

EL EUSKERA EN LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia



2018

observatorio del
tercer sector de
bizkaia

El euskera es como el zirimiri que cae poco a poco pero que acaba inundando la realidad cotidiana de la organización.

Autoría: Ainara Canto, Lucía Merino y Arantza Remiro.
Equipo colaborador: Iskandar Cabezas y Zuriñe Romeo.

El Informe *El Euskera en el Tercer Sector Social de Euskadi* es una investigación realizada por el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. El Observatorio es un programa de promoción del Tercer Sector promovido por la Diputación Foral de Bizkaia, BBK Fundazioa y Fundación EDE y con la colaboración del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia

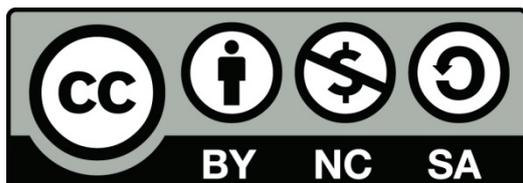


Colabora:



En la [web del Observatorio -www.3sbizkaia.org-](http://www.3sbizkaia.org) es posible acceder tanto a este documento como al resto de publicaciones del Observatorio y descargarlas gratuitamente.

Mediante ellas pretendemos contribuir a la mejora del Tercer Sector, por lo que agradecemos su máxima difusión y autorizamos su distribución, copia y reutilización siempre que se realice sin afán de lucro y se reconozca su autoría.



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO	4
2.1. Marco normativo y trayectoria histórica	4
2.1.1 Bases jurídicas en relación con el euskera en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y derechos lingüísticos en el mundo laboral.....	4
2.1.2. El impulso del euskera en la CAPV.....	6
2.1.3. El impulso del euskera en el sector privado de la CAPV.....	10
2.2. Trabajos previos.....	14
2.2.1. Estudios de referencia sobre la situación del euskera en el sector privado	14
2.2.2. El estudio de la situación del euskera y su impulso en el TSSE	15
2.3. Justificación: ¿por qué y para qué impulsar el euskera en las entidades del TSSE?.....	17
3. PLANTEAMIENTO	19
3.1. Objetivos	19
3.2. Delimitación del objeto de estudio.....	20
4. METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO	22
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL EUSKERA EN EL TSSE.....	29
5.1. Competencia y uso del euskera	30
5.1.1. Competencia lingüística	30
5.1.2. Uso general del euskera	32
5.2.3. Uso del euskera en la comunicación	36
5.2. Promoción del euskera	44
5.2.1. Estado de las medidas tomadas por las entidades para el impulso del euskera	44
5.2.2. Retos de las entidades en relación a la promoción del euskera	53
5.3. Análisis comparativo entre territorios históricos	58
5.3.1. Realidad sociolingüística del entorno.....	58
5.3.2. Competencia y uso del euskera.....	59
5.3.3. Promoción del euskera	64
5.4. Resumen y conclusiones del diagnóstico.....	67
6. ORIENTACIONES	70
6.1. Orientaciones para las organizaciones del TSSE: ¿qué podemos hacer?	70
6.2. Propuestas de líneas de actuación para el impulso del euskera en el TSEE desde el TSSE y las administraciones públicas.....	74

7. EXPERIENCIAS DE PROMOCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS	80
7.1. Experiencias de promoción.....	80
7.2. Buenas prácticas	83
7.2.1. Experiencia 1: Agintzari	83
7.2.2. Experiencia 2: Apnabi	85
7.2.3. Experiencia 3: EDE Taldea	88
7.2.4. Experiencia 4: Asociación Urgatzi.....	92
8. RECURSOS PARA LA PROMOCIÓN DEL EUSKERA EN LAS ENTIDADES.....	96
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
10. ANEXOS	109
10.1. Cuestionario.....	109
10.2. Descripción de la muestra	116
10.3. Relación de entidades participantes en el grupo aliado.....	117
10.5. Relación de entidades participantes en la encuesta online	118
10.5. Relación de entidades participantes en los grupos de discusión	120
10.7. Relación de entidades participantes en el seminario	122

1. INTRODUCCIÓN

Este informe constituye un **diagnóstico de la situación en relación con el uso y la presencia del euskera en las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi (TSSE)¹**, así como el grado de desarrollo de políticas de impulso del euskera en las mismas.

En los últimos años, tanto la ciudadanía como los poderes públicos están aunando esfuerzos con el objetivo de lograr una sociedad cada vez más bilingüe. Nuestro trabajo es coherente con las diferentes iniciativas que desde la década de los 90 se vienen impulsando desde Gobierno Vasco para promocionar el uso del euskera en el ámbito laboral y toma como referencia algunos de los trabajos de investigación que derivan de ellas a fin de poder establecer comparaciones entre el paisaje de este sector y el paisaje de otros sectores.

Las políticas activas y la participación de distintos agentes pueden lograr que el euskera se convierta en una realidad más presente en el mundo laboral, garantizando su uso y contribuyendo así a conseguir una sociedad más integrada y cohesionada, y espacios laborales que sean un reflejo de nuestra riqueza y diversidad como sociedad y en los que sea posible ejercer de manera efectiva los derechos lingüísticos.

Este informe representa una oportunidad para ampliar el conocimiento sobre la situación actual del euskera en un sector concreto y busca orientar el diseño de medidas específicas efectivas para **impulsar e intensificar el uso y la presencia del euskera en el TSSE**.

El informe ofrece un primer bloque de contenido sobre el marco normativo y la trayectoria histórica en torno al impulso del euskera, trabajos previos realizados y una justificación del trabajo que se presenta y que recoge el porqué del impulso al euskera en el Tercer Sector Social de Euskadi.

A continuación se explicita el planteamiento del trabajo, así como la metodología y el proceso de trabajo, para después entrar a presentar el diagnóstico de situación del euskera en el TSSE, que recoge un análisis comprensivo tanto de la competencia y uso del euskera, como de la promoción del mismo, combinando información cuantitativa y cualitativa.

Los siguientes bloques ofrecen, por un lado, orientaciones sobre cómo impulsar el euskera en las organizaciones del TSSE y, por otro lado, experiencias de promoción y buenas prácticas. Asimismo, se ofrece un apartado sobre los recursos existentes para la promoción del euskera en las entidades. Por último, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos del trabajo.

El estudio ha sido elaborado por el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, en el que participan la Diputación Foral de Bizkaia, Fundación BBK y Fundación EDE, y que cuenta con la colaboración del Gobierno Vasco.

¹ En las siguientes páginas se utilizarán las siglas TSSE para hacer referencia al Tercer Sector Social de Euskadi.

2. MARCO

2.1. Marco normativo y trayectoria histórica

2.1.1 Bases jurídicas en relación con el euskera en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y derechos lingüísticos en el mundo laboral

La Ley 10/1982 de Normalización del Uso del Euskera abrió el camino al desarrollo de iniciativas de política lingüística para recuperar el conocimiento y uso del euskera en los ámbitos fundamentales de la sociedad, al tiempo que otorgó al euskera amparo institucional.

Dado que no existe una única reglamentación, a la hora de hablar del estatus que otorga el ordenamiento jurídico al euskera, cabe considerar la oficialidad y la territorialidad. En el territorio donde se habla euskera existen diferentes regímenes jurídicos y hay grandes diferencias en cuanto a su reconocimiento.

Así, en el País Vasco continental (Lapurdi, Baja Navarra y Zuberoa), en el Estado francés, el euskera no tiene carácter oficial.

En el País Vasco peninsular existen dos tratamientos diferentes:

- En la *Comunidad Autónoma de Euskadi* (Bizkaia, Gipuzkoa y Araba) el euskera es oficial junto con el castellano. Con el objeto de regular el uso de ambas lenguas se aprobó la [Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Uso del Euskera](#), la cual afecta a todas las Administraciones Públicas radicadas en el territorio de la Comunidad Autónoma. En la normativa referente al euskera cabe destacar así mismo la [Ley 6/1989, de Función Pública Vasca](#), y la [Ley 6/2003, de Estatuto de las Personas Consumidoras y Usuarias](#).
- En la *Comunidad Foral de Navarra* el euskera es oficial, junto con el castellano, en una parte del territorio. [La Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra](#), es la norma fundamental en lo referente a las lenguas y, en base a ella, el euskera y el castellano serán lenguas oficiales en las zonas vasco parlantes de Navarra, mientras que fuera de esas zonas únicamente el castellano será lengua oficial.

También existen importantes normas de ámbito estatal y europeo que afectan al uso del euskera:

- Constitución de 1978: la Constitución española de 1978 establece la regulación básica de las lenguas del Estado.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Carta Europea de las Lenguas Minoritarias o Regionales.

La legislación citada hace referencia a las medidas que han de presidir el tratamiento de la normalización lingüística. Entre otras, las relaciones de consumo tienen un importante peso específico ya que posibilitan el efectivo ejercicio de los derechos lingüísticos que la legislación reconoce a las personas consumidoras y usuarias. Así, y con carácter general, podemos decir que las personas consumidoras y usuarias tienen derecho según el [Decreto 123/2008, de 1 de](#)

[julio, sobre los derechos lingüísticos de las personas consumidoras y usuarias. BOPV - miércoles 16 de julio de 2008 \(nº 135\)](#) a:

- a) Recibir en euskera y en castellano información sobre bienes y servicios.
- b) Usar el euskera o castellano en sus relaciones con las empresas o establecimientos que operen en Euskadi. Estos deben estar en condiciones de poder atenderles con independencia de la lengua oficial en que se expresen.

El ejercicio efectivo de estos derechos, sin embargo, se supedita a los términos de progresividad establecidos por la normativa: quedan al margen, por ejemplo, el pequeño comercio y las microempresas. En términos genéricos, se establece que deben cumplir las obligaciones lingüísticas:

- Entidades públicas que prestan servicios o suministran productos en régimen de derecho privado.
- Entidades o personas jurídicas que prestan servicios universales de interés general o análogos².
- Grandes establecimientos, de venta de productos o prestación de servicios, abiertos al público.
- Establecimientos comerciales colectivos.
- Entidades financieras y de crédito.
- Empresas promotoras de obras de edificación y empresas de venta o alquiler de viviendas.

Además, se establecen unos plazos ampliados por el [Decreto 204/2010, de 20 de julio, de modificación del Decreto sobre los derechos lingüísticos de las personas consumidoras y usuarias](#) para que las entidades, empresas y establecimientos se adapten a la normativa.

También pueden encontrarse referencias a este tema en la legislación sobre el Tercer Sector Social de Euskadi y sobre los servicios sociales:

- El artículo 16 de la [Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi](#) establece que las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi que cooperen con las administraciones públicas vascas en la provisión de servicios sociales de responsabilidad pública o colaboren en otras actividades sociales de interés general, tendrán la obligación de *“Realizar un esfuerzo para atender a los ciudadanos y ciudadanas en el idioma oficial que elijan”*.
- Asimismo, la [Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales](#) recoge entre los derechos de las personas usuarias de los servicios sociales (artículo 9) el *“Derecho a ser atendidas, en función de su propia preferencia, en cualquiera de los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma del País Vasco”*. Y el artículo 60 establece que *“Las entidades privadas que intervengan en la gestión de servicios del Catálogo de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales o de otras actividades de*

² Integran esta categoría: las empresas operadoras de comunicaciones que exploten redes de comunicaciones en la CAPV, las que presten el servicio universal y aquellos que presten servicios telefónicos disponibles al público en la CAPV. Las empresas ferroviarias que presten servicios de transporte público de pasajeros. Las empresas que presten servicios de transporte público regular de pasajeros por carretera en la CAPV. Las empresas que presten servicios regulares de tráfico aéreo de pasajeros en la CAPV y aquellas que presten servicios de asistencia en tierra a pasajeros en alguno de los aeropuertos de la CAPV. Las empresas distribuidoras o comercializadoras que realicen el suministro de energía eléctrica a personas consumidoras y usuarias en la CAPV. Las empresas comercializadoras de gas natural para su venta a las personas consumidoras y usuarias de en la CAPV. En los casos en que los servicios a que se refiere este apartado sean de titularidad pública, las empresas o entidades que tengan encomendada su prestación se entenderán incluidas en el apartado anterior.

responsabilidad pública en el ámbito de los servicios sociales deberán respetar en sus actuaciones los principios de actuación previstos en el artículo 7, con especial consideración del principio de igualdad y equidad regulado en su apartado c)³. En particular, y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Uso del Euskera, y de la Ley 6/2003, de 22 de diciembre, de Estatuto de las Personas Consumidoras y Usuarías, las mencionadas entidades privadas adoptarán los medios necesarios para garantizar el ejercicio del derecho de las personas usuarias a la elección lingüística del castellano o el euskera”.

Por otro lado, aunque no tenga reconocimiento jurídico, la [Declaración Universal de Derechos Lingüísticos](#) aprobada en 1996 y apoyada por la Unesco, recoge los derechos lingüísticos individuales y colectivos.

Entre los varios títulos de la declaración, el Título segundo, Régimen lingüístico general, en su sección VI Ámbito socioeconómico, recoge seis artículos (artículos del 47 al 52) que resultan de interés en relación al objetivo de este estudio, ya que en ellos se recogen los derechos de las comunidades lingüísticas a:

- establecer el uso de su lengua en todas las actividades socioeconómicas dentro su territorio y a disponer en su lengua de los medios que requiere el ejercicio de la actividad profesional;
- usar su lengua en cualquier tipo de organización socioeconómica (laborales, sindicales, patronales, profesionales y gremiales) y en sus relaciones con las empresas, establecimientos comerciales y entidades privadas y a ser recíprocamente atendido y correspondido en esta lengua;
- a ejercer las actividades laborales o profesionales en la lengua propia del territorio, excepto que las funciones inherentes al puesto de trabajo requieran el uso de otros idiomas, como por ejemplo el caso de las y los profesores de lenguas, traductores y guías turísticos.

2.1.2. El impulso del euskera en la CAPV

Desde distintas esferas sociales se ha venido trabajando en el impulso y normalización del euskera. De manera muy significativa, en el ámbito educativo se han realizado importantes esfuerzos, destacando la labor de agentes formales tales como las ikastolas y de otros agentes de euskaldunización como AEK, etc. También es significativa la labor realizada desde la educación no formal, por organizaciones como las de tiempo libre educativo.

En el ámbito cultural, en las últimas décadas la creación y producción cultural vasca ha vivido un gran desarrollo, proyección y alcance, tanto en la literatura, como en la música, las artes escénicas y otras expresiones artísticas. Los medios de comunicación en euskera han sido también agentes clave en la difusión de información y contenido en euskera. Además, instituciones como Eusko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios Vascos o el Instituto Vasco Etxepare han venido trabajando en el desarrollo de la cultura vasca. Otras iniciativas de articulación comunitaria, como Ibilaldia, Korrika, Durangoko Azoka, etc., han contribuido de manera relevante a la visibilización y promoción del euskera.

³ Artículo 7. Principios Apartado C: “Asimismo, las administraciones públicas vascas garantizarán, en cumplimiento de la normativa lingüística, la libertad de las personas para utilizar el euskera o el castellano”.

A un nivel micro, hay que destacar los esfuerzos de personas, familias y colectivos que han apostado por la normalización del euskera en la vida cotidiana, generando significativos cambios en las pautas de comunicación e interacción en euskera.

Desde el ámbito institucional, el impulso del euskera en la CAPV vino de la mano del Consejo Asesor del Euskera, creado en 1982. Este organismo público se configuró para el estudio, canalización y coordinación de los esfuerzos y actividades de las diversas instituciones, tanto públicas como privadas, implicadas en la tarea de la normalización lingüística.

Una de sus primeras actuaciones, tras analizar la eficacia de las políticas lingüísticas en Euskal Herria, fue la aprobación del Plan General de Promoción del Uso del Euskera (EBPN) en junio de 1998 que el Consejo de Gobierno del Gobierno Vasco hizo suyo un mes más tarde para continuar avanzando en la normalización lingüística durante una década. Dicho plan especificó cuáles serían los objetivos estratégicos y propuestas principales de actuación en materia de política lingüística. También dio las referencias para la coordinación entre las instituciones públicas y para la colaboración con las asociaciones vinculadas a la promoción del euskera. Para ello estructuró las líneas de trabajo en tres objetivos estratégicos:

- La transmisión del euskera.
- El uso social del euskera (la prestación de servicios en euskera).
- La calidad de la lengua.

Según el segundo de los objetivos, el euskera debe extenderse más allá de los límites de la escuela hasta abarcar otros ámbitos de uso social también importantes, con el fin de demostrar a las y los hablantes que puede tener el mismo valor funcional y de percepción que el castellano.

Más adelante, en los años 2008-2009, tuvo lugar un proceso de reflexión llamado Euskara 21 que fijó las bases para la política lingüística de principios de siglo. Aquel proceso contó con una amplia participación ciudadana y, entre otras cosas, trajo la revisión y actualización del Plan General de Promoción del Uso del Euskera (EBPN), precisamente, para afinar y adecuar esa herramienta al comienzo del siglo XXI. En el año 2009, el Parlamento Vasco, dio su aprobación al resultado del proceso Euskara 21, que se recogió en un informe denominado "Hacia un pacto renovado".

Por otro lado, dentro del marco del proceso de revisión del citado Plan General de Promoción del Uso del Euskera, la Viceconsejería de Política Lingüística presentó en abril de 2011 un Informe sobre la situación y evolución del euskera. A tenor de los datos recogidos en el informe, los progresos más destacados en el proceso de normalización del euskera habían tenido lugar en tres ámbitos: en la educación, en la producción editorial y en las tecnologías de la información y comunicación.

A partir de este momento se consideró que la planificación lingüística para los siguientes diez años tenía que aprovechar los puntos fuertes y corregir los puntos débiles de la evolución del euskera y para su concreción se tomaron como referencia las publicaciones mencionadas anteriormente: el Plan General de Promoción del Uso del Euskera (EBPN), los informes de la iniciativa *Euskara 21* y el informe sobre la situación y la evolución del euskera. Así, junto con el Consejo Asesor del Euskera, el Gobierno Vasco diseñó el Plan de Acción para la Promoción del Euskera (ESEP) en el año 2012.

Este Plan de Acción, que al igual que el anterior (EBPN) se lleva a cabo en el ámbito de la CAPV, propone las medidas para la política lingüística que han de aplicarse durante los próximos diez años y en cierto modo representa una traslación práctica de las bases y directrices indicadas en

la iniciativa *Euskara 21*. Así, para fomentar el uso del euskera, la política lingüística de los próximos años será guiada por los catorce puntos recogidos en el documento *Hacia un Pacto Renovado* y el nuevo plan desarrolla esos puntos en medidas concretas y los adapta de forma que se puedan llevar a la práctica.

Junto a la adquisición, el uso y la calidad, que se habían establecido como objetivos estratégicos en el plan anterior (EBPN), se entiende que una planificación lingüística integral debe tener en cuenta también otro tipo de actividades (líneas transversales) que sirven para alcanzarlos. Entre estas se encuentran la motivación hacia el euskera y la difusión del euskera, factores que afectan completamente al uso de la lengua y que se desarrollan en el capítulo de las acciones específicas del Plan de Acción para la Promoción del Euskera (ESEP):

Objetivos estratégicos	Líneas transversales para lograr los objetivos
<i>Adquisición del euskera.</i>	<i>Motivación hacia el euskera.</i>
1. Transmisión familiar	14. Sensibilización y motivación
2. Enseñanza	<i>Difusión del euskera.</i>
3. Euskaldunización-Alfabetización	15. Proyección interna
<i>Uso del euskera.</i>	16. Proyección externa
4. Administración	
5. Zonas geográficas más euskaldunes	
6. Ámbito socioeconómico	
7. Ocio y deporte	
<i>Calidad del euskera.</i>	
8. Producción editorial	
9. Actividad cultural	
10. Publicidad	
11. Planificación del corpus y calidad del euskera	
12. Medios de comunicación	
13. Tecnologías de la información y la comunicación	

En el año 2013 desde el Consejo Asesor del Euskera se aprobó el programa de trabajo para el período 2013-2014 propuesto por la Viceconsejería de Política Lingüística. Una de las tareas recogidas en dicho programa fue la siguiente: “analizar, contrastar, renovar y abrir vías que hagan posible la unificación de los discursos sobre el euskera”, la cual fue encomendada a la Comisión Especial Euskera 21. Para desarrollarla se puso en marcha el proyecto EGOD (Discursos Básicos Sobre el Euskera/Euskararen Gaineko Oinarrizko Diskurtsoak), cuyos resultados se difundieron y trasladaron al conjunto de la sociedad a lo largo de 2016.

