puesta en escena del compromiso es preciso también involucrar a la Cadena de Valor de EJIE -empresas proveedoras, colaboraciones, etc.- y a los distintos Grupos de Interés que se han identificado dentro de nuestro modelo de Excelencia para la Gestión. Sólo abriendo el proceso a otras organizaciones y personas e impulsando su implicación, estaremos revertiendo en la Sociedad un valor que manifestamos como central en nuestra propia gestión.

4.2 Criterios para el uso de las lenguas oficiales

LENGUA DE SERVICIO

1. Imagen de la entidad	
Rotulación y audiovisuales	
Rotulación y audiovisuales	En general, todos los rótulos y elementos que están a la vista estarán en euskera y en castellano, en ese mismo orden. Si el texto es muy similar en euskera y castellano, se podrá poner íntegramente en euskera.
1.2. Marketing, publicidad y actos públicos	
1.2.1. Publicaciones, anuncios, campañas de publicidad, notas de prensa y papelería.	Todos los elementos y soportes de este apartado estarán en euskera y en castellano, en ese mismo orden. Los anuncios, entrevistas, notas de prensa, campaña de publicidad y similares que sean para medios de comunicación que funcionen en euskera, se realizarán exclusivamente en euskera.
1.2.2. Actos públicos	En los actos, jornadas, feria de muestras, exposiciones y similares que organice EJIE o tome parte en los eventos, la presencia del euskera se garantizará en las intervenciones orales. Se aprovecharán las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y se estudiará la posibilidad de beneficiarse de la traducción simultánea.

	En lo referente a los elementos escritos, todos los elementos que están a la vista estarán en euskera y en castellano, en ese mismo orden.
1.3 Entorno digital	
1.3.1 Contenido de la Página Web y de las redes sociales	<p>Todos los contenidos de la Página Web estarán, por lo menos, en euskera y en castellano. Los documentos que se puedan consultar estarán en euskera y castellano, y se publicarán las dos versiones simultáneamente.</p> <p>Los mensajes en las redes sociales se publicarán en euskera y castellano, dando visibilidad al euskera. El mismo criterio se seguirá en las redes sociales de los servicios gestionados por EJIE.</p> <p>Las aplicaciones creadas por EJIE estarán también en euskera, así como las que gestione</p>
2. Relaciones con clientes y personas usuarias	
Relaciones por escrito con clientes y personas usuarias	
2.1.1. Relaciones escritas	Todos los impresos, plantillas, peticiones y documentos similares que utilizamos con la clientela estarán en los dos idiomas. Se incluyen las aplicaciones informáticas, modelos de actas, encargos, el portal de transparencia y todos los documentos que se utilizan en el servicio KZgune.
2.1.2. Respuestas en euskera a peticiones realizadas en euskera	Se responderán exclusivamente en euskera aquellos impresos y comunicaciones realizadas en euskera por la clientela o la ciudadanía.
2.2. Relaciones orales con clientes y personas usuarias	
2.2.1. Recepción	<p>EAZ: la alocución dispondrá de opción de lenguas. Posteriormente, siempre se utilizará la lengua elegida por las personas usuarias.</p> <p>Teléfono principal de EJIE (945017300): la alocución dispondrá de opción de lenguas. Posteriormente, siempre se utilizará la lengua elegida por las personas usuarias.</p> <p>Contestador automático: dispondrá de las dos lenguas.</p> <p>Las personas vascohablantes de EJIE utilizarán en euskera la primera palabra al atender el teléfono: EJIE, bai esan?</p> <p>En los puestos de trabajo de relación directa con la ciudadanía, se garantizará la presencia de personal capacitado en euskera.</p>
2.2.2. Relaciones orales telefónicas, online y presenciales	Aquellas personas trabajadoras de EJIE o personal subcontratado con capacidad de ofrecer el servicio en euskera, se lo harán saber a la clientela y para ello incluirán en la firma del email la frase “nahi baduzu euskaraz”
2.2.3. Respuestas en euskera a peticiones realizadas en euskera	Una vez la clientela haya optado por el euskera, se le atenderá o se le ofrecerá el servicio en euskera. En el caso que la persona trabajadora de EJIE no tenga capacidad, informará al responsable correspondiente de la petición de la persona cliente, para que el responsable tome las medidas necesarias para garantizar el servicio en euskera.