Una de las funciones del Consejo Asesor del Euskera es la de estudiar y analizar cuantas cuestiones se refieran a la normalización lingüística en la Comunidad Autónoma del País Vasco y proponer al Gobierno y a las instituciones correspondientes, la adopción de medidas adecuadas para la mejor aplicación de las disposiciones referentes al uso del euskera. Su última publicación es el documento ¿Y a partir de ahora qué? del año 2016, donde establece un marco de prioridades en diferentes ámbitos:

9.1. Prioridades en la dimensión macrosocial.

- 9.1.1. Apoyo social: el discurso o framing
- 9.1.2. Apoyo social: la legitimidad de usar el euskera
- 9.1.3. Estatus legal
- 9.1.4. Política lingüística: el territorio del euskera
- 9.1.5. Política lingüística: ámbitos estatal y europeo
- 9.1.6. Política lingüística: perfeccionar la capacidad de atención bilingüe en el ámbito de los servicios públicos vinculados con la administración

9.2. Prioridades en la dimensión microsocioal.

- 9.2.1. Redes de relaciones y competencia de los interlocutores
- 9.2.2. Relación compacta

9.3. Prioridades en la dimensión individual.

- 9.3.1. Competencia relativa en euskera
 - 9.3.1.1. Competencia relativa en euskera: optimización lingüística del sistema educativo
 - 9.3.1.2. Competencia relativa en euskera: la eficacia de la euskaldunización de adultos
- 9.3.2. Motivación

También, a lo largo del 2016, ha publicado los siguientes títulos: *Las TIC en euskera RECOMENDACIONES PARA LOS PODERES PÚBLICOS* y *Gu Gazteok. Informe resumen y propuestas de líneas de trabajo de cara al futuro.*

Paralelamente a estos planes, que se han ido diseñando y evaluando a lo largo de varios años, y partiendo del análisis de dos documentos mencionados anteriormente (Euskera 21. Hacia un pacto renovado y Plan de Acción para la Promoción del Euskera –ESEP-), desde Gobierno Vasco se elaboró la Agenda Estratégica del Euskera 2013 – 2016 Una lengua viva para la convivencia. Una Agenda que tiene como objeto reforzar y acelerar el avance que ha vivido el euskera en las últimas décadas, queriendo gestionar de manera transversal el bilingüismo, reuniendo, en esencia, las funciones que el Plan ESEP asigna específicamente al Gobierno Vasco y añadiendo nuevas acciones.

Además de los recursos y órganos propios para la normalización del euskera de que se disponía con anterioridad, la Agenda plantea la creación de Unidades de Euskera en todos los departamentos del Gobierno Vasco con el fin de que todos los departamentos, órganos y sociedades del Gobierno consideren como cometido propio el uso normalizado del euskera y su promoción para seguir avanzando en la igualdad entre ambas lenguas.

Esta Agenda refleja la transversalidad que el Programa de Gobierno reconoce a la normalización lingüística, mediante tres modos diferentes de llevar a cabo una política proactiva en este tema:

- Por un lado, desarrollando, cumpliendo y ejecutando normativas que promueven y garantizan el bilingüismo.
- Por otro lado, definiendo una política lingüística que conduce al equilibrio de ambas lenguas y a la igualdad de oportunidades, y poniendo los medios para desarrollar esa política de fomento.
- Finalmente, trabajando en el compromiso, la sensibilización y ejemplaridad en favor de los valores del bilingüismo, del euskera y de su uso.

2.1.3. El impulso del euskera en el sector privado de la CAPV

Los primeros intentos para euskaldunizar la actividad de los centros de trabajo en la CAPV comenzaron cuando se puso en marcha la estandarización del euskera, a partir de 1977. No obstante, al principio no existía un método de trabajo sólido y lo realizado en un lugar y otro se produjo especialmente gracias al empuje de las y los trabajadores y a la iniciativa de los agentes sociales de la actividad cultural vasca.

Primeramente, surgieron iniciativas en empresas medias-grandes de zonas vascófonas, principalmente en las cooperativas. En cualquier caso, se puede afirmar que las primeras iniciativas planificadas comenzaron hacia el año 1990.

En 1990 el Consejo Asesor del Euskera redactó el informe titulado “Normalización del Euskera en el Mundo Laboral. Criterios Básicos”. La Secretaría General de Política Lingüística de aquella época (hoy en día Viceconsejería de Política Lingüística) estableció las bases para euskaldunizar el mundo laboral conforme a los criterios del Consejo Asesor del Euskera y dispuso recursos para ello. Se pusieron en marcha diversas experiencias piloto, en algunos casos mediante convenios y en otros mediante subvenciones. Por entonces la red de euskaltegis municipales y privados estaba recién creada y ya habían empezado a participar en la euskaldunización-alfabetización de las empresas.

En 1997, la Viceconsejería de Política Lingüística de Gobierno Vasco decidió extender a otras empresas la experiencia desarrollada como piloto, creando una nueva línea de subvención dentro de una orden general para empresas privadas.

Como se ha dicho, a lo largo de 1998 el Consejo Asesor del Euskera elaboró el Plan General de Promoción del Uso del Euskera (EBPN). Se trataba de un plan que recogía propuestas para diversos ámbitos, entre ellos el ámbito laboral para el que estableció cuatro propuestas:

- Elaborar un marco general para este ámbito.
- Determinar los principales componentes de los planes de euskera de las empresas.
- Fijar los recursos humanos y económicos para extender los planes de euskera a más empresas.
- Lograr la adhesión de los agentes de los diferentes campos socioeconómicos.

En 1999, la Viceconsejería de Política Lingüística firmó un convenio de colaboración con la Secretaría de Política Lingüística de Québec gracias al cual, y teniendo en cuenta la experiencia vivida en otros ámbitos, se elaboraron los criterios a tener en cuenta en los planes de euskera de las empresas.

En 2000, el Departamento de Cultura, junto con los de Industria, Comercio y Turismo, y el de Justicia, Empleo y Seguridad Social, publicó la convocatoria de subvención para aquellas entidades privadas interesadas en elaborar y desarrollar un plan de euskera. Aquellas primeras convocatorias fueron plurianuales, mientras que a partir de 2004 se vienen haciendo convocatorias anuales.

En 2005, el Consejo Asesor del euskera escribió un nuevo informe: Recomendaciones de EAB. Criterios y estrategias para la promoción del uso del euskera en el ámbito socioeconómico y para un acercamiento más sistemático y eficaz a la normalización lingüística. En él se ratificó que el mundo laboral privado se encontraba entre los ámbitos a recuperar por el euskera. Consideró necesario hacer una reflexión que valorara, revisara y ajustara las distintas acciones

llevadas a cabo hasta ese momento en pro de la normalización del euskera en el ámbito socioeconómico y, de esta forma, poder incidir en el futuro de un modo más sistemático y efectivo desde el punto de vista de la planificación lingüística.

Según los resultados que presentaba (referidos al año 2001) cuanto mayor es la oferta en euskera en los ayuntamientos, servicios sociales y de salud, educación y empresa privada, más utiliza la ciudadanía el euskera. Por lo tanto, parece razonable relacionar directamente el aumento del uso del euskera con la oferta de productos y servicios en euskera.

En la línea de búsqueda de un planteamiento más sistemático y adecuado a las circunstancias de aquellos años, se establecieron las siguientes propuestas y pautas de trabajo:

- Limitar el ámbito de trabajo: diferenciación de subprogramas.
- Diseñar planes de euskera a partir de la realidad de la empresa.
- Facilitar más servicios y recursos.
- Aumentar la implicación de los agentes socioeconómicos: cámaras de comercio, asociaciones de empresarios, colegios, sindicatos, etc.
- Promover la participación coordinada entre las administraciones públicas.
- Desarrollar la legislación.
- Aumentar la oferta de formación profesional en euskera.
- Potenciar la formación continua en euskera.

Ese mismo año 2005 desde la Viceconsejería de Política Lingüística de Gobierno Vasco (tomando en consideración la Ley del Euskera y demás disposiciones, así como el trayecto recorrido hasta ese momento por el área de política lingüística y, especialmente, el desarrollo del EBPN) se elaboró el documento Futuro de la Política Lingüística: Proyecto 2005-2009.

En él se plantearon distintas líneas de actuación, siendo una de ellas la destinada a aumentar el uso del euskera en el área socio-económica, organizando la implicación y participación directa de las siguientes asociaciones: cámaras de comercio, asociaciones empresariales, sindicatos, colegios profesionales, organismos vinculados a la enseñanza profesional y formación permanente y departamentos del Gobierno Vasco vinculados con el mundo laboral (Justicia; Trabajo y Seguridad Social; Agricultura, Pesca y Alimentación; Industria, Comercio y Turismo; Transportes y Obras Públicas; Medio Ambiente y Ordenación). Para ello se diseñaron estrategias más sistematizadas y realistas que las utilizadas hasta el momento:

- Aumentar la implicación y la participación de las asociaciones y organismos que se acaban de referir.
- Coordinar la cooperación entre las administraciones públicas para poder optimizar los recursos humanos y económicos.
- Diferenciar y desarrollar programas específicos en función de los distintos campos de actividad empresarial: grandes empresas industriales, pequeñas, medianas, grandes establecimientos comerciales, comercios minoristas, hostelería (bares y restaurantes), bancos y compañías de seguros.
- Promover planes para aumentar el uso del euskera en las empresas partiendo de las características sociolingüísticas particulares.
- Fijar el Marco de Referencia Estándar de los planes de euskera.
- Ampliar y dar a conocer los servicios y productos necesarios que debe ofrecer la Viceconsejería de Política Lingüística (VPL) para la gestión y desarrollo de los planes de euskera.
- Fijar un procedimiento para la evaluación y acreditación sistemáticas del uso del euskera en las empresas en base a modelos de calidad vigentes.

- Definir indicadores para medir la presencia y el uso del euskera. Así mismo, construir su sistema de actualización de datos (EAS).
- Analizar y reformular, en su caso, la línea de financiación.
- Desarrollar el marco legislativo pertinente.
- Incluir el criterio lingüístico en los planes estratégicos correspondientes.
- Potenciar la sensibilización y la comunicación dirigidas a los agentes principales del ámbito laboral privado.

Posteriormente también la Agenda Estratégica del Euskera 2013 – 2016: una lengua viva para la convivencia de Gobierno Vasco, mencionada con anterioridad, se ha referido al impulso de los planes de normalización lingüística del euskera dentro del sector privado.

Esta Estrategia se refiere a la necesidad de dar pasos medibles en el grado de cumplimiento de los derechos lingüísticos de las personas consumidoras en los grandes centros comerciales y en las grandes empresas que ofrecen servicios universales (agua, electricidad, gas, etc.), así como en los ámbitos del comercio y de la hostelería. Para ello se propone en los próximos años seguir impulsando los planes de uso del euskera de las empresas, en colaboración con el resto de administraciones públicas, con arreglo a los planes EBPN y ESEP.

Asimismo, se propone desarrollar en colaboración con los principales agentes del ámbito socioeconómico (asociaciones empresariales, sindicatos de personas trabajadoras, etc.) métodos para aumentar la presencia y el uso del euskera en el mundo empresarial en general: acuerdos, criterios lingüísticos,...

Se busca promover el establecimiento de planes de uso del euskera desarrollando el programa LanHitz y reforzando y mejorando la coordinación de los poderes públicos que gestionan ayudas dirigidas a fomentar planes de euskera en las empresas. Y en definitiva se busca trabajar para que, además de las administraciones, las empresas privadas también interioricen el discurso sobre los derechos lingüísticos y adopten sus propios planes de euskera.

Todos los planes, objetivos e intentos de impulsar el euskera desde la Viceconsejería de Política Lingüística de Gobierno Vasco se han concretado en la regularización de subvenciones desde 1997 y, de forma específica desde el año 2000, a través de la correspondiente convocatoria anual para el desarrollo de planes de euskera en entidades del sector privado.

En la actualidad hay cinco tipos de subvenciones diferentes, y cada una de ellas tiene un contexto distinto de apoyo, siendo la última la más específica para las entidades del Tercer Sector Social:

- Subvenciones destinadas al desarrollo del Plan General de Promoción del Uso del Euskera en entidades locales de la Comunidad Autónoma del País Vasco y para la aprobación de planes de normalización del uso del euskera (Convocatoria EBPN).
- Subvenciones destinadas a la consolidación, desarrollo y normalización de los medios de comunicación en euskera (Convocatoria Hedabideak).
- Subvenciones destinadas a la promoción, difusión y/o normalización del euskera en la sociedad (Convocatoria Euskalgintza).
- Subvenciones destinadas a la promoción, difusión y/o normalización del euskera en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (Convocatoria IKT).
- Subvenciones para fomentar el uso y la presencia del euskera en los centros de trabajo de entidades del sector privado y en corporaciones de derecho público ubicadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el 2010 (Convocatoria LanHitz).

Además, también otras instituciones públicas como las Diputaciones Forales y ayuntamientos cuentan con ayudas de este tipo. Para más información puede consultarse el capítulo 8 de este informe (Guía de Recursos para la Promoción del Euskera en las Entidades).

Programa LANHITZ

Con el objetivo de estandarizar y homogeneizar los planes de euskera en el mundo laboral, la Viceconsejería de Política Lingüística, con la colaboración de las diputaciones forales, la asociación de municipios vascos EUDEL y los departamentos de Industria y Empleo del Gobierno Vasco, además de la garantía y el apoyo de las asociaciones empresariales y los sindicatos mayoritarios, desarrolló el programa LanHitz en el año 2005, vigente en la actualidad.

La finalidad de este programa es aumentar la presencia y uso del euskera en las empresas de forma sencilla, siguiendo los sistemas de gestión actuales, integrando el euskera en la entidad, teniendo en cuenta la situación sociolingüística y basándose en la voluntad y las posibilidades.

Más concretamente, la convocatoria tiene por objetivo aportar recursos económicos específicos para llegar a materializar en el marco de la empresa privada los objetivos y actividades definidas en el Marco de Referencia Estándar (EME). Este marco es un cuadro de ayuda en el que se encuentran todos los campos propios de cualquier empresa con relación al lenguaje, siendo una herramienta creada para contribuir a la sistematización del diseño, seguimiento y evaluación de los planes de euskera.

Dentro de este proyecto, se contempló también, la creación de un sistema de evaluación para acreditar la presencia, el uso y la gestión del euskera en las empresas (Certificado Bikain para la Gestión de la Calidad Lingüística).

En la actualidad existen entidades del Tercer Sector Social de Euskadi adscritas a este programa y que cuentan con el certificado Bikain en alguno de sus niveles.

2.2. Trabajos previos

2.2.1. Estudios de referencia sobre la situación del euskera en el sector privado

Para poder adoptar medidas y diseñar políticas lingüísticas efectivas encaminadas a intensificar la presencia y uso del euskera en el ámbito laboral, es necesario conocer y evaluar la situación en dicho ámbito y para ello la Viceconsejería de Política Lingüística ha realizado diferentes estudios en los últimos años.

En el año 2003, analizó la situación del euskera en empresas de más de 100 personas empleadas (“El uso del euskera en las grandes empresas de la CAPV”) y para completar la descripción encargó también otros dos estudios relativos al pequeño comercio (“Uso del euskera en los establecimientos de comercio al por menor en la Comunidad Autónoma Vasca”) y a la hostelería (“Uso del euskera en restaurantes y bares de la CAV”). Los datos más significativos de estos estudios están disponibles en EAS-el sistema de indicadores lingüísticos de Euskal Herria.

Entre las principales conclusiones de estos estudios cabe destacar que la gran mayoría de los comercios, restaurantes y bares de la CAPV son establecimientos muy pequeños, de una o dos personas trabajadoras, que utilizan muy poco el euskera, tanto en la comunicación oral como en la escrita, debido principalmente a que en las dos terceras partes de los mismos, el 64%, nadie sabe euskera. Aproximadamente la mitad no utilizan nunca el euskera y las tres cuartas partes lo utilizan muy poco o nada, mientras que en el polo opuesto solamente el 7% lo utilizan siempre o casi siempre.

Por colectivos, el uso es algo mayor en los restaurantes que en los comercios y bares. El uso es sensiblemente menor que en las empresas grandes, entre las que la tercera parte de las personas empleadas no utilizan nunca el euskera y la mitad lo utilizan muy poco o nada. Tanto en los comercios, restaurantes y bares como en las empresas grandes el factor que explica fundamentalmente el uso del euskera es la zona sociolingüística en la que se encuentran situados los establecimientos. Por último, solamente el 3% de los comercios, restaurantes y bares tienen alguna medida o norma para promover el uso del euskera, mientras que entre las empresas grandes el porcentaje es del 31%.

Posteriormente, la Viceconsejería de Política Lingüística durante los años 2006 y 2007, llevó a cabo un amplio estudio de investigación sobre el paisaje lingüístico⁴ en el ámbito público y privado de la Comunidad Autónoma Vasca (“Investigación sobre el paisaje lingüístico”).

Los resultados de este estudio, presentados en el año 2008, señalan que:

- La presencia del euskera en el ámbito público es notablemente mayor que en el ámbito privado, tanto en las comunicaciones orales como en las escritas.
- Tanto en el ámbito público como en el privado, es mayor el uso del euskera escrito que el del euskera oral.
- El uso del euskera, sobre todo en lo que a las comunicaciones orales se refiere, está estrechamente relacionado con la realidad sociolingüística. Así la situación de Gipuzkoa es mejor que la de Bizkaia y la de Araba y en lo que respecta a equipamientos y establecimientos, también es mejor la situación en los núcleos euskaldunes que en los núcleos “erdaldunes”. Como ya hemos señalado, la diferencia se da, principalmente, en el uso oral.

⁴ El concepto paisaje lingüístico hace referencia a los textos que están visibles en espacios públicos. Este estudio, además, realiza un análisis del uso del euskera.

- Se observan diferencias significativas también entre las diferentes administraciones y ramas de actividad. El uso del euskera es mayor en la administración general del Gobierno Vasco que en los establecimientos dependientes de la administración estatal. Asimismo, es mucho más satisfactorio en las entidades financieras que en las agencias inmobiliarias.

Ninguno de estos estudios aborda de forma expresa el diagnóstico de la situación en un sector tan específico y peculiar como el Tercer Sector Social de Euskadi.

2.2.2. El estudio de la situación del euskera y su impulso en el TSSE

El **Tercer Sector Social** de Euskadi es aquel compuesto por el conjunto de organizaciones “con personalidad jurídica; de acción voluntaria; no lucrativas; privadas y autogobernadas; con sede y actividad en Euskadi; cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia a través de actividades de intervención social, entendiéndose como tales, los servicios sociales, la promoción del acceso al empleo y cualquier otra orientada a promover la inclusión social de aquellas, incluidas las actividades de interacción entre ámbitos, políticas y sistemas como el espacio socio-laboral, socio-habitacional, socio-educativo, sociojudicial o socio-cultural, entre otros”⁵.

El Observatorio del Tercer Sector en su último trabajo del *Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi*⁶ estima en 3.500 las organizaciones que actualmente forman parte de este sector en Euskadi (2.000 en Bizkaia, 1.000 en Gipuzkoa y 500 en Araba), en 36.000 las personas que desempeñan una labor remunerada en las mismas y en 125.000 las personas voluntarias.

Se trata de un sector muy diverso en el que conviven entidades de distinta naturaleza y dimensión (un 9% de las organizaciones del sector manejó en 2013 más de un millón y medio de euros de presupuesto mientras que un 32% no superó los 12.000€). En las últimas décadas ha crecido el peso en el sector de las organizaciones orientadas a la provisión de servicios, lo que ha ido acompañado de un crecimiento en términos de volumen económico, personal remunerado, articulación e incidencia.

Ahora bien, esta tendencia no ha tenido el mismo impacto en todas las organizaciones del sector de tal modo que es importante considerar que si bien un 54% de las entidades cuenta con personal remunerado para el desarrollo de su actividad, el resto están compuestas exclusivamente por voluntariado.

Buena parte de las organizaciones del Tercer Sector Social, especialmente las que han experimentado un proceso más significativo de crecimiento y “profesionalización” (crecimiento de personal contratado o remunerado), han ido incorporando distintas herramientas que les han permitido ir avanzando en la formalización de sus prácticas y estrategias de gestión, si bien aún queda camino por recorrer.

⁵ GOBIERNO VASCO. Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi. Boletín Oficial del País Vasco, 19 de mayo de 2016, núm. 94. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf>

⁶ CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. *Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015. Disponible en: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823_1_LibroBlancoTSSEuskadi2015.pdf

En el ámbito que nos ocupa aquí, de acuerdo con los datos recogidos en el citado estudio, un 32,36% de las entidades del sector lleva a cabo, con un carácter más o menos formalizado, acciones en el campo de la promoción del euskera y un 7,66% ha formalizado un Plan de Euskera⁷. Concretamente el 43,79% de las organizaciones con personal remunerado dispone de este plan y el porcentaje asciende hasta el 86,55% en el ámbito de Tiempo Libre.

Por otro lado, se hace necesario solventar la falta de datos sobre el uso y la promoción del euskera en el sector que permitan tanto establecer la situación de partida y definir objetivos como identificar estrategias y medidas de promoción del euskera adaptadas al sector que puedan desarrollar las organizaciones y redes contando con el apoyo del sector público.

⁷ El concepto Plan de Euskera en el Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi (2015) responde a los estándares que establece la Administración Pública.

2.3. Justificación: ¿por qué y para qué impulsar el euskera en las entidades del TSSE?

La importancia de impulsar iniciativas de diagnóstico y promoción del euskera en el TSEE se relaciona con:

- La constatación a partir del citado Libro Blanco de que, a pesar de que en los últimos años algunas organizaciones han ido desarrollando acciones a favor del fomento del euskera, a día de hoy, el número de organizaciones que las desarrollan ha de aumentar y el grado de formalización de las mismas en las organizaciones es desigual y escaso.
- La contribución actual y potencial que puede realizar en este ámbito un sector fundamental de la sociedad junto al sector público, el privado lucrativo y el ámbito de la solidaridad primaria o no organizada (familias, amigas y amigos, vecinas y vecinos...).

Un sector que en Euskadi vincula de manera habitual o cotidiana a más de 160.000 personas, sin tener en cuenta al conjunto de personas y familias usuarias y la red de relaciones directas de las personas y familias usuarias y de las que conforman su base social (personas socias, directivas, voluntarias, remuneradas, colaboradoras...). Se trata, además, de un sector en el que se encuentran particularmente representados colectivos específicos como las y los niños, adolescentes y jóvenes, las personas mayores, las mujeres, las personas migrantes, las personas con discapacidad, etc.

- Y, sobre todo, con la consideración del euskera como un valor en sí mismo, como una seña fundamental de nuestra identidad como vascos y vascas, que requiere de una acción positiva en un marco de respeto y promoción de la diversidad y el plurilingüismo. Esta consideración responde a una “opción de país” presente en el TSSE, en ámbitos como el Tiempo Libre, y transversal a diferentes ideologías políticas.

En este marco, a continuación se describe un amplio abanico de beneficios asociados con la promoción del euskera como parte de la estrategia de gestión de las entidades del Tercer Sector Social. Por encima del resto destacan aquellos relacionados con el respeto hacia los derechos lingüísticos de las personas y la mejora en las relaciones externas de la organización.

Respecto a la **sociedad y ciudadanía**, el trabajo a favor de la normalización lingüística del euskera:

- Contribuye a favor de que cualquier persona de la CAPV pueda ejercer su derecho a expresarse en cualquiera de las dos lenguas oficiales (personas, familias, grupos y comunidades destinatarias de servicios, personas trabajadoras, voluntarias,...).
- Permite ofrecer una mayor calidad en los servicios evidenciando la capacidad de adaptarse a los diferentes perfiles lingüísticos existentes. Mediante una atención más personalizada a la población euskaldún se facilita mejorar la expresión de la población que habla euskera.
- Supone congruencia con los avances que va experimentando una sociedad como la nuestra que es cada vez más bilingüe y valora muy positivamente la oferta de productos y servicios en euskera.

- Es una forma de dar continuidad y complementar el trabajo de promoción del euskera realizado por ikastolas, euskaltegis, administraciones y otros agentes. A través de distintos estudios se ha constatado que cuanto mayor es la oferta en euskera en los ayuntamientos, servicios sociales y de salud, educación y organizaciones privadas, mayor es su utilización.

Respecto a las mejoras **hacia dentro de las organizaciones**, el trabajo a favor de la normalización lingüística del euskera:

- Representa un ejercicio de coherencia interna con respecto a los valores que defienden y proponen socialmente las organizaciones del TSSE (diversidad, pluralidad, cohesión, integración...) en relación con la identidad cultural vasca.
- Refuerza el vínculo entre personas trabajadoras y organizaciones ya que da muestra de una actitud positiva de las y los responsables de las organizaciones hacia la lengua. Las personas trabajadoras que participan en un proyecto lingüístico pueden sentirse identificadas a través del mismo con el proyecto general de la organización, convirtiéndose éste en un elemento que puede contribuir positivamente a la satisfacción de las personas que la integran. Además, contribuye al desarrollo de las competencias de las y los trabajadores.

Respecto a las mejoras **en las relaciones externas de las organizaciones**, el trabajo a favor de la normalización lingüística del euskera:

- Representa un sentido de responsabilidad social hacia el contexto socio-cultural en el que están arraigadas las organizaciones.
- Es un fruto del arraigo de la entidad en su entorno, ofreciendo un rasgo de localización y diferenciación, en un contexto cada vez más global.
- Permite dar respuesta a un requisito cada vez más extendido para el acceso a subvenciones y licitaciones públicas.
- Representa un valor añadido para las organizaciones en la medida en que el uso y gestión del euskera como elemento competitivo puede ayudarles a distinguirse de otras. Posibilita que las organizaciones proyecten una imagen más dinámica, competitiva, eficaz y capaz de desarrollar proyectos innovadores. Y es un distintivo dentro de la cultura de la mejora continua, que se llega a plasmar en la obtención de diversos certificados (como el “Bikain” o el “Bai Euskarari”).
- Como elemento cultural, el euskera tiene valor en sí mismo y además puede constituir (en función del ámbito, colectivo atendido o contexto sociocultural) una herramienta cultural que acompaña procesos de integración social, especialmente para aquellas entidades dedicadas a la intervención.
- Favorece que se pueda incrementar el número de personas usuarias potenciales de los recursos (especialmente en algunos contextos sociolingüísticos con amplia presencia del euskera) pudiendo llegar a una mayor parte de la población.

3. PLANTEAMIENTO

Este trabajo pretende contribuir a solventar la falta de datos sobre el uso y la promoción del euskera en el TSSE, que permitan tanto establecer la situación de partida y definir objetivos, como identificar estrategias y medidas de promoción del euskera adaptadas al sector.

3.1. Objetivos

A través de este diagnóstico del euskera en el TSSE se pretende ofrecer una primera fotografía que permita conocer la situación del euskera tanto en relación a su uso y su presencia en las entidades, como al estado de las medidas e iniciativas para apoyar y promocionar el euskera que han puesto en marcha las entidades del sector.

A continuación, se presenta un cuadro que sintetiza los objetivos generales e interrogantes concretos a los que se ha pretendido dar respuesta con este trabajo.

OBJETIVOS	• INTERROGANTES A LOS QUE QUEREMOS RESPONDER
1. Elaborar un DIAGNÓSTICO sobre el USO Y LA PRESENCIA del Euskera en las organizaciones del TSSE.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál es el grado de uso y presencia del Euskera en las entidades del TSSE?• ¿Qué factores se asocian con la mayor o menor presencia y uso del euskera en estas organizaciones?• ¿Cuáles son las principales diferencias entre el TSSE y otros sectores en esta materia?
2. Elaborar un DIAGNÓSTICO sobre el grado de desarrollo de POLÍTICAS DE IMPULSO del Euskera en las organizaciones del TSSE.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué acciones en materia de promoción del Euskera se están llevando a cabo?• ¿A cuáles tiene acceso el sector y a cuáles no? ¿En qué medida se ajustan a la realidad del sector?• ¿Qué tipo de organizaciones han avanzado más en estas cuestiones? ¿Por qué?• ¿Cuáles son las principales preocupaciones de las entidades del sector en esta materia? *
3. Sensibilizar e IMPULSAR el uso y la presencia del euskera en el TSSE, favoreciendo espacios de INTERCAMBIO de experiencias y buenas prácticas en materia de promoción del Euskera.	<ul style="list-style-type: none">• ¿Por qué es importante impulsar el Euskera en mi organización? ¿Qué beneficios aporta impulsar el uso y la presencia del Euskera en nuestras organizaciones?• ¿Cómo puedo hacerlo? ¿Qué herramientas puedo utilizar?• ¿Qué aprendizajes puedo extraer de las experiencias o buenas prácticas de otras organizaciones para dar solución a mis preocupaciones? ¿Cómo lo han hecho ellas? ¿Qué obstáculos han encontrado en el proceso? ¿Cómo han superado esos obstáculos?

Nota *: Este proyecto lleva implícito un análisis de las distintas estrategias y acciones de impulso del euskera en el ámbito laboral propuestas por la Administración hasta el momento con el fin de identificar posibles adaptaciones a la realidad de este sector.

3.2. Delimitación del objeto de estudio

Esta investigación busca en última instancia analizar la situación en relación con el **uso, presencia e impulso del euskera** en las entidades del **TSSE**.

De acuerdo con la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, entendemos que forman parte de este sector las organizaciones de iniciativa social, con sede y actividad en la CAPV, cuya finalidad principal es promover, a través de actividades de intervención social, la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, grupos, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia.

Según la definición operativa planteada por el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, (coincidente con la recogida en los artículos 2 al 4 de la referida ley), se trata, por tanto, de organizaciones de la **sociedad civil, formalizadas**, en activo, con **autonomía** de gestión e independencia, de **carácter no lucrativo** y por norma general **voluntario**, que desarrollan su actividad **en y desde la CAPV**, y cuya finalidad principal es **promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos** de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia.

ESPACIO DEL TERCER SECTOR SOCIAL EN RELACIÓN CON EL TERCER SECTOR Y OTROS SECTORES



Teniendo en cuenta la finalidad del estudio y la heterogeneidad del sector será especialmente importante que el análisis se oriente a estudiar posibles diferencias (garantizando su representación en la muestra estudiada) en función del **ámbito de actuación** principal en el que desarrollan su actividad las organizaciones (social transversal, servicios sociales, cooperación internacional al desarrollo, tiempo libre, salud, empleo y otros); entre organizaciones de distinto **tamaño** (organizaciones con diferente volumen de ingresos); en base al **territorio histórico** donde se ubican las organizaciones (Bizkaia, Gipuzkoa y Araba); y en base a la **zona lingüística** donde desarrollan su actividad (sede o sedes de la organización).

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

¿Qué organizaciones hemos considerado aquí?

SOCIAL TRANSVERSAL O CÍVICO

Organizaciones que se dedican a la promoción de un colectivo concreto en situación de vulnerabilidad (mujeres, mayores, personas pertenecientes a minorías étnicas, familias monoparentales, gays y lesbianas, inmigrantes u otros) y mayoritariamente desarrollan actividades de tipo comunitario (información y orientación, sensibilización, articulación de la participación social, ayuda mutua...).

SERVICIOS SOCIALES

Organizaciones (también denominadas de acción social en sentido restringido) cuya actividad mayoritariamente se relaciona con la prestación de servicios sociales (aunque pueden ofrecer también otros servicios de empleo, salud y/o tiempo libre). Por lo general, atienden a personas con discapacidad o en situación o riesgo de desprotección, dependencia o exclusión.

COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

Organizaciones que trabajan en relación al desarrollo en países del Sur y el Este (ONGD). Por lo general buena parte de su actividad se dirige a personas en situación de pobreza y exclusión o a la intervención con menores en situación de desprotección.

TIEMPO LIBRE

Organizaciones que centran su actividad en la intervención socioeducativa con infancia y juventud.

SALUD

Organizaciones de personas afectadas por enfermedades y sus familias que ofrecen apoyo a estas personas y familias cuya actividad se centra mayoritariamente en el campo sanitario. Su actividad se dirige a personas con problemas de salud que no están en procesos de exclusión y que no derivan necesariamente en situaciones de dependencia o discapacidad.

EMPLEO

Organizaciones que trabajan enfocadas prioritariamente a la inserción laboral entre las que se incluyen las empresas de inserción y los centros especiales de empleo. Por lo general, son destinatarias de su actividad personas en situación o riesgo de exclusión pero también, personas con discapacidad u otras en situación de vulnerabilidad.

OTROS

Organizaciones del Tercer Sector orientadas a la promoción de las entidades del Tercer Sector Social que prestan servicios de consultoría social, formación, investigación, etc. adaptados a la realidad del sector. También se incluyen entidades del sector que desempeñan su actividad en un ámbito distinto a los anteriores.

TOTAL

Iniciativas en activo de la sociedad civil, con autonomía de gestión e independencia, de carácter no lucrativo y que por norma general cuentan con algún grado de participación voluntaria, cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad o dependencia.

4. METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

El trabajo de investigación, desarrollado en 4 fases, ha combinado distintas herramientas metodológicas con el objetivo de ofrecer una fotografía completa de la situación del euskera en las organizaciones del TSSE.

Esta fotografía se construye a partir de un proceso de recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa, de forma que se ofrecen no sólo datos descriptivos, sino también significados y reflexiones que, complementados, permiten un análisis comprensivo de la realidad del euskera en el TSSE.

Los datos descriptivos que se aportan provienen tanto de la encuestación diseñada *ad hoc* para el proyecto, como de bases de datos secundarias. El contenido cualitativo, que complementa y enriquece los datos descriptivos, proviene de la interpretación y análisis compartido de los datos que el equipo investigador y las organizaciones que han participado a lo largo de la investigación han realizado, aportando además reflexiones en torno a la situación actual del euskera en el TSSE y líneas de trabajo de cara al futuro.

A continuación se muestra una ficha técnica que, de forma sintética, recoge los principales pasos dados a lo largo del proyecto de investigación:

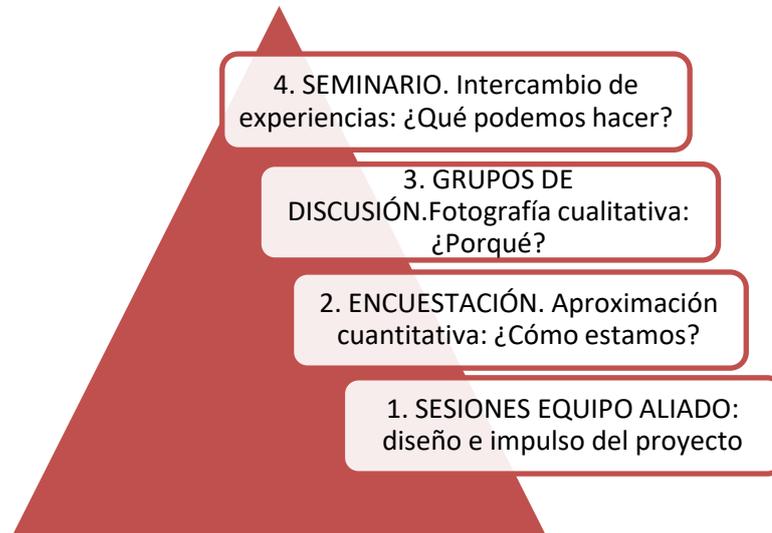
Fases	Herramientas	Fechas	Organizaciones participantes
1	Equipo aliado	5 sesiones entre mayo de 2017 y enero de 2018 + trabajo no presencial	8 organizaciones del TSSE
2	Encuestación online	Del 15 de junio al 15 de julio de 2017	141 organizaciones del TSSE
3	Grupos de discusión	Entre el 23 de octubre y el 4 de noviembre de 2017	14 organizaciones del TSSE y 4 entidades consultoras de euskera
4	Seminario	4 de diciembre 2017	12 organizaciones del TSSE y 3 entidades consultoras de euskera

Uno de los elementos más destacables del planteamiento metodológico de esta investigación es que se ha alineado en torno al proyecto a un grupo pequeño de entidades y personas especialmente sensibilizadas con la promoción del euskera y con cierto recorrido en la materia. Todas ellas han formado un **equipo aliado**⁸ que ha acompañado e impulsado el proyecto colaborando en:

- El co-diseño de la investigación: validar los objetivos, las estrategias y herramientas para alcanzarlos.
- La captación de otras entidades participantes en la investigación.
- El análisis de los datos de diagnóstico recogidos.
- La identificación de buenas prácticas y orientaciones.
- La identificación de claves para la sensibilización de las organizaciones del sector en relación con la promoción del euskera.

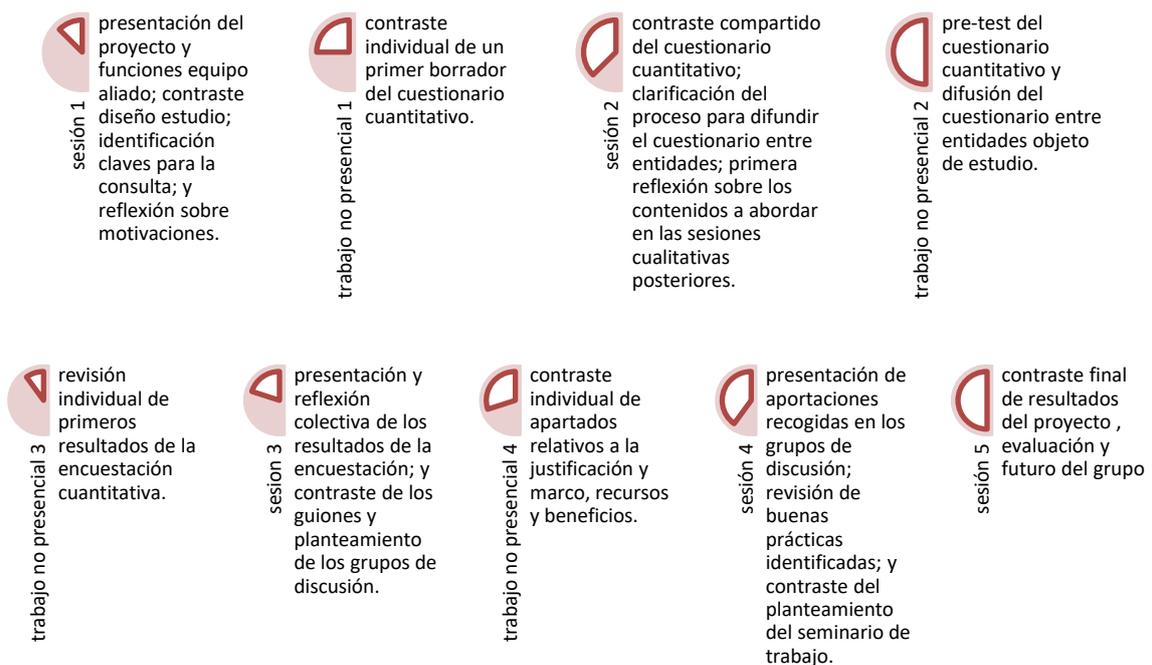
⁸ En el anexo puede consultarse el listado de participantes del grupo aliado.