LENGUA DE TRABAJO

3. Comunicación interna y herramientas de trabajo


3.1. Paisaje lingüístico relacionado con el trabajo

3.1.1. Paisaje lingüístico relacionado con el trabajo

En general, todos los rótulos de EJIE y elementos que están a la vista estarán en euskera y castellano, en ese mismo orden (carpetas físicas y digitales, notas no permanentes, rótulos de las máquinas de café o

	<p>fotocopiadoras...). Si el texto es muy similar en euskera y castellano, se podrá poner íntegramente en euskera.</p> <p>Cuando no estén a la vista o cuando sean carpetas personales cada persona trabajadora decidirá el idioma a utilizar.</p>
<p>3.2 Comunicación escrita</p>	
<p>3.2.1. Herramientas de comunicación informativa</p>	<p>En general, todos los rótulos de EJIE y elementos que están a la vista estarán en euskera y castellano, en ese mismo orden. Si el texto es muy similar en euskera y castellano, se podrá poner íntegramente en euskera.</p> <p>Intranet dispondrá de opción de lenguas y el menú y todos los contenidos estarán en euskera y castellano.</p> <p>Las comunicaciones generales enviadas por correo electrónico se mandarán en euskera y castellano, en ese mismo orden. Así mismo, las circulares y, en general, las comunicaciones y notas informativas para todas las personas trabajadoras se redactarán en los dos idiomas.</p>
<p>3.2.2. Uso escrito en las reuniones de trabajo</p>	<p>Las convocatorias y el orden del día de las reuniones serán bilingües. Las actas, sin embargo, cuando sean para todas las personas trabajadoras serán bilingües.</p>
<p>3.2.3. Uso escrito en las relaciones internas de la entidad</p>	<p>En el caso de escritos, notas y comunicaciones para las relaciones internas se distinguen dos tipos: los escritos dirigidos al conjunto o a la mayoría de las personas de EJIE se redactarán en euskera y castellano (recursos humanos, comunicaciones generales, plantillas, memoria anual, estrategia general...). Cuando estén dirigidas a un departamento o grupo de personas específico, serán las propias personas trabajadoras las que decidan el idioma a utilizar.</p> <p>Con carácter general, se promoverá la creación de documentos internos en euskera sin traducirlos del castellano. En los casos en que sea necesario, se elaborará un plan de promoción del uso del euskera respetando los criterios lingüísticos generales establecidos para las notificaciones y comunicaciones con los interesados. Para ello, se pondrán a su disposición los medios necesarios.</p>
<p>3.3 Comunicación oral</p>	
<p>3.3.1 Uso oral en las relaciones internas de la entidad: Reuniones de trabajo, relaciones telefónicas y relaciones presenciales.</p>	<p>Serán las propias personas trabajadoras las que decidan el idioma a utilizar. Aun así, la empresa planificará anualmente acciones para fomentar el uso del euskera.</p> <p>En las reuniones de trabajo se utilizarán los siguientes criterios de gestión lingüística:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La convocatoria y el orden del día de la reunión se realizarán, al menos, en euskera. Se impulsará que el resto de los documentos se elaboren también en euskera, y cuando los destinatarios sean todos los trabajadores, se elaborarán en euskera y castellano. - Cuando las personas que vayan a participar en la reunión tengan suficiente competencia en euskera, se promoverá que la reunión se celebre en euskera. - Cuando todas las personas que participen en la reunión no sean capaces de expresarse en euskera, pero sí de entender los mensajes en euskera, la reunión podrá celebrarse principalmente en euskera y se garantizará que quienes no tengan facilidad para expresarse en euskera puedan hacerlo en castellano. - Cuando exista un servicio de traducción simultánea, se fomentará que los participantes con competencia en euskera lo hagan. <p>Se fomentará el uso del euskera en las relaciones orales telefónicas y presenciales entre compañeros y se recordará la importancia de realizar la entrevista en euskera, además de la primera palabra.</p>