De esta manera, como se decía, el proceso de trabajo se ha estructurado a partir de las siguientes 4 fases en las que se han combinado técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de información. Cada una de estas fases responde a una pregunta o cuestión clave que guía la investigación:



FASE 1- EQUIPO ALIADO: DISEÑO E IMPULSO DEL PROYECTO

El proyecto se ha diseñado junto con el grupo aliado a fin de asegurar mayor coherencia entre los objetivos planteados y las necesidades reales del sector, entre los objetivos establecidos y los resultados alcanzados, etc. Para ello se han llevado a cabo varias sesiones de trabajo colaborativo presenciales y se han dinamizado distintos procesos de intercambio de información en modo no presencial. Concretamente:



Además de en estas sesiones, el grupo motor ha participado también rellenando el cuestionario y reflexionando en los grupos de discusión (fase 3) y seminario (fase 4) junto con otras entidades invitadas.

FASE 2- APROXIMACIÓN CUANTITATIVA: ¿CÓMO ESTAMOS?

Durante los meses de junio y julio de 2017 se ha aplicado un cuestionario inspirado en otros utilizados previamente por la Viceconsejería de Política Lingüística para realizar diagnósticos de la situación del euskera en otros sectores, aunque con algunos ajustes en coherencia con las características del Tercer Sector Social. La herramienta ha tenido un formato on-line y se ha utilizado para sondear qué están haciendo las entidades del sector en materia de promoción del euskera y cuál es el grado de uso y presencia del euskera en las mismas. Más concretamente se buscaba:

- Ampliar la información del Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi en materia de promoción del euskera en las organizaciones del sector.
- Obtener datos que permitan una cierta comparativa con los datos generales o de otros sectores obtenidos a partir de estudios realizados en la CAPV sobre el uso y presencia del euskera en administraciones públicas y empresas.

En el cuestionario, dirigido a la organización, se han abordado cuestiones⁹ como: las competencias lingüísticas de las personas trabajadoras y voluntarias, el nivel de uso del euskera en la organización, la comunicación externa e interna y las medidas existentes en la organización para impulsar el euskera.

Cabe aclarar que el cuestionario se ha dirigido a aquella persona que en la organización se encarga de la gestión del euskera y/o los recursos humanos, quien ha ofrecido en cada caso los datos disponibles más aproximados sobre uso y presencia del euskera (en ocasiones este uso ha sido medido previamente por la organización y en otras ocasiones la cifra tiene un carácter más orientativo y mediado por la percepción de la persona que contesta).

¿Quiénes han participado en el cuestionario? ¿Cuál es la fiabilidad y representatividad de la muestra?

El Observatorio extendió la invitación a participar en el estudio, cumplimentando el cuestionario, al conjunto de organizaciones activas del Tercer Sector Social de Bizkaia, Araba y Gipuzkoa y con datos de contacto (email) del Directorio del TSSE¹⁰: aproximadamente más de 1.650 entidades.

Para fomentar la participación se han realizado más de 250 llamadas telefónicas y alrededor de 2.000 reenvíos de correo electrónico.

En total han participado respondiendo al cuestionario **141 organizaciones¹¹, 71 cuya sede principal se localiza en Bizkaia, 39 en Gipuzkoa y 29 en Araba** (2 organizaciones no indicaron

⁹ La terminología utilizada en el cuestionario y, por lo tanto, en el diagnóstico proviene del Marco de Referencia Estándar (EME). Puede consultarse el documento en el siguiente enlace: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/planes_euskera/es_00121/adjuntos/emecas.pdf

¹⁰ El Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia cuenta con un Directorio de organizaciones del TSSE, fruto del trabajo realizado para la elaboración del Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi. <http://www.3sbizkaia.org/Menu.aspx?s=211>

¹¹ En el anexo puede consultarse el listado completo de entidades participantes.

este dato). Estas 141 organizaciones cuentan con plantillas de personal remunerado de mayor y menor tamaño, y en total agrupan a 5.883 personas remuneradas del sector.

Para determinar la fiabilidad y representatividad de la muestra obtenida es preciso tener en cuenta la delimitación del objeto de estudio preestablecida y el volumen de dicho universo. De acuerdo con los últimos datos publicados sobre el Tercer Sector Social en la CAPV¹² se estima en 3.500 las organizaciones que actualmente forman parte de este sector en Euskadi (2.000 en Bizkaia, 1.000 en Gipuzkoa y 500 en Araba). Con todo, los resultados de esta parte del estudio cuentan, a un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del +/- 8,09%.

Para que los datos puedan ser considerados estadísticamente representativos del universo es preciso alcanzar un nivel de confianza del 95% y un margen de error no superior al 5%, por tanto cabe señalar que **los datos deben ser tomados con cierta cautela**.

Ahora bien, dado el carácter exploratorio de este estudio es importante **poner en valor el volumen significativo de respuestas recopiladas** que permite realizar un primer acercamiento a la realidad como punto de partida para profundizar posteriormente en el análisis cualitativo.

Por otro lado, a través de la motivación de la respuesta al cuestionario durante el trabajo de campo se ha tratado de controlar la distribución de la muestra, procurando tener una representación lo más cercana posible al universo en variables como el territorio histórico, ámbito de actuación y volumen económico gestionado.

Así, puede decirse que la muestra de este estudio mantiene en lo esencial la heterogeneidad perseguida si bien, para una correcta interpretación de los datos, hay que tener en cuenta que¹³:

- Atendiendo al ámbito están algo sobrerrepresentadas las organizaciones de servicios sociales, salud y otros.
- Atendiendo al territorio histórico, hay mayor peso de las organizaciones de Araba.
- Atendiendo al volumen económico, están infrarrepresentadas las organizaciones con menos de 60.000€ en el volumen de ingresos.
- En general, cabe presuponer una mayor predisposición a responder al cuestionario por parte de aquellas entidades con mayor grado de sensibilidad por el euskera.

El análisis de datos

El tratamiento y explotación de la información cuantitativa se ha realizado con el programa estadístico SPSS-WIN, una herramienta que ha posibilitado realizar cuantas fórmulas estadísticas han sido pertinentes. La explotación y el análisis de los datos tiene un carácter principalmente descriptivo (frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones típicas, modas, medianas, máximos, mínimos...).

¹² CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. *Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015. Disponible en: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823_1_LibroBlancoTSEuskadi2015.pdf

¹³ En el anexo puede consultarse las tablas con la información detallada sobre las características de la muestra estudiada y del universo.

Cabe mencionar que en el análisis de datos desagregado por territorio histórico, los datos de Araba deben ser tomados con cautela por lo reducido del tamaño muestral de organizaciones en este territorio histórico.

En la medida de lo posible se ha procurado completar el análisis de los datos de la encuesta con otros datos existentes en fuentes secundarias o informes sociolingüísticos para aportar contextualización y comparativa a los datos. En este sentido, se han consultado bases de datos del EUSTAT y de Gobierno Vasco, entre las que cabe destacar la Encuesta Sociolingüística del Gobierno Vasco¹⁴ y el Sistema de Indicadores del Euskera.¹⁵ Asimismo, se ha realizado una comparativa de los datos del TSSE con los datos de los últimos informes disponibles de la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco en el sector hostelero¹⁶, en el sector comercial¹⁷ y en las grandes empresas¹⁸ del año 2003. Dichos informes, siendo del año 2003 han de ser tomados con cierta cautela dado el salto temporal respecto a los datos del TSSE y a los posibles cambios que la realidad sociolingüística de la CAPV haya podido experimentar en estos años.

FASE 3- FOTOGRAFÍA CUALITATIVA: ¿POR QUÉ?

Con el fin de completar el análisis cuantitativo de datos, interpretarlos e intercambiar distintos puntos de vista en relación con la realidad del euskera en el sector, retos, estrategias y medidas concretas de promoción, etc., se ha recurrido a una consulta cualitativa que ha aportado información útil para enriquecer el diagnóstico del sector.

Concretamente se han llevado a cabo **2 grupos de discusión** con organizaciones de distinto perfil en cuanto a tamaño y ámbito (uno en Gipuzkoa y otro en Bizkaia¹⁹). El grupo de discusión es una técnica que favorece la comprensión de la naturaleza de la situación investigada, involucrando a quienes la conocen de primera mano, y facilita un proceso de construcción compartida, posibilitando el intercambio de reflexiones y puntos de vista así como una retroalimentación instantánea.

Se ha invitado a participar en los grupos de discusión al conjunto de entidades participantes en la encuesta. Finalmente en el grupo de Bizkaia (celebrado el día 26 de octubre del 2017 en

¹⁴ La VI Encuesta Sociolingüística de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/argitalpenak/es_6092/adjuntos/VI%20 INK SOZLG EAE Presentacion_publica_20161014.pdf

¹⁵ El Sistema de Indicadores del Euskera puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.euskadi.eus/informacion/sistema-de-indicadores-del-euskera-eas/web01-a2lingu/es/>

¹⁶ El estudio "Uso del euskera en los bares y restaurantes de la CAV" fue realizado por la Viceconsejería de Política Lingüística en el año 2003. Puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/euskararen_egoera_lan_munduan/es_00151/adjuntos/OstalaritzaGAZT.pdf

¹⁷ El estudio "Uso del euskera en los establecimientos de comercio al por menor de la CAV" fue realizado por la Viceconsejería de Política Lingüística en el año 2003. Puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/euskararen_egoera_lan_munduan/es_00151/adjuntos/TxikikazkoGAZT.pdf

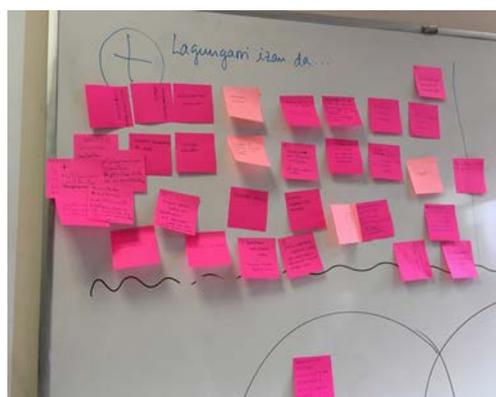
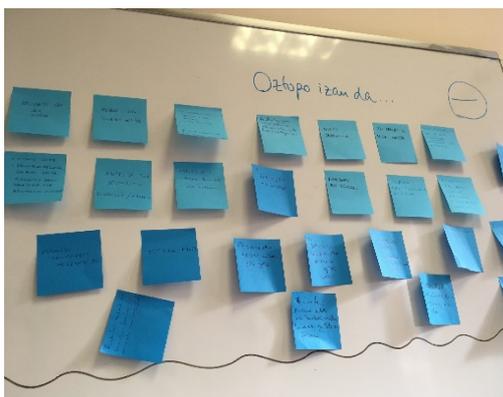
¹⁸ El estudio "Uso del euskera en las grandes empresas de la CAV" fue realizado por la Viceconsejería de Política Lingüística en el año 2003. Puede consultarse en el siguiente enlace: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/euskararen_egoera_lan_munduan/es_00151/adjuntos/EnpresaHandiak_GAZT.pdf

¹⁹ Aunque en un principio se pensaba realizar otro grupo de discusión en Araba, finalmente no fue posible contar con un número mínimo de participantes.

Bilbao) han participado 14 organizaciones y en el de Gipuzkoa (celebrado el día 23 de octubre de 2017 en San Sebastián) han participado 3 organizaciones²⁰.



En este caso la muestra de organizaciones participantes es una *muestra no probabilística de tipo opinático* (muestra razonada) con la que no se busca la representatividad estadística del conjunto, sino la selección de aquellas personas u organizaciones que por su mayor conocimiento o motivación en el problema a investigar sean consideradas las más idóneas o mejores informantes.



Además, se ha organizado un **grupo de discusión con entidades que realizan labores de consultoría en relación con el euskera**. Concretamente han participado 4 personas de 4 entidades diferentes²¹.

FASE 4- INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS: ¿QUÉ PODEMOS HACER?

Con este proyecto se ha buscado también impulsar iniciativas de promoción del euskera en las organizaciones del TSSE y por ello el proceso de trabajo ha incluido también la **recopilación de experiencias y buenas prácticas** en esta materia²².

²⁰ En el anexo puede consultarse el listado de entidades participantes en cada grupo.

²¹ En el anexo puede consultarse el listado de entidades participantes.

²² En el capítulo 7 de este informe se recogen las distintas experiencias.

La identificación de estas experiencias se ha llevado a cabo con la combinación de varias estrategias: a través del cuestionario a entidades; a través del grupo aliado; a través de una búsqueda web; a través de la consulta a entidades consultoras; etc.

Así mismo, se ha organizado un **seminario** (celebrado el 4 de diciembre de 2017 en Eibar) en el que han podido encontrarse organizaciones del sector para compartir experiencias y extraer aprendizajes colectivos a partir de la práctica para dar respuesta o solución a las preocupaciones actuales en esta materia.

También se ha invitado a participar en el seminario a algunas consultoras privadas dedicadas a asesorar y acompañar a entidades en el desarrollo de sus planes de euskera, con el fin de incorporar una mirada complementaria a la reflexión y, también, para contar con su conocimiento en relación con distintas experiencias.

En total han participado 15 organizaciones y 18 personas²³.



²³ En el anexo puede consultarse el listado de participantes del seminario.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL EUSKERA EN EL TSSE

Como se ha comentado, a través de este diagnóstico del euskera en el TSSE²⁴ se pretende ofrecer una primera fotografía que permita conocer la situación del euskera tanto en relación a su uso y su presencia en las entidades, como al estado de las medidas e iniciativas para apoyar y promocionar el euskera que han puesto en marcha las entidades del sector.

Esta fotografía se construye a partir de un proceso de recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa, de forma que se ofrecen no sólo datos descriptivos²⁵, sino también significados y reflexiones que, complementados, permiten un análisis comprensivo de la realidad del euskera en el TSSE. Este análisis comprensivo se ha construido a partir de la interpretación y el análisis compartido realizado tanto en reuniones de contraste con el equipo aliado, como en los grupos de discusión. Además, también se recogen reflexiones compartidas en el seminario.

El diagnóstico está dividido en tres bloques:

- El primero de ellos sobre la competencia y uso del euskera se subdivide en tres grandes apartados: competencia lingüística, uso general del euskera y uso del euskera en la comunicación (este último a su vez recoge información sobre cuatro áreas distintas de la comunicación: comunicación externa oral, comunicación externa escrita, comunicación interna oral y comunicación interna escrita).
- El segundo bloque se centra en el grado de desarrollo de políticas de impulso del euskera en las organizaciones del TSSE, analizando las acciones y medidas desarrolladas, las preocupaciones, etc. El bloque incluye además de información sobre el estado de las medidas tomadas por las entidades para el impulso del euskera, un último apartado con reflexiones sobre los retos de las organizaciones del sector en esta materia.
- El tercer bloque recoge un análisis comparativo de las organizaciones del TSSE en función del territorio histórico en el que se ubica la sede principal de la organización y, en algunos casos, en función de la presencia de alguna sede de la organización en Gipuzkoa. Dicho análisis recoge las principales diferencias tanto en relación con la competencia y el uso del euskera, como respecto a su promoción.

Asimismo, se ha incluido un último apartado a modo de resumen del diagnóstico, que recoge además las principales conclusiones derivadas del mismo.

²⁴ Como se ha mencionado con anterioridad, las siglas TSSE hacen referencia al Tercer Sector Social de Euskadi

²⁵ Los datos descriptivos se presentan a lo largo del diagnóstico en tablas y gráficos. Algunas de estas tablas y gráficos presentan unos colores (verde, amarillo y naranja) que a modo de “semáforo” pretenden ayudar a la comprensión de los datos.

5.1. Competencia y uso del euskera

5.1.1. Competencia lingüística

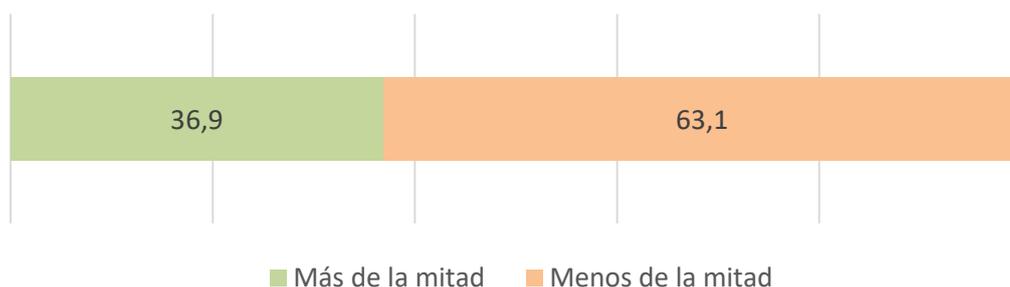
La competencia lingüística de las entidades hace referencia al conocimiento de euskera por parte de las personas que componen la entidad: personas trabajadoras, personas voluntarias y equipo directivo.

Según datos de 2016 de la Encuesta Sociolingüística del Gobierno Vasco, en el contexto general de la CAPV, el 33,9% de la población vasca mayor de 16 años es euskaldún (hablan y entienden bien o bastante bien el euskera), una cifra 1,9 puntos porcentuales superior a la del año 2011.

En términos generales, y siguiendo la tendencia del contexto general de la CAPV, las entidades del TSE cuentan con personal cada vez más euskaldún en su seno. A la luz de los datos, el conocimiento del euskera está bastante extendido entre las personas que integran las organizaciones del sector (personal remunerado y voluntariado). En el 36,9% de las entidades más de la mitad de las personas de la organización saben euskera.

En el 37% de las entidades del sector saben euskera más de la mitad de las personas de la organización.

GRÁFICO 1: Distribución de organizaciones del sector según peso del personal de la organización que sabe euskera sobre el total. Total (%)



Uno de los factores que puede relacionarse con esto es el hecho de que el sector está integrado por un gran número de personas relativamente jóvenes que han recibido una educación obligatoria bilingüe y que, por lo tanto, tienen conocimiento del euskera y pueden mostrarse más proclives a utilizarlo en su día a día en las organizaciones.

En lo referente a las **personas remuneradas** de las entidades, en el 47,1% de las entidades más de la mitad del personal remunerado es euskaldún. En otro 17,9% de entidades, la mitad de la plantilla es euskaldún y en otro 35% menos de la mitad de la plantilla lo es.

En el 47,1% de las entidades del sector saben euskera más de la mitad de las y los trabajadores remunerados.

Los datos también muestran que la realidad en los distintos ámbitos, y fundamentalmente en relación con los distintos colectivos atendidos, diverge. En algunas organizaciones que vienen trabajando con personas mayores o personas inmigrantes, el conocimiento del euskera por parte de las personas empleadas no ha sido un requisito destacable.

TABLA 1: Distribución de organizaciones del sector según el peso del personal remunerado que sabe euskera sobre el total. Total y por ámbito de actuación (%)

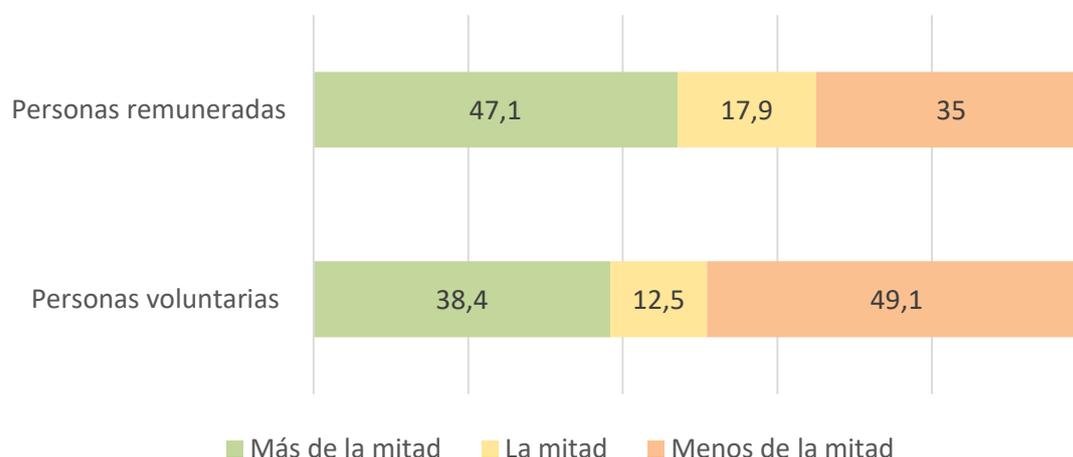
Peso de personal remunerado que sabe euskera	CAPV	Ámbito						
		Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Coop. al desarrollo	Social transversal	Otros
Más de la mitad de las personas	47,1	50	44,4	36,2	100	75	46,2	40
La mitad de las personas	17,9	12,5	22,2	24,1	-	-	7,7	40
Menos de la mitad de las personas	35	37,5	33,3	39,6	-	25	46,2	20

Es posible que las organizaciones conozcan más el perfil lingüístico de su personal remunerado que el del voluntariado, por lo que los datos ofrecidos en torno al conocimiento de euskera de las personas voluntarias pueden ser sólo orientativos. Teniendo en cuenta esto, si se atiende a las **personas voluntarias** del TSSE, se observa que en el 38,4% de las organizaciones más de la mitad de las personas voluntarias saben euskera. En el 12,5% de entidades las y los euskaldunes constituyen la mitad del voluntariado y en el 49,1% las personas voluntarias euskaldunes son menos de la mitad.

En el 38,4% de las organizaciones el voluntariado es mayoritariamente euskaldún.

Si se atiende al siguiente gráfico, se puede observar que, en general, es menos frecuente que las personas voluntarias que saben euskera sean mayoría en las organizaciones del sector.

GRÁFICO 2: Distribución de organizaciones del sector según peso del personal remunerado y del voluntariado que sabe euskera sobre el total. Total (%)



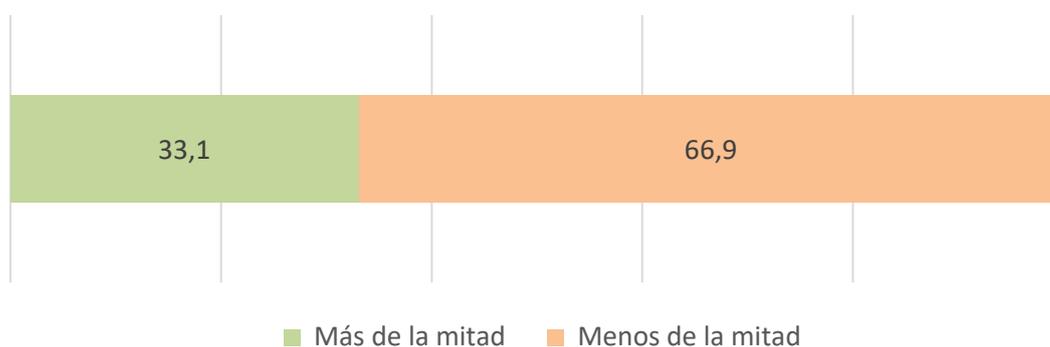
Por otro lado, aunque los datos recogidos no permiten extraer conclusiones contundentes a este respecto, cabe considerar que en la muestra de este estudio están sobrerrepresentadas las organizaciones del ámbito de servicios sociales y algo infrarrepresentadas las de otros ámbitos como juventud y tiempo libre, etc. Eso podría estar suponiendo que el perfil del voluntariado de las entidades consultadas sea de mayor edad, con menor probabilidad de contar con conocimientos de euskera.

Por lo general, los **equipos directivos** de las organizaciones de este sector están compuestos mayoritariamente por personas que no saben euskera. En el 66,9% de las entidades menos de la mitad de las personas de los equipos directivos son euskaldunes. Sólo en un 33,1% de las organizaciones hay mayoría de personas euskaldunes en el equipo directivo.

En dos de cada tres organizaciones el peso de las personas euskaldunes en el equipo directivo está por debajo de la mitad.

Un dato que llama la atención es que, del total de organizaciones, en el 19,5% de ellas no hay ninguna persona que sepa euskera en el equipo directivo.

GRÁFICO 3: Distribución de organizaciones del sector según peso de personas del equipo directivo que saben euskera sobre el total. Total (%)



Además, si se analizan los datos según el ámbito de actuación principal, el tiempo libre parece marcar una tendencia diferenciada del resto de ámbitos ya que el 88,9% de las organizaciones de este ámbito cuenta con equipos directivos en los que las personas euskaldunes son mayoría. Esto puede estar relacionado con el perfil especialmente joven de las personas que integran este tipo de organizaciones, pero hay que tener en cuenta el número reducido de respuestas recibidas.

El compromiso con el euskera de los equipos directivos se dibuja como un factor determinante para apoyar la promoción del euskera en las organizaciones. La presencia de euskaldunes en el equipo directivo puede relacionarse con una mayor sensibilización hacia el euskera y con el establecimiento formal de criterios lingüísticos en la organización que acaban estructurando fórmulas para implementar el uso del euskera a diferentes niveles (comunicación escrita, imagen de la entidad, etc.).

5.1.2. Uso general del euskera

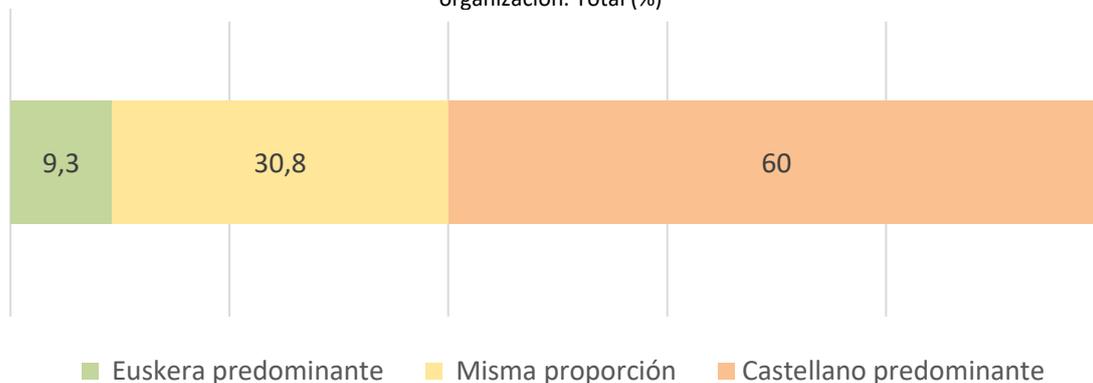
El conocimiento de euskera es condición necesaria pero no suficiente para su uso en las organizaciones. Como veremos, y en sintonía con el contexto-sociolingüístico general de la CAPV, en el TSSE parece haber una distancia significativa entre conocimiento y uso del euskera.

Según la Encuesta Sociolingüística de Gobierno Vasco, en 2016 el 13,4% de la población mayor de 16 años de la CAPV utilizaba más euskera que castellano en términos generales. El 15,4% de la población utilizaba el euskera en la calle, el 14,3% hablaba siempre euskera o más euskera que castellano en el hogar y el 17,2% utilizaba siempre euskera o más euskera que castellano con las y los compañeros de trabajo.

A nivel **global**, el **uso**²⁶ del castellano en las organizaciones del TSSE es predominante. En el 60% de las organizaciones se utiliza más el castellano que el euskera; en el 30,8% se utilizan euskera y castellano en la misma proporción y en un 9,3% el euskera es la lengua predominante.

En el 9,3% de las organizaciones el euskera es la lengua predominante en el uso global.

GRÁFICO 4: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en el uso global de la organización. Total (%)



Si se ponen en relación conocimiento y uso del euskera en el TSSE, se observa una distancia que se refleja en el hecho de que un 37% de las organizaciones cuenta con personal mayoritariamente euskaldún y, sin embargo, sólo en el 9% de las organizaciones el uso del euskera es mayoritario.

Comparando con otros sectores de actividad, y teniendo en cuenta que los datos de estos sectores son del año 2003, se observa también un salto entre competencia lingüística y uso del euskera tanto en el sector comercial, como en el hostelero y en las grandes empresas, aunque, como se observa en los datos, ese salto es mayor en el TSSE que en los otros sectores de actividad:

- En el sector comercial, el 21% de establecimientos comerciales cuenta con personal remunerado mayoritariamente euskaldún y en el 9% de establecimiento el uso del euskera es mayoritario.
- En el sector hostelero, el 19% de establecimientos hosteleros cuenta con personal remunerado mayoritariamente euskaldún y en el 8% de ellos el uso de euskera es mayoritario.
- En las grandes empresas, el 24% de grandes empresas cuenta con personal remunerado mayoritariamente euskaldún y en el 9% de ellas el uso del euskera es mayoritario.

Varios son los factores que podrían explicar tanto la distancia entre conocimiento y uso del euskera como el nivel bajo de uso en el TSSE, algunos intrínsecos al sector y otros de carácter más general.

²⁶ Para esta y otras cuestiones, las preguntas del cuestionario, que puede consultarse en el anexo, incluían una escala de e 0 a 10 en la que:

- los valores 0 y 1 significaban que el euskera no se utiliza nunca o casi nunca;
- los valores 2 y 3 significaban que el castellano se utiliza más que el euskera;
- los valores 4, 5 y 6 significaban que euskera y castellano se utilizan en la misma proporción;
- los valores 7 y 8 significaban que el euskera se utiliza más que el castellano;
- los valores 9 y 10 significaban que el euskera se utiliza siempre.

Entre estos últimos factores, que son compartidos con otros sectores de actividad, destacan:

- Que el mundo laboral es tradicionalmente “erdaldun”, es decir, las relaciones laborales se han venido produciendo por costumbre en castellano, a pesar de que los estudios previos al acceso al mundo laboral hayan sido realizados en euskera. De hecho, según la Encuesta Sociolingüística de Gobierno Vasco, en 2016 el 63,8% de la población hablaba siempre castellano con las y los compañeros de trabajo.
- Y que el castellano tiende a utilizarse como lengua de comunicación ya que se presupone que es la lengua que más personas dominan. Habitualmente, aunque en un grupo de personas la mayoría sepa hablar euskera, se tiende a utilizar el castellano en caso de que alguna persona no lo sepa o no lo hable.

Otros factores explicativos, que están más relacionados con las características intrínsecas del TSSE, tienen que ver con su actividad y las personas a las que se dirige. Mayoritariamente las organizaciones centran su actividad en la intervención social, actividad que requiere de una atención especializada y en la que es necesario generar relaciones de empatía y confianza. Las personas que se dedican a la intervención necesitan utilizar la comunicación oral como herramienta para generar esas relaciones, por lo que necesitan dominar ampliamente la lengua de comunicación y sentirse cómodas con ese uso. Por ello tienden a utilizar la lengua materna, además de que, muchas veces, el euskera despierta ciertos miedos y vergüenzas, o dificultades, que acaban limitando su uso.

Esto puede verse reflejado en los datos de la Encuesta Sociolingüística de Gobierno Vasco: en 2016 para el 44% de población euskaldún de la CAPV el castellano era la lengua hablada con mayor facilidad; para un 26,8% era el euskera y para otro 29,3% eran castellano y euskera en la misma proporción.

Asimismo, la lengua vehicular para las relaciones más personales es, habitualmente, la lengua materna y, según la Encuesta Sociolingüística del Gobierno Vasco, en 2016 el castellano era la lengua materna del 76,4% de la población mayor de 16 años de la CAPV. Ese mismo año, el euskera era la lengua materna para el 17,5% de la población de la CAPV.

Además, especialmente en algunos ámbitos, se atiende a colectivos de personas (tales como personas mayores, personas en riesgo de exclusión, personas con enfermedad mental, personas de origen extranjero, etc.) entre quienes el conocimiento del euskera es posiblemente menor a la media.

Servicio de información directa a la ciudadanía

Sólo en el 25,5% de las organizaciones se utiliza euskera en los servicios de información en la mayoría de ocasiones a lo largo del día.

En el 25,5% de las organizaciones se utiliza euskera en la mayoría de ocasiones en los servicios de información a la ciudadanía.

TABLA 2: Distribución de organizaciones del sector según las veces en que se utiliza euskera a lo largo del día en los servicios de información directa a ciudadanía. Total (%)

Veces a lo largo del día en que se utiliza el euskera en los servicios de información	CAPV
Más de la mitad de las veces	25,5
Menos de la mitad de las veces	74,5

La probabilidad de que una conversación tenga lugar en euskera se relaciona con tener conocimientos que lo posibiliten y también con los criterios lingüísticos que se establecen en las organizaciones. Así, por ejemplo, si la conversación se inicia en castellano, se desarrollará muy probablemente en castellano, pero si, por el contrario, se inicia en euskera, las posibilidades de que continúe en esa lengua serán mayores.

Además, estos datos pueden estar relacionados con la tendencia generalizada al uso del castellano como lengua de comunicación porque es una lengua que todo el mundo conoce. También con el hecho de que puede operar el prejuicio generalizado que presupone que el euskera es utilizado minoritariamente y las posibilidades de que la persona a quien se atiende sepa euskera y prefiera ser atendida en dicho idioma sean reducidas.

Por otro lado, un elemento diferenciador de las organizaciones que posibilita un cada vez mayor uso del euskera en las mismas es la presencia de personas euskaldunes en los servicios de información y atención al público, ya sean presenciales o telefónicos.

En el 45% de las organizaciones más de la mitad del personal que trabaja en estos servicios es euskaldún. Sin embargo, es destacable que un 16,5% de organizaciones no cuenta con ninguna persona euskaldún empleada en dichos servicios.

En el 45% de las organizaciones más de la mitad de las personas empleadas en el servicio de información directa a la ciudadanía son euskaldunes.

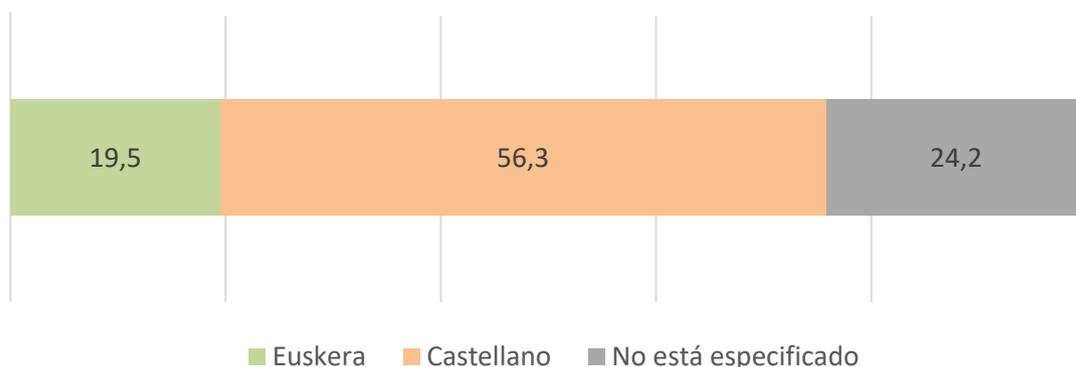
TABLA 3: Distribución de organizaciones del sector según peso de personas que saben euskera empleadas en el servicio de información directa a la ciudadanía. Total (%)

Peso de personas que saben euskera empleadas en servicios de información	CAPV
Más de la mitad de las personas	45
Menos de la mitad de las personas	55

Finalmente, el 19,5% de las organizaciones ha establecido el euskera **como lengua prioritaria** para prestar el servicio de información directa a la ciudadanía, bien sea en el equipamiento o en el servicio de atención telefónica.

En el 19,5% de las organizaciones el idioma establecido como prioritario en el servicio de información directa a ciudadanía es el euskera.

GRÁFICO 5: Distribución de organizaciones del sector según la lengua establecida como prioritaria en los servicios de información directa a ciudadanía. Total (%)



5.2.3. Uso del euskera en la comunicación

Tras analizar el uso global del euskera en las organizaciones del TSSE, a continuación se va a desgranar ese uso en diferentes áreas de comunicación: interna y externa, y oral y escrita, mostrando los diferentes elementos diferenciadores dentro de cada una de las cuatro modalidades.

Las áreas de comunicación que se han diferenciado en el análisis del uso del euskera en las organizaciones del TSSE son:

- *Comunicación externa oral*: es la comunicación oral que la organización establece con proveedores, con personas usuarias y familias, con la administración pública, con otros clientes (otras entidades) y en la publicidad.
- *Comunicación externa escrita*: se refiere a elementos escritos de la comunicación tales como la imagen de la entidad, la rotulación, los folletos, catálogos o trípticos, la página web o los emails y documentos que se intercambian con los clientes.
- *Comunicación interna oral*: es la comunicación oral que se establece dentro de la organización entre personas trabajadoras, en reuniones del equipo directivo o en reuniones en general.
- *Comunicación interna escrita*: se refiere a elementos escritos de la organización tales como la rotulación, las nóminas y contratos laborales, los escritos y documentos en general y a los programas informáticos.

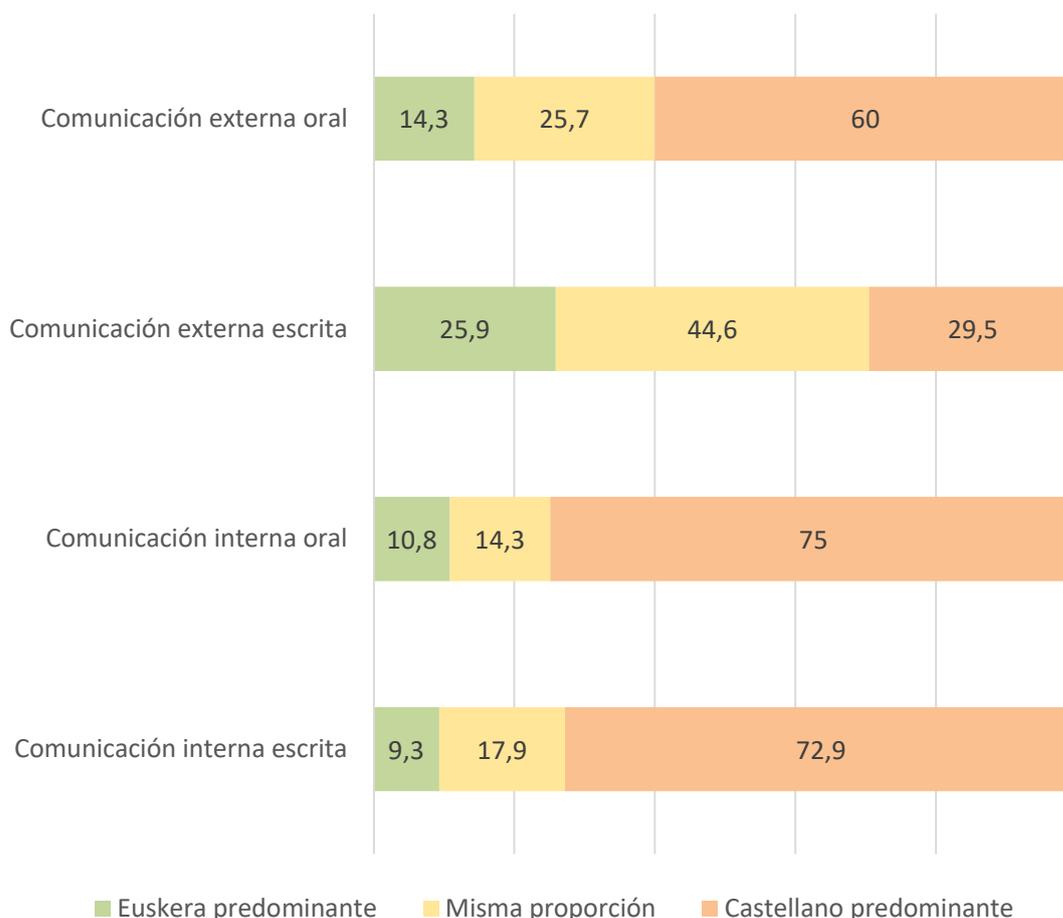
A modo de resumen de las distintas áreas en las que se produce la comunicación dentro de una organización, a continuación se muestra un gráfico en el que se pueden observar las diferencias en el uso del euskera en esas diversas áreas.