3.4. Recursos informáticos	
3.4.1. Aplicaciones y programas en euskera	<p>Los ordenadores tendrán la opción de utilizar en euskera el sistema operativo y los programas generales. La empresa fomentará el uso de las versiones en euskera.</p> <p>En el caso de nuevas incorporaciones, a aquellas personas con nivel suficiente de euskera, por defecto, se les configurarán todas las aplicaciones en euskera.</p>
4. Gestión de personas	
4.1. Gestión de personal	
4.1.1. Gestión de personal	<p>En el caso de escritos, notas y comunicaciones relacionadas con la gestión de personas, también se diferenciarán dos tipos: los documentos dirigidos al conjunto o a la mayoría de las personas de EJIE serán bilingües (contratos, convenios sobre condiciones de trabajo, documentos estandarizados, nóminas, control horario, certificados, acogida a nuevas incorporaciones, listas telefónicas y similares, licencias y permisos, pago de gastos de viaje y comidas, comunicaciones generales, plantillas...). Los documentos dirigidos a una sola persona, se redactarán en la lengua elegida por dicha persona.</p>
4.2 Formación en el trabajo	
4.2.1. Idioma de las sesiones	<p>A la hora de organizar sesiones de formación dirigidas a las personas trabajadoras, cuando la persona ponente sea miembro de EJIE, se intentará ofrecer las sesiones en dos grupos y en los dos idiomas, un grupo en euskera y el otro en castellano.</p> <p>En función de las características del curso, se promoverá que el personal que haya acreditado el perfil lingüístico B1 o B2 realice la formación en euskera.</p> <p>Cuando sea un proveedor la persona encargada, también se intentará operar de la misma manera.</p> <p>Las convocatorias de cursos, inscripciones, encuestas de satisfacción y documentos similares se redactarán en euskera y castellano.</p>
5. Relaciones externas	
5.1. Administración y demás entidades	
5.1.1. Relaciones escritas y orales	<p>EJIE garantizará la presencia del euskera en las relaciones tanto con la administración como con las demás entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando un documento estándar o habitual esté dirigido a una persona desconocida, se enviará en los dos idiomas. • Cuando un documento esté dirigido a una persona conocida, se enviará en la lengua elegida, en euskera o en castellano. Si la relación oral con esa persona se ha realizado en euskera, se entenderá que ha elegido el euskera. • En el uso del correo electrónico también se operará del mismo modo. <p>A las comunicaciones orales iniciadas en euskera por parte de la administración u otra entidad se les responderá en euskera.</p> <p>En las reuniones se fomentará el uso del euskera, tanto de forma oral como de forma escrita (convocatorias, actas...).</p>
5.2. Empresas proveedoras y clientela	
5.2.1. Relaciones escritas y orales	<p>Aquellas empresas proveedoras que tengan relación con la clientela de EJIE aplicarán los mismos criterios que utiliza EJIE con sus clientes.</p> <p>Para ello, se cumplirán los criterios lingüísticos en vigor para el proceso de contratación de proveedores, tal y como se recoge en el anexo "Perfiles lingüísticos en los pliegos"</p>