Los datos permiten observar que el área de la comunicación externa escrita es en la que, con diferencia, más se utiliza el euskera en las organizaciones de este sector. Por el contrario, la comunicación oral

El euskera se usa sobre todo en la comunicación escrita externa y en el ámbito en el que menos se usa es en el de la comunicación oral interna.

interna de las organizaciones presenta un nivel especialmente bajo de uso del euskera.

GRÁFICO6: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en el diversas áreas de comunicación de la organización. Total (%)



En términos generales, parece que el euskera tiene más presencia en la comunicación externa que en la comunicación interna de las organizaciones del TSSE. Asimismo, destaca que, en términos generales, el euskera está más presente en la comunicación escrita que en la oral. Más adelante en la explicación detallada de cada tipo de comunicación se presentan diferentes factores asociados al uso del euskera que se hace en cada caso.

En la comunicación oral de las organizaciones del TSSE, el uso del euskera como lengua predominante oscila entre el 10,8% (de la comunicación interna) y el 14,3% (de la comunicación externa). Si se comparan estos datos con los de otros sectores de actividad, y teniendo en cuenta que esos datos son de 2003, se observa que en general el uso del euskera en la comunicación oral está más extendido actualmente en el TSSE que lo que lo estaba hace 15 años en el sector hostelero y el comercio.

- Solo un 5,5% de los bares y restaurantes y un 9% de los establecimientos comerciales utilizaban entonces el euskera predominantemente en la comunicación oral.
- En relación a las grandes empresas, cuyo uso oral del euskera se situaba en el 2003 entre el 10% (de la comunicación interna) y el 19% (de la comunicación externa), el TSSE obtiene datos de uso más altos en el uso interno oral del euskera, pero no en el uso externo oral.

Respecto al uso del euskera en la comunicación escrita, los datos de las organizaciones del TSSE oscilan entre el 9,3% (de la comunicación interna) y el 25,9% (de la comunicación externa).

- En el sector hostelero y en el comercio en 2003, el 15% de los establecimientos hosteleros y el 12% de los comerciales utilizaban el euskera predominantemente en la comunicación escrita (estos estudios no diferenciaban entre comunicación interna y externa).
- En relación con las grandes empresas, el uso escrito del euskera se situaba en el e2003 entre el 22% (de la comunicación interna) y el 23% (de la comunicación externa).

Comunicación externa oral

La comunicación externa oral hace referencia a la comunicación oral que la organización establece con proveedores, con personas usuarias y familias, con la administración pública, con otros clientes (otras entidades) y en la publicidad.

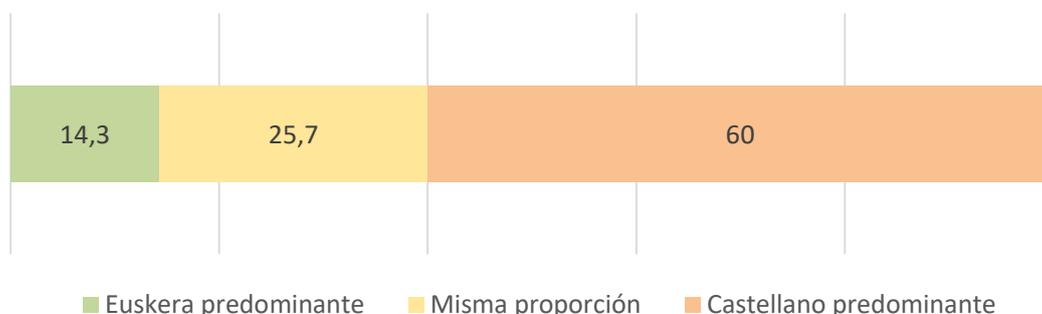
En la comunicación externa oral de las organizaciones el castellano aparece como lengua predominante en el 60% de las entidades. También es significativo que en el 25,7% de las organizaciones, castellano y euskera se utilicen en la misma proporción.

En seis de cada diez organizaciones el castellano es la lengua predominante en la comunicación externa.

Esta predominancia del castellano en la comunicación oral puede estar relacionada con varios factores, entre los que destaca el prejuicio generalizado de que muchas personas no saben euskera (cuando algunas sí lo saben) y por eso se tiende a iniciar conversaciones en castellano. Esto se hace especialmente patente en las zonas territoriales tradicionalmente “erdaldunes”, con escasa presencia del euskera.

Estos datos también pueden estar relacionados con la idea anteriormente comentada sobre el carácter de determinadas actividades de intervención social basadas en la relación y la comunicación principalmente. En estos casos, la fluidez que requiere el uso oral del euskera y la timidez o incomodidad que algunas personas experimentan al tener que hablar euskera si ésta no es su lengua materna por miedo a cometer errores repercuten en el uso oral que se hace del euskera.

GRÁFICO 7: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en la comunicación externa oral de la organización. Total (%)



Se observa que el 25% de las organizaciones utiliza predominantemente el euskera en la **publicidad** y en su **relación con la administración pública**.

En la publicidad y la comunicación con la administración pública el uso del euskera en la comunicación externa es mayor.

Parece que la publicidad es uno de los elementos de la comunicación de las organizaciones que más fácilmente puede ser presentado en euskera, ya que las entidades pueden recurrir a servicios externos de apoyo para resolverlo. En la relación con la administración también se observa un mayor uso del euskera, debido, entre otros factores, a la competencia lingüística en euskera de las personas que trabajan en la administración pública y con las que las organizaciones del sector se relacionan y a los criterios lingüísticos que tiene establecidos la administración en su provisión de servicios, con los cuales las organizaciones del TSE tratan de alinearse.

Por el contrario, en la relación con los proveedores y las personas usuarias y las familias predomina el uso del castellano ya que en más del 65% de entidades el castellano es la lengua predominante en la comunicación oral con ellos y ellas. En ocasiones opera el prejuicio, la comodidad o el desconocimiento que lleva a pensar que muchas personas usuarias o familias no hablan euskera, y se tiende a priorizar el castellano en la relación oral con ellas.

GRÁFICO 8: Distribución de organizaciones del sector en las que el euskera es la lengua predominante en diversos elementos de la comunicación oral externa. Total (%)



Comunicación externa escrita

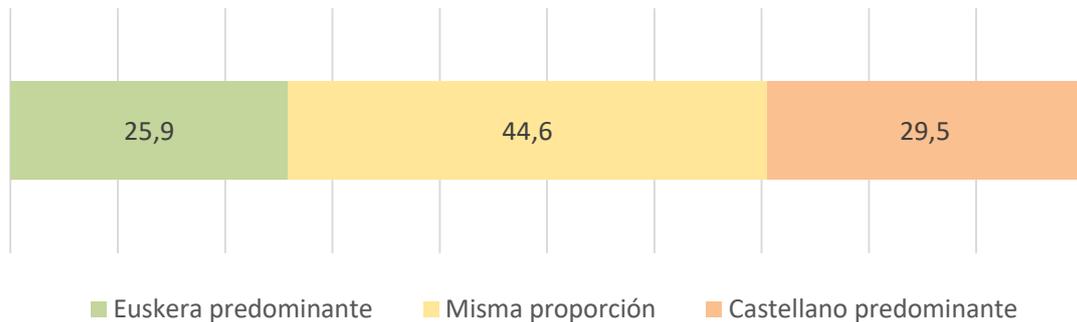
La comunicación externa escrita hace referencia a elementos escritos tales como la imagen de la entidad, la rotulación, los folletos, catálogos o trípticos, la página web o los emails y documentos que se intercambian con los clientes.

En la comunicación externa escrita euskera y castellano tienden a utilizarse en la misma proporción en la mayoría de las organizaciones (en el 44,6% de ellas, exactamente). En casi el 30% de las organizaciones el castellano es predominante y en un 26% el euskera es predominante.

En el 45% de las organizaciones la comunicación externa escrita tiende a ser bilingüe.

Esta amplia presencia del euskera en la comunicación externa escrita puede relacionarse también con la relativa facilidad que encuentran las organizaciones para subcontratar servicios de traducción que les garantizan poder ofrecer información escrita bilingüe.

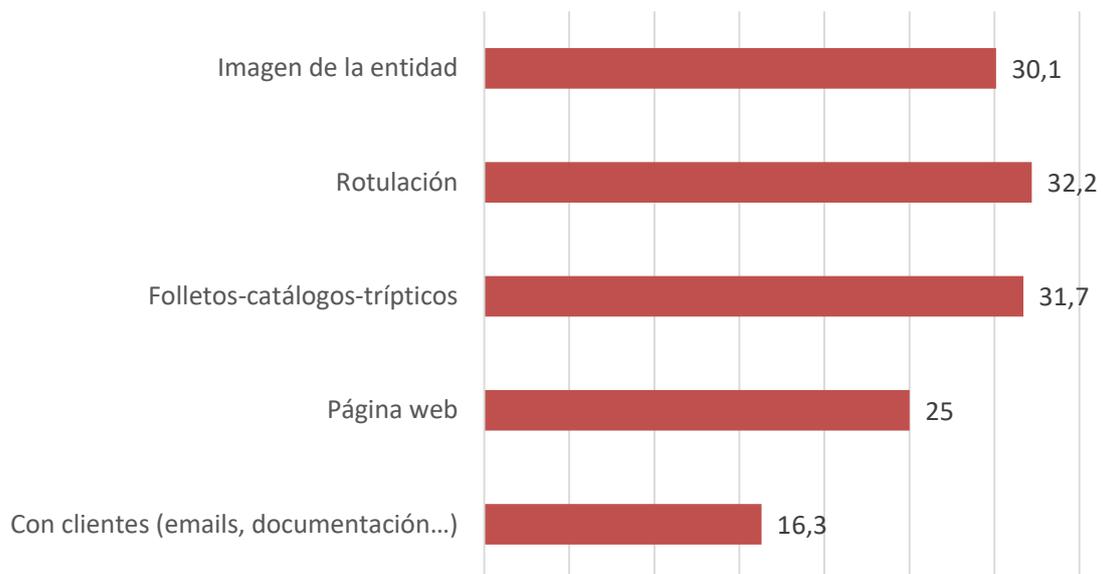
GRÁFICO 9: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en la comunicación externa escrita de la organización. Total (%)



En la comunicación externa escrita dos áreas destacan por su mayor presencia del euskera: la rotulación y los folletos, catálogos o trípticos. En el 32,2% de las organizaciones el euskera es predominante en la rotulación y en el 31,7% de las organizaciones el euskera es predominante en los folletos, catálogos o trípticos. Además, en el 30,1% de las organizaciones el euskera también es predominante en la imagen de la organización.

En la rotulación y los folletos, catálogos o trípticos el uso del euskera es mayor.

GRÁFICO 10: Distribución de organizaciones del sector en las que el euskera es la lengua predominante en diversos elementos de la comunicación externa escrita. Total (%)



La comunicación con los clientes (por carta, email...) y la página web de las organizaciones requieren de una mayor actualización de contenidos escritos que otros como rotulación o folletos, de ahí que pueda haber más dificultad para ofrecerlos siempre en euskera (por el mayor coste económico, en términos de tiempo, etc.).

Comunicación interna oral

La comunicación interna oral hace referencia a la comunicación oral que se establece dentro de la organización entre personas trabajadoras, en reuniones del equipo directivo o en reuniones en general.

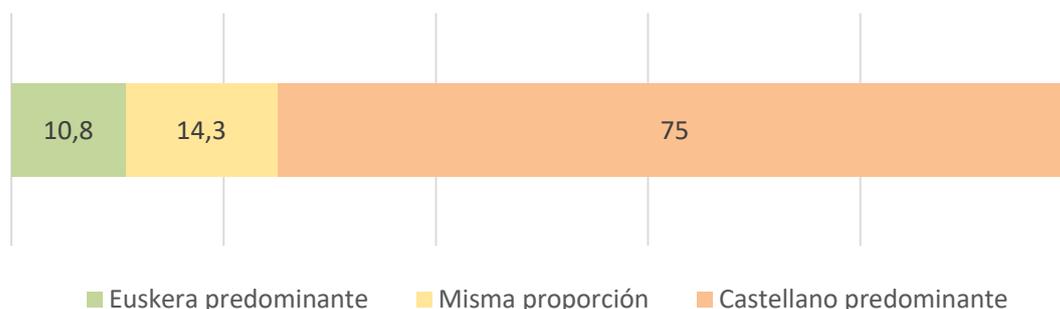
En la comunicación oral interna de las organizaciones el euskera tiene poca presencia, ya que en el 75% de las organizaciones se utiliza el castellano de forma predominante. En el 14,3% de las organizaciones castellano y euskera se utilizan en la misma proporción y en otro 10,8% de las organizaciones el euskera es predominante.

En tres de cada cuatro organizaciones el castellano es la lengua predominante en la comunicación interna oral.

De nuevo parece evidenciarse la tendencia natural hacia el uso del castellano como lengua de relación. Además, habría que tener en cuenta otra tendencia que viene a producirse en las dinámicas de comunicación oral: en grupos de personas, cuando hay personas que no hablan euskera, aunque estas sean minoría, se tiende a hablar castellano.

Parece que el establecimiento de criterios lingüísticos de comunicación dentro de la entidad, el esfuerzo por crear plantillas laborales euskaldunes, así como el apoyo que desde el equipo directivo se haga, resultan factores que influyen positivamente en una mayor presencia oral del euskera en las organizaciones.

GRÁFICO 11: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en la comunicación interna oral de la organización. Total (%)



Si se atiende a distintos elementos que componen la comunicación interna oral, se observa que la presencia del euskera es algo más amplia en la comunicación entre personas trabajadoras (en el 13,5% de las organizaciones esa comunicación es predominantemente en euskera) y menor en las reuniones del equipo directivo y en las reuniones en general (áreas en las que el euskera es predominante en poco más del 8% de las entidades del sector).

Entre las personas trabajadoras el uso del euskera es mayor que entre el personal directivo o en las reuniones.

GRÁFICO 12: Distribución de organizaciones del sector en las que el euskera es la lengua predominante en diversos elementos de la comunicación interna oral. Total (%)



En general la lengua de “creación” (en la que se “producen” las ideas, textos, reflexiones, etc. originales) suele ser el castellano y esto hace que las personas no se sientan cómodas a la hora de utilizar el euskera para transmitir oralmente a posteriori ideas, matices, etc.

Comunicación interna escrita

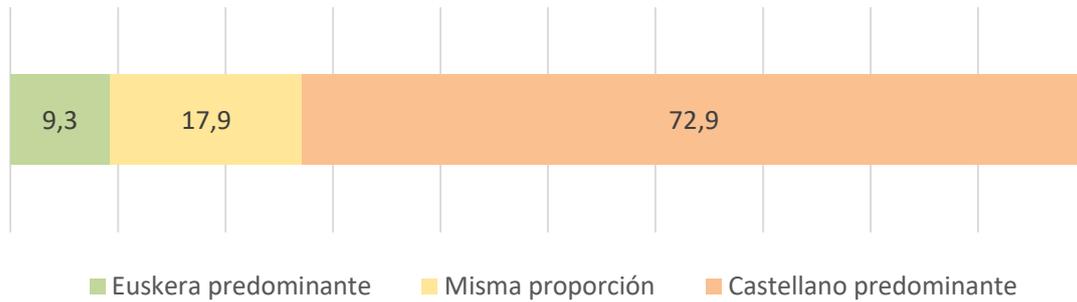
La comunicación interna escrita hace referencia a elementos escritos de la organización tales como la rotulación, las nóminas y contratos laborales, los escritos y documentos en general y a los programas informáticos.

En términos generales, en la comunicación escrita interna (rotulación, nóminas, etc.) el castellano es la lengua más utilizada en el 72,9% de las organizaciones. Tan sólo un 9,3% de las organizaciones utiliza predominantemente el euskera en su comunicación interna escrita. En el 17,9% restante, euskera y castellano se utilizan en la misma proporción.

En más del 70% de las organizaciones el castellano es predominante en la comunicación escrita

En el ámbito interno de las organizaciones el euskera tiene menos presencia que en el ámbito externo. Así como el uso del euskera en la comunicación escrita externa se acaba garantizando recurriendo a servicios de traducción, no parece que a nivel interno se conceda la misma importancia y parece que es menos frecuente que las entidades opten por asumir el coste, en términos económicos o de tiempo, que supone traducir la documentación interna.

GRÁFICO 13: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en la comunicación interna escrita de la organización. Total (%)



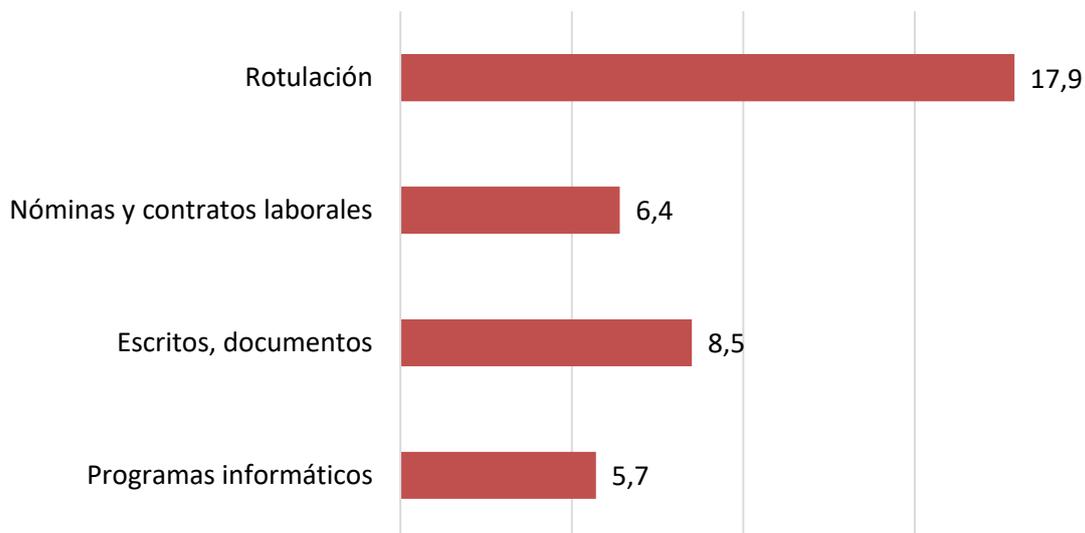
El elemento de la comunicación interna escrita en el que más presencia del euskera hay es la rotulación (en el 17,9% de las organizaciones el euskera es la lengua predominante en la rotulación). Nóminas, programas informáticos y otros documentos escritos son elementos en los que se advierte menor presencia del euskera (solo en el 8,5% o menos de las entidades el euskera es predominante en estas áreas).

La rotulación es el área de la comunicación interna escrita en el que más euskera se usa.

Esto puede estar relacionado con el hecho de que no todos los programas informáticos que se usan están disponibles en euskera. Pero también se advierte que, aún en los casos en los que es posible usar versiones en euskera, la tendencia a optar por la versión en castellano (con vocabulario al que se está más familiarizado, etc.) es predominante.

En cuanto al uso del euskera en los “documentos” cabe apuntar que en la medida en que, como se ha dicho, la mayor parte de las ideas se “producen” en castellano, los obstáculos para plasmarlas posteriormente en textos en euskera son mayores. En este sentido, el carácter técnico de algunos documentos también dificulta que aquellas personas no familiarizadas con la terminología prefieran producir textos en castellano que posteriormente se mandan a traducir.

GRÁFICO 14: Distribución de organizaciones del sector en las que el euskera es la lengua predominante en diversos elementos de la comunicación interna escrita. Total (%)



5.2. Promoción del euskera

En esta parte del diagnóstico el objetivo es ofrecer un análisis del grado de desarrollo de las medidas de apoyo e impulso del euskera tomadas por las entidades del TSSE y una reflexión sobre la tendencia que, previsiblemente, seguirán las organizaciones del sector en esta materia en el futuro cercano en relación con los retos y dificultades a los que se enfrentan.

5.2.1. Estado de las medidas tomadas por las entidades para el impulso del euskera

Según la Encuesta Sociolingüística del Gobierno Vasco, en 2016 el 23,2% de la población de la CAPV se mostraba muy a favor de promover el uso del euskera y otro 41,8% se mostraba a favor, es decir, que en términos generales una amplia mayoría de la población de la CAPV se muestra favorable a la promoción del uso del euskera.

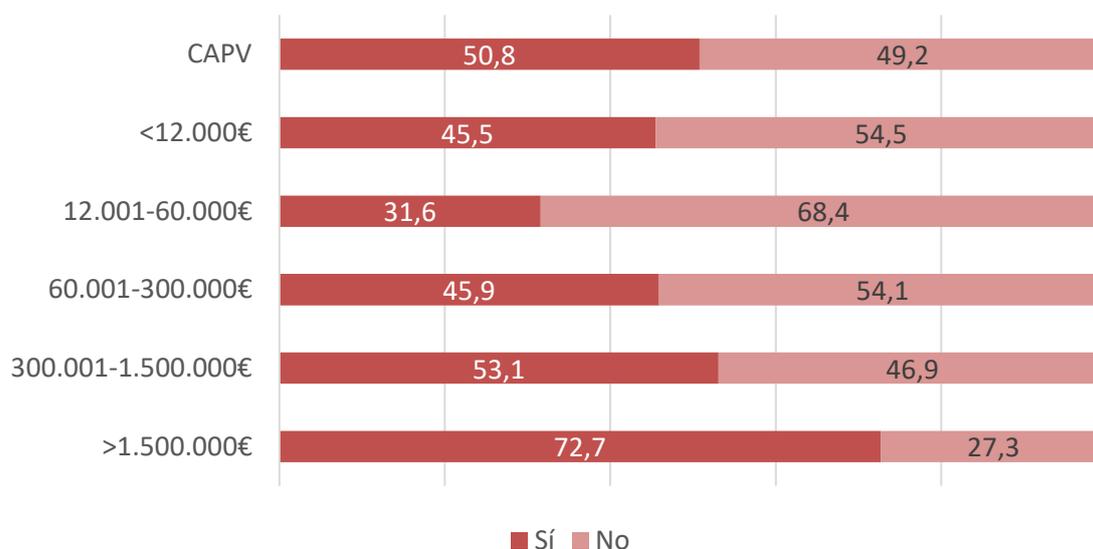
En lo que respecta al TSSE, el 50,8% de las organizaciones dice haber puesto en marcha alguna **medida o acción relacionada con la promoción del euskera** en los últimos años.

La mitad de las organizaciones ha puesto en marcha alguna medida o acción relacionada con la promoción del euskera.

Los últimos estudios publicados sobre otros sectores indican que en el 4% de los restaurantes y bares y en el 2% de los establecimientos comerciales en el año 2003 se habían puesto en marcha alguna medida de normalización del uso del euskera.

Las diferencias según el volumen de ingresos de las organizaciones muestran que las organizaciones más grandes (con más de 1.500.000€ de presupuesto) han desarrollado en mayor medida iniciativas relacionadas con la promoción del euskera.

GRÁFICO 15: Distribución de organizaciones del sector según han puesto en marcha medidas o acciones relacionadas con la promoción del euskera. Total y por volumen de ingresos (%)



Aquellas organizaciones que no han desarrollado medidas de promoción del euskera (el 49,2%) argumentan que no se lo han planteado, no lo han considerado necesario o han priorizado otras iniciativas que han considerado que tienen más relación con la misión de la organización.

En este sentido cabe recordar que el origen de muchas organizaciones está estrechamente relacionado con movimientos ciudadanos que se organizaron para dar respuesta a problemas sociales que requerían atención urgente, etc., y que es relativamente frecuente que las organizaciones del TSSE tradicionalmente hayan estado más orientadas a la intervención social y a menudo la hayan priorizado frente a otras cuestiones.

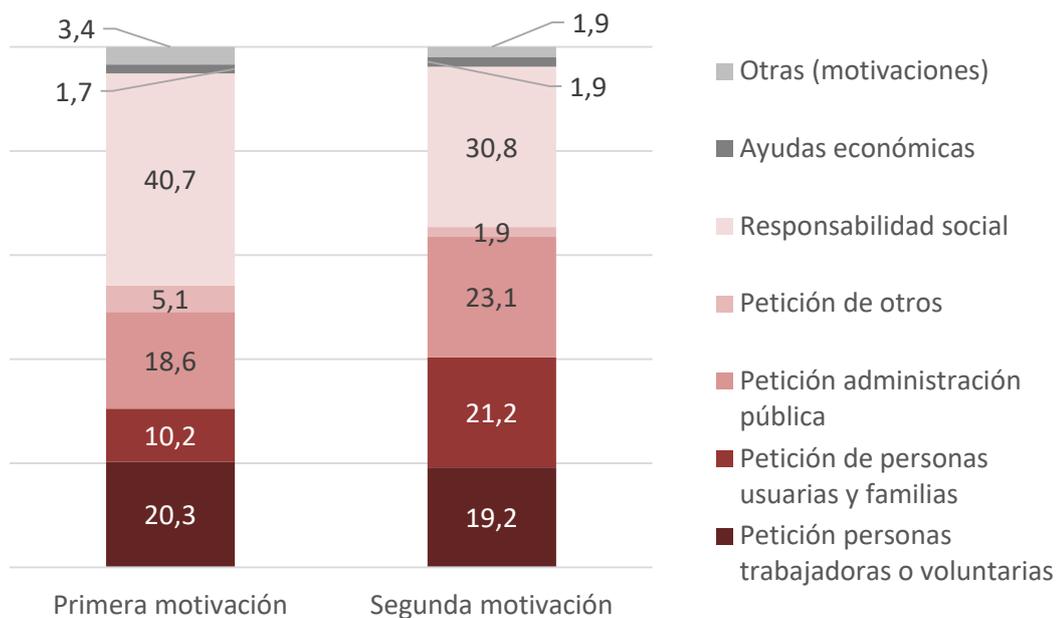
Por otro lado, aquellas entidades que han puesto en marcha acciones de promoción del euskera mayoritariamente se han decantado por elaborar documentación e imagen externa bilingüe, ofrecer ayudas a la formación, establecer criterios lingüísticos en la contratación y crear comisiones de euskera dentro de las entidades.

La responsabilidad social es la **principal motivación aludida por las entidades a la hora de poner en marcha medidas o acciones para promocionar el euskera**. Para el 40,7% de las organizaciones es la primera motivación y para otro 30,8% es la segunda. También es significativo el peso de las organizaciones que han puesto en marcha este tipo de acciones motivadas por la petición de personas trabajadoras o voluntarias (20,3%) y por el requerimiento de la administración pública (18,6%).

Para una buena parte de las organizaciones, la responsabilidad social es la motivación principal para poner en marcha medidas o acciones relacionadas con la promoción del euskera.

Que la responsabilidad social sea la principal motivación de las entidades para impulsar el euskera en su seno se relaciona con la misión y los valores de las organizaciones del sector: el respeto hacia los derechos de las personas usuarias, entre ellos los lingüísticos; el arraigo en el entorno; la calidad en los servicios; y la consideración del euskera como un valor en sí mismo y una seña fundamental de la identidad (cultural) vasca.

GRÁFICO 16: Distribución de organizaciones del sector según las dos principales motivaciones que les han impulsado a poner en marcha medidas o acciones relacionadas con la promoción del euskera.



El apoyo económico en forma de subvención es uno de los impulsos que permite realizar acciones de promoción del euskera en las entidades. El 34,4% de las organizaciones del sector consultadas han recibido alguna **ayuda económica destinada a promover el euskera**.

Una de cada tres organizaciones ha recibido alguna ayuda económica destinada a realizar acciones para promover el euskera.

Este tipo de ayudas suponen un impulso importante para las organizaciones porque permiten estructurar las acciones para la promoción del euskera de manera formal y sostenida. Estas ayudas provienen principalmente del Gobierno Vasco (principalmente del programa Lanhitz) y las Diputaciones Forales.

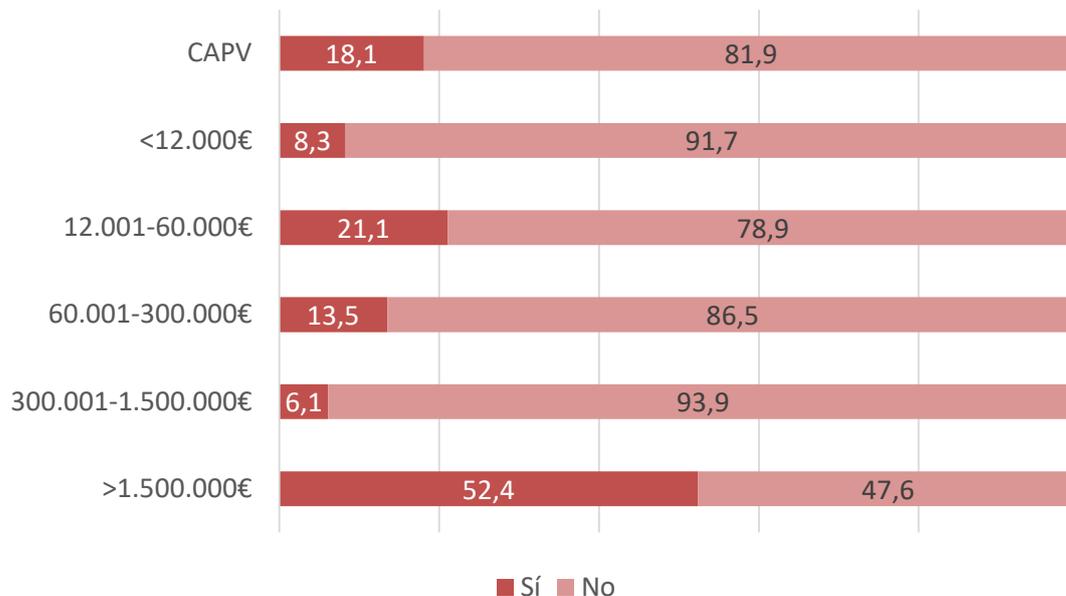
La formalización del trabajo a favor del euskera dentro de las entidades pasa por conceder al euskera un espacio en la estructura organizativa y por reconocer su importancia dentro de las líneas estratégicas de la entidad.

Un 18,1% de las organizaciones **mide el uso del euskera** dentro de la entidad con un cuestionario que recoge datos objetivamente. El volumen de ingresos de la entidad marca una diferencia clara: el 52,4% de las organizaciones con más de 1.500.000 euros de presupuesto mide el uso del euskera.

El 18% de las organizaciones mide el uso del euskera. En el caso de las organizaciones más grandes (>1.500.000 € de volumen de ingresos) ese dato supera el 50%.

Llama la atención que un 81,9% de las entidades del TSSE no mida el uso del euskera. Las razones que se esgrimen al respecto tienen que ver con la priorización de otras cuestiones en la entidad.

GRÁFICO 17: Distribución de organizaciones del sector según si miden el uso del euskera en la organización. Total y por volumen de ingresos (%)

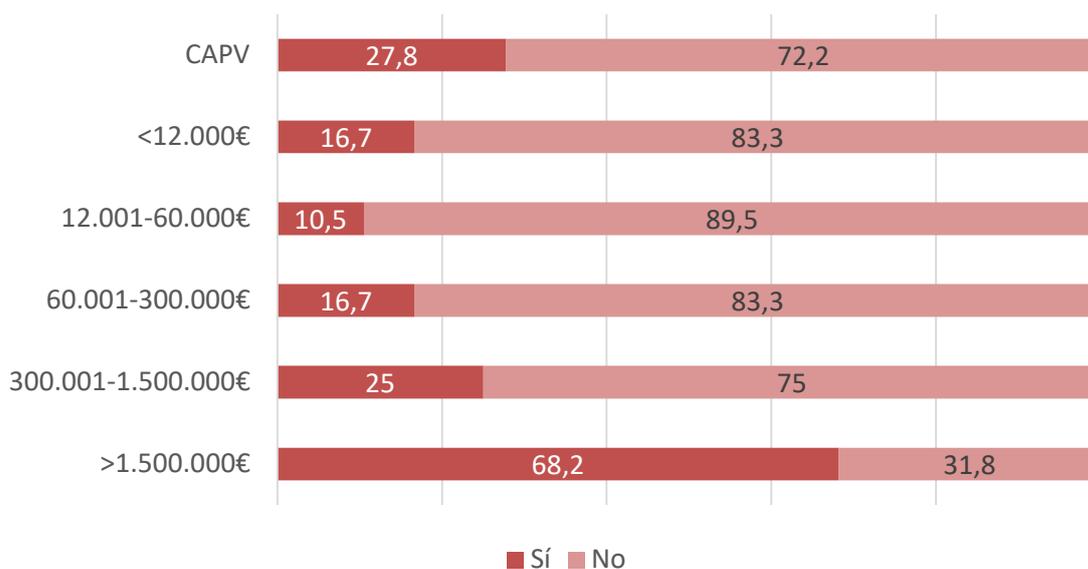


Otro elemento que ayuda a la formalización del trabajo a favor del euskera en las organizaciones es la existencia de personas responsables que se ocupen del tema. El 27,8% de las organizaciones cuenta con una **persona o equipo responsable del euskera**. En la mayoría de las ocasiones esa responsabilidad la ejerce una comisión de euskera creada para tal fin.

Más de la cuarta parte de las organizaciones cuenta con una persona o equipo responsable del euskera. En el caso de las organizaciones más grandes (>1.500.000€ de volumen de ingresos) ese dato es del 68%.

Las organizaciones con un volumen de ingresos mayor son las que en mayor proporción (68,2%) cuentan con alguien responsable del euskera en la organización.

GRÁFICO 18: Distribución de organizaciones del sector según si tienen persona o equipo responsable de euskera. Total y por volumen de ingresos (%)



El hecho de que exista dentro de la organización una persona o equipo que se encargue del apoyo al euskera, es decir, que ejerza de fuerza tractora que impulse el uso y la promoción del euskera en la organización, suele ser determinante de cara a formalizar el euskera como cuestión transversal y estratégica en la entidad. Cuando hay una persona o grupo motor, la probabilidad de que el euskera pase a ser un elemento tenido en cuenta en los planes de la entidad, se empiece a medir su uso, se valore en los procesos de selección de personal, se implanten criterios lingüísticos, etc., es considerablemente mayor.

El establecimiento de criterios lingüísticos es una pauta que contribuye positivamente a que algunos procesos dentro de la entidad puedan producirse en euskera y se garantice su presencia en los documentos y productos de la entidad. Especialmente importante es que existan esos criterios en los servicios de información y atención ciudadana y telefónica de las organizaciones.

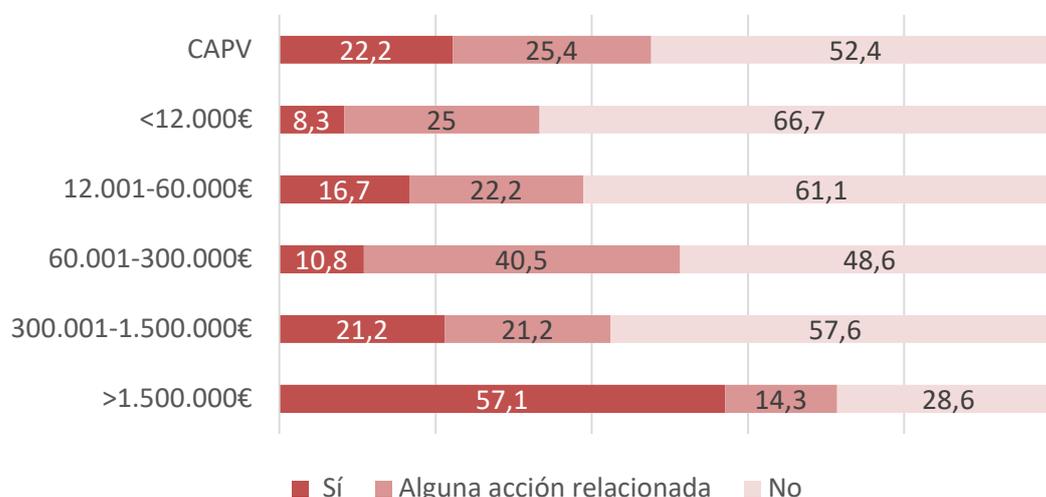
Un 22,2% de las organizaciones tienen establecidos **criterios lingüísticos** (cómo realizar la recepción telefónica, como exponer la imagen de la entidad, cómo diseñar la papelería, etc.). Además, otro 25,4% realiza alguna acción en relación a eso aunque no está formalizada por escrito. En relación con los criterio lingüísticos y dada la importancia, entre ellos, de la definición de la lengua de prioridad, cabe recordar que en el 19,5% de las organizaciones el euskera es la lengua de prioridad en los servicios de atención a la ciudadanía.

En el 22,2% de las organizaciones hay establecidos criterios lingüísticos. En el caso de las organizaciones más grandes (>1.500.000€ de volumen de ingresos) ese dato es del 75%.

Pero más de la mitad de las organizaciones del TSSE ha indicado que no tiene establecidos criterios lingüísticos. Las razones que se esgrimen para justificar tal ausencia tienen que ver con la no priorización del euskera dentro de la entidad (porque hay otras prioridades) y con que no se haya percibido la necesidad de recoger formalmente unos criterios para su utilización.

En todo caso, el volumen de ingresos también “parece” tener algo que ver. El 57% de las organizaciones más grandes (más de 1.500.00 euros de volumen de ingresos) tiene establecidos criterios lingüísticos, mientras que ese porcentaje se reduce al 8,3% en el caso de las organizaciones con menos de 12.000 euros de volumen de ingresos.