	 <p>pleguak</p> <p>Los encargos, encomiendas y convenios que se suscriban con personas físicas o jurídicas se redactarán al menos en euskera. De acuerdo con el objeto del convenio, se podrán incluir cláusulas para la promoción del euskera y la protección de los derechos lingüísticos de la ciudadanía.</p>
<p>6. Sistema de gestión</p>	
<p>6.1. ESTRATEGIA</p>	
<p>6.1.1 Política lingüística</p>	<p>Cada 5 años se elaborará el Plan Estratégico de Euskera con la finalidad de desarrollar la política lingüística de EJIE y poder lograr su objetivo principal. Dicho plan se extenderá en toda la organización y estará integrado en el sistema de gestión general.</p> <p>Anualmente, se elaborarán Planes de Gestión para el desarrollo del plan estratégico.</p> <p>Será responsabilidad del Consejo de Euskera proponer el Plan de Gestión Anual y el Plan Estratégico.</p> <p>El Consejo de Euskera medirá anualmente el nivel de cumplimiento de estos criterios lingüísticos.</p>
<p>6.2. Recursos</p>	<p>El Consejo de Euskera estará compuesto por 7-10 personas trabajadoras de EJIE. Será el propio Consejo quien decida la dinámica de trabajo, la frecuencia de las reuniones y asuntos similares.</p> <p>La empresa nombrará a la persona que coordine el Plan de Euskera, quien será la persona responsable del Consejo de Euskera.</p> <p>Asesoría: si el Consejo de Euskera lo propone y la empresa lo considera adecuado, se contratará una empresa asesora para recibir ayuda en las labores de implementación del Plan de Euskera.</p>
<p>6.3 PERSONAL</p>	
<p>6.3.1. Selección de personal</p>	<p>En los procesos de selección se incluirá como requisito obligatorio de euskera la acreditación del perfil lingüístico que esté establecido en la RPT en vigor para cada puesto, cuando la fecha de preceptividad esté vencida.</p> <p>Durante el periodo en el que no sea requisito imprescindible la acreditación del perfil lingüístico en determinados puestos el conocimiento de euskera se valorará de la siguiente manera:</p> <p style="text-align: center;">(C1 o superior =12 puntos, B2= 9 puntos, B1= 5 puntos)</p> <p>En el Plan de Acogida de las nuevas incorporaciones se les ofrecerá información sobre el plan de euskera (política lingüística, Consejo de Euskera, Plan de Gestión, etc.)</p> <p>Además, EJIE elaborará un listado que recoja los conocimientos de euskera de las personas trabajadoras y lo mantendrá actualizado con los títulos o nuevos niveles que las personas vayan adquiriendo. En ese padrón también se recogerán las personas que no tengan título alguno pero que tengan un nivel de euskera suficiente.</p> <p>EJIE informará a todas sus personas trabajadoras de la política lingüística y de sus criterios lingüísticos, y también de todas las revisiones.</p>

6.3.2 Formación

Con cualquiera de los métodos, el objetivo es la acreditación de un nivel de euskera: al menos B2.

Todas las nuevas incorporaciones tendrán que acceder a este plan de formación, siempre y cuando no tengan acreditado el nivel B2.

Mientras dure el proceso de aprendizaje, las personas que estén aprendiendo podrán acudir a un barnetegi de dos semanas laborables de duración, con el coste de la matrícula a cargo de la empresa y con el tiempo de dedicación por cuenta de la persona trabajadora con cargo a los días libres disposición generados por el aprendizaje de euskera. La empresa costeará un máximo de dos barnetegis durante el período de aprendizaje.

La formación se realizará según los modelos establecidos en el apartado 3.9 de este documento.

El coste de la matrícula correrá a cargo de Ejie.

La persona se comprometerá a acreditar al menos el título B2 dentro del número máximo de cursos admitidos en EJIE tal y como se indica en la tabla de referencia de EJIE. Una vez transcurrido el número máximo de cursos establecido, EJIE no correrá con más gastos de matrícula, ni con el reconocimiento de horas de libre disposición por el tiempo invertido en el aprendizaje.

Si no consigue acreditar el título en los cursos que se indican en la tabla que se acompaña más adelante, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos. En el caso de que la persona no realice el mínimo de horas establecido por curso, durante dos cursos seguidos o alternos, EJIE dejará de asumir el coste de la matrícula en años sucesivos.

Estas condiciones serán de aplicación a partir del curso 2025-2026, prevaleciendo hasta entonces las condiciones anteriormente existentes.

Para la opción de clases presenciales en EJIE, será necesario que en grupo haya un mínimo de 6 personas y un máximo de 12.

4.3 Detalle de la asignación de perfiles lingüísticos en la RPT de fecha 16-12-2025

Se adjunta el documento con la concreta asignación de los perfiles lingüísticos, a los distintos puestos de trabajo de la RPT de fecha 16-12-2025, en base a los criterios descritos en este plan.



Asignación de
perfiles lingüísticos

4.4 Detalle de la asignación de fechas de preceptividad en la RPT de fecha 16-12-2025

Se adjunta el documento con la concreta asignación de fechas de preceptividad, a los distintos puestos de trabajo de la RPT de fecha 16-12-2025, en base a los criterios descritos en este plan.



Asignación de
fechas de preceptivi