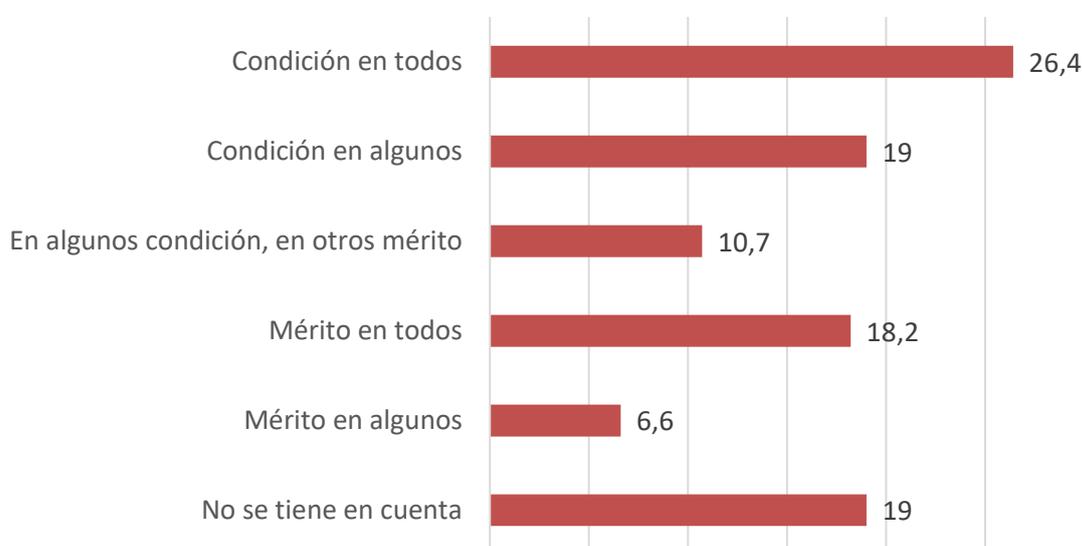
GRÁFICO 19: Distribución de organizaciones del sector según tienen criterios lingüísticos establecidos. Total y por volumen de ingresos (%)



De cara a la consolidación de plantillas laborales con competencia lingüística en euskera, la valoración del euskera en los **procesos de selección de personal** resulta clave. En un 26,4% de las organizaciones el euskera es condición en todos los puestos de trabajo y en otro 19% es condición en algunos puestos de trabajo, por lo que puede decirse que en un 45,4% de las organizaciones el euskera es condición cuando se realizan procesos de selección de personal. Llama la atención que en un 19% de las organizaciones el euskera no se tenga en cuenta ni como condición ni como mérito en dichos procesos²⁷.

En el 45,4% de las organizaciones el euskera es condición en todos o algunos de los puestos de trabajo.

GRÁFICO 20: Distribución de organizaciones del sector según la valoración del euskera en los procesos de selección de personal. Total (%)



Los datos de las grandes empresas de Euskadi muestran que, comparativamente, la importancia que se le da al euskera en los procesos de selección de personal es mayor actualmente en el TSSE de lo que lo era en ese sector en 2003: sólo en el 4% de las grandes empresas era el euskera requisito en todos los puestos de trabajo; en otro 21% era requisito en algunos puestos; y en el 49% de las grandes empresas no se tenía en cuenta. Por su parte, sólo en el 6% de los establecimientos hosteleros el euskera era en 2003 requisito en la selección de personal y en el 78% no se tenía en cuenta. En ese mismo año, en los establecimientos comerciales el euskera era requisito en el 7% de los mismos y en el 74% no se tenía en cuenta.

Una de las razones que influye en la mayor valoración del euskera en el TSSE en los procesos de selección de personal es su estrecha relación con la administración pública, ya que buena parte de las organizaciones del sector son proveedoras de servicios de responsabilidad pública o financian parte de su actividad a través de subvenciones o contratos públicos.

La valoración del euskera como “condición” (en lugar de como “mérito”) en los procesos de selección es un elemento clave para poder generar entornos laborales con presencia del euskera. Se comparte la idea de que la tendencia generalizada hacia el uso del castellano en la

²⁷ En el cuestionario online utilizado para el estudio, la pregunta “¿Se tiene en cuenta en su organización el conocimiento del euskera en la selección de personal?” era de respuesta única, por lo que se entiende que las categorías de respuesta son mutuamente excluyentes. Puede consultarse el cuestionario en el anexo.

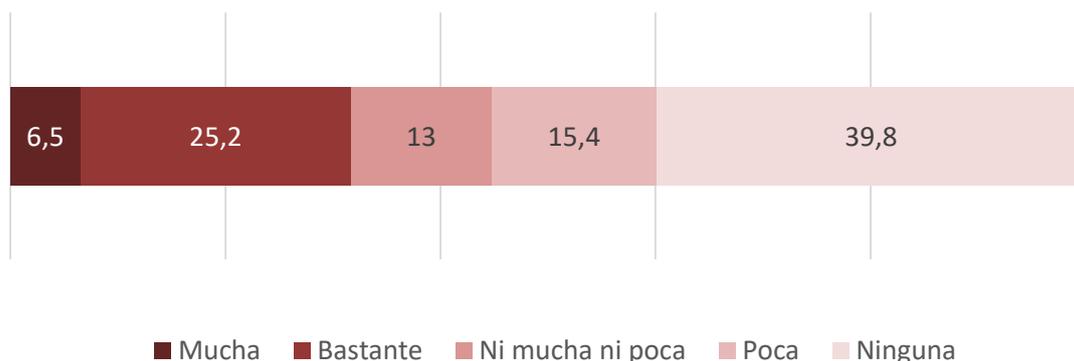
comunicación oral interna podrá superarse contando con un mayor volumen de personas euskaldunes dentro de la organización. Ello facilitará que se puedan establecer dinámicas laborales en euskera y se vayan dando pasos para conseguir “crear” o “producir” ideas en euskera, y superar la situación actual según la cual primero se “piensa” en castellano y después se traduce a euskera. En todo caso, no se debe esperar a ello para dinamizar el uso del euskera en la organización.

En casi el 40% de las organizaciones el euskera no tiene ninguna **presencia en el Plan Estratégico o en el Plan de Gestión**. En el lado opuesto, en casi el 32% de las organizaciones el euskera tiene mucha o bastante presencia en uno u otro plan. Para estas últimas entidades que incluyen el euskera en sus planes la principal razón para hacerlo es que el uso del euskera es un derecho de las personas en la CAPV y que como tal tiene que quedar recogido formalmente en las líneas directrices de la entidad.

En el 32% de las organizaciones el euskera tiene bastante o mucha presencia en el Plan Estratégico o en el Plan de Gestión.

En cambio, las razones que se indican para explicar la ausencia están principalmente relacionadas con la priorización de otras cuestiones en la entidad y con que muchas entidades no han percibido hasta ahora la necesidad o relevancia de otorgarle al euskera un espacio formal de esa índole en la entidad.

GRÁFICO 21: Distribución de organizaciones del sector según la presencia del euskera en el Plan Estratégico o de Gestión de la organización. Total (%)



Si se observan las diferencias en función del volumen de ingresos de la organización, parece claro que en las organizaciones más grandes la presencia del euskera en el Plan Estratégico o Plan de Gestión es mayor.

TABLA 4: Distribución de organizaciones del sector según la presencia del euskera en el Plan Estratégico o de Gestión de la organización. Total y por volumen de ingresos de la organización (%)

	CAPV	Volumen de ingresos				
		<12.000€	12.001- 60.000€	60.001- 300.000€	300.001- 1.500.000€	>1.500.000€
Mucha	6,5	0	22,2	2,9	6,5	0
Bastante	25,2	0	11,1	28,6	16,1	63,6
Ni mucha ni poca	13	16,7	5,6	8,6	25,8	4,5
Poca	15,4	16,7	5,6	22,9	12,9	9,1

Ninguna	39,8	66,7	55,6	37,1	38,7	22,7
---------	------	------	------	------	------	------

Un 15,9% de las organizaciones consultadas cuenta con un **Plan de Euskera** formalizado, que cuenta con objetivos y acciones y que se ha puesto en marcha. Otro 20,6% de las organizaciones realiza alguna acción relacionada aunque no está formalizada por escrito y un 63,5% de las organizaciones no tiene plan de euskera ni realiza ninguna acción relacionada con la promoción.

El 16% de las organizaciones cuenta con Plan de Euskera. En el caso de las organizaciones más grandes ese dato es del 62%.

Comparados estos datos con los de otros sectores, vemos que el porcentaje de grandes empresas de Euskadi con Plan de Euskera era en 2003 ligeramente mayor al del TSSE actualmente, ya que el 18% de ellas afirmaban tenerlo.

Entre las organizaciones del TSSE se observa una diferencia clara en función del volumen de ingresos gestionado por la organización: el 63,9% de las organizaciones más grandes (más de 1.500.000 euros de volumen de ingresos) tienen plan de euskera.

GRÁFICO 22: Distribución de organizaciones del sector según tienen plan de euskera. Total y por volumen de ingresos de la organización (%)



Resulta interesante analizar la correlación entre tener plan de euskera y tener una persona o equipo responsable del euskera. Los datos parecen indicar que ambas variables están relacionadas positivamente, por lo que aquellas entidades que cuentan con una persona o equipo responsable tienden a tener también plan de euskera y viceversa.

El 85% de las organizaciones que tienen plan de euskera, tienen también responsable de euskera. En sentido opuesto, el 88,5% de organizaciones que no tienen plan de euskera, tampoco tienen responsable de euskera.

TABLA 5: Distribución de organizaciones del sector según tienen plan de euskera y responsable de euskera (%)

Plan de Euskera	Responsable de Euskera		
	Sí	No	Total
Sí	85	15	100

Alguna acción relacionada	30,8	69,2	100
No	11,5	88,5	100

El establecimiento de un plan de euskera en la entidad denota la importancia formal que se le da en la organización al uso del euskera y su promoción. Desarrollar un plan de euskera conlleva una inversión en términos económicos y de tiempo que con frecuencia algunas entidades afrontan con ayuda de subvenciones públicas. Parece que su desarrollo está menos extendido entre las organizaciones de menor estructura, quienes parece que están encontrando mayores obstáculos para acceder a estas ayudas. Además, hay que tener en cuenta que tener un plan de euskera es requisito para acceder a algunas de las subvenciones y, por lo tanto, quienes no cuentan con recursos para elaborar un plan de euskera o no consiguen acceder a subvenciones para elaborarlo, ven imposible acceder a otras subvenciones.

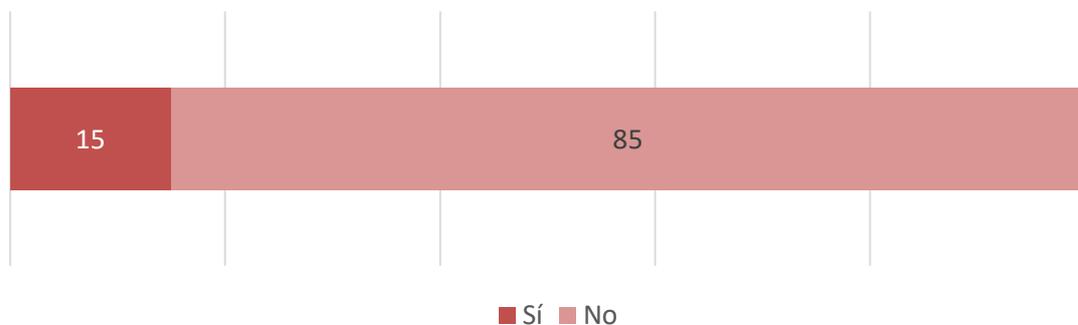
Sólo el 15% de las organizaciones cuenta con algún **certificado en relación al euskera**. Entre aquellas que, sí lo tienen, mayoritariamente han obtenido el certificado Bikain, seguido del Bai Euskarari.

El 15% de las organizaciones cuenta con algún certificado en relación al euskera.

Para aquellas entidades que acceden a contratos de la administración pública este resulta un punto fundamental, ya que en muchos pliegos de contratos y concursos el certificado se exige como requisito.

El proceso de obtención de un certificado supone para las entidades una puesta en valor del trabajo realizado en favor del euskera: se subrayan y valoran los recursos que ha sido necesario dedicar, especialmente el tiempo y esfuerzo dedicados.

GRÁFICO 23: Distribución de organizaciones del sector según tienen algún certificado en relación al euskera. Total (%)



Las entidades que han indicado no tener un certificado en relación al euskera explican esa ausencia indicando que no han valorado como necesidad tener un certificado de euskera, ya que, en gran medida, el euskera no es una cuestión prioritaria para la entidad. Si bien es importante señalar que algunas otras organizaciones apuntan que no conocen la existencia de dichos certificados.

5.2.2. Retos de las entidades en relación a la promoción del euskera

Casi 8 de cada 10 organizaciones consultadas reconoce que **el uso del euskera conlleva beneficios** para la entidad. Ahora bien, un 23% de las organizaciones del sector no ve claro qué valor puede suponer orientar su gestión a favor de este aspecto.

El 23% de las organizaciones no visualiza los beneficios que el uso del euskera tiene para su organización.

Comparando estos datos, por ejemplo, con los del sector hostelero vemos que sólo el 38% de los establecimientos hosteleros afirmaba en 2003 que el uso del euskera tiene ventajas. Por su parte, en el 42% de los establecimientos comerciales de Euskadi se consideraba que el uso del euskera tiene ventajas.

GRÁFICO 24: Distribución de organizaciones del sector según consideran que el uso del euskera tiene beneficios para la organización. Total (%)



El hecho de que aún un 23% de entidades considere que el uso del euskera no tiene beneficios lleva a pensar que muchas organizaciones pueden no haber iniciado una reflexión en profundidad sobre su importancia.

Quienes sí ven claros los beneficios²⁸ se refieren sobre todo al respeto hacia los derechos lingüísticos de las personas; a la mejora de las relaciones externas con otras entidades; y a la mejora de la imagen que proyectan. También consideran que el euskera mejora la acogida hacia las personas euskaldunes en concreto, en especial hacia el colectivo más joven. Además, valoran que su utilización puede conllevar un aumento en el número de personas usuarias y socias a las que se podría llegar. El uso del euskera con personas usuarias euskaldunes supone un punto adicional de conexión con ellas ya que puede establecerse una relación de mayor proximidad y cercanía.

El 41,3% de las organizaciones **prevé medidas para normalizar el uso del euskera con vistas al futuro.**

Más del 40% de las organizaciones prevé medidas para normalizar el uso del euskera a corto plazo.

En comparación con otros sectores se observa que el TSSE muestra más predisposición actualmente a la adopción de medidas de normalización del euskera de lo que lo hacían otros sectores en 2003, ya que sólo el 6% de los establecimientos comerciales y el 8% de las grandes empresas así lo indicaban.

Son especialmente las organizaciones más grandes del TSSE las que parecen apostar por ello: el 70% de las organizaciones con más de 1.500.000 euros de presupuesto afirma tener previsto

²⁸ El informe cuenta con un apartado específico sobre los beneficios del euskera. Véase en el capítulo 1 ¿Por qué y para qué impulsar el euskera en las entidades del tercer sector social?

implementar medidas de normalización del euskera, mientras que sólo un 30% de las organizaciones pequeñas lo prevé.

TABLA 6: Distribución de organizaciones del sector según prevén medidas para normalizar el uso del euskera con vistas al futuro. Total y volumen de ingresos de la organización (%)

Previsión de medidas	de CAPV	Volumen de ingresos				
		<12.000 €	12.001 - 60.000€	60.001- 300.000€	300.001- 1.500.000€	>1.500.000 €
Sí	41,2	30	42,1	27	41,9	70
No	58,7	70	57,9	73	58,1	30

La apuesta por la normalización pasa por la implementación de medidas concretas. Así las entidades que se muestran favorables indican que entre sus proyectos de futuro están la realización de planes lingüísticos, la promoción de acciones para su uso, la definición de perfiles de euskera en función de los puestos de trabajo, el fomento de la comunicación externa e interna... También parece haber apuesta por comenzar a transcribir toda la documentación oficial a euskera, hacer la cartelería bilingüe, publicar la página web de la entidad en bilingüe, ofrecer e impartir cursos de formación tanto en euskera como en castellano, ofrecer la publicidad en bilingüe, actividades internas de motivación, etc.

En todo caso, un 58,7% de organizaciones indica que no prevé medidas de apoyo al euskera de cara a futuro. En este sentido, parece determinante el hecho de que no haya en la organizaciones una persona o grupo de responsable de euskera y no haya un Plan de Euskera tal y como muestran los datos: el 69,7% de organizaciones que no cuentan con responsable de euskera y el 79,2% de organizaciones que no tienen Plan de Euskera no prevén medidas de apoyo de cara a futuro.

TABLA 7: Distribución de organizaciones del sector según prevén medidas de apoyo al euskera, tienen responsable y tienen plan de euskera (%)

Previsión de medidas	Responsable de euskera		Plan de Euskera		
	Sí	No	Sí	Acciones sí	No
Sí	74,2	30,3	88,9	66,7	20,8
No	25,8	69,7	11,1	33,3	79,2
Total	100	100	100	100	100

Ese 58,7% de organizaciones que no prevé medidas de apoyo al euskera de cara a futuro apunta como motivos: la existencia de otros temas prioritarios que relegan al euskera a una cuestión secundaria dentro de la entidad; la necesidad de mayores recursos económicos para poder llevar a cabo actividades a corto plazo para la normalización del euskera dentro de su entidad, y la falta de motivación de las personas de la organización.

El hecho de que el porcentaje de las entidades que prevén apostar por la adopción de medidas para normalizar el euskera en los próximos años apenas supere el 40% nos lleva a pensar en las diversas **dificultades** a las que se enfrentan las organizaciones cuando se proponen iniciar acciones de promoción del euskera dentro de sus entidades. Además de los condicionantes que tienen que ver con el contexto sociolingüístico o la competencia lingüística de la organización, las organizaciones tienen que hacer frente a dificultades relacionadas con diferentes factores que se han ido señalando anteriormente y que a continuación se exponen de manera sintética:

- La falta de recursos de diverso tipo: por un lado, cabe mencionar los recursos económicos que es necesario invertir en impulsar el euskera en las organizaciones (traducción, señalética, cartelería, etc.). Además, hacen falta recursos de personal (recursos asignados a la promoción del euskera, tiempo del resto del personal) y de tiempo. Otro elemento que se nombra es la falta de documentación relacionada con el sector y publicada en euskera (programas informáticos, pruebas psicológicas, manuales, etc.).
- Las actitudes de algunas personas de la entidad respecto al euskera: la falta de conocimiento del euskera y de motivación respecto al idioma entre las personas trabajadoras, socias o miembros del equipo directivo representa un importante obstáculo para las iniciativas que se ponen en marcha. Detrás de algunas actitudes está el miedo o rechazo que produce el idioma cuando se percibe como una imposición (a partir de la exigencia de la administración, etc.)
- La falta de hábito: en las organizaciones hay una tendencia generalizada hacia el uso del castellano especialmente en los ámbitos territoriales de mayor tradición “erdaldun” (Araba, Bizkaia, entornos urbanos...). A esto se le une la complejidad de traducir lo “creado” en castellano. A menudo se tienden a manejar prejuicios tales como que las personas usuarias no saben euskera o que no lo van a entender si alguien se dirige a ellas en euskera. Otra cuestión derivada de esto que se pone sobre la mesa es el menor status del euskera en relación con el castellano: se percibe que al euskera no se le da la misma importancia y tiene un status de lengua de segundo nivel.
- La falta de apuesta por la priorización del euskera en la gestión: para muchas entidades el euskera no es una cuestión prioritaria o está establecida una apuesta en la organización por incluirla como prioridad en la gestión de la entidad. Como se ha dicho, el origen de muchas organizaciones ha estado relacionado con movilizaciones ciudadanas que trataban de dar respuesta a problemas y necesidades sociales. Por eso, con frecuencia las organizaciones del TSSE están más orientadas a la intervención social y priorizan esta cuestión frente a otras.
- El desgaste y la falta de relevo: por lo general las personas que lideran el impulso del euskera en las entidades suelen sentirse solas y el gran esfuerzo que requiere enfrentarse a las dificultades hace que sientan cansancio. Además, incluso cuando se trata de un equipo de personas, no resulta fácil conseguir que otras se sumen y den relevo a quienes lo forman, a menudo desde los inicios. El camino a favor del euskera es largo y hay que tener paciencia.

Estos elementos que se han identificado como dificultades han de entenderse también como retos sobre los que trabajar. Y a la hora de llevar adelante dicho trabajo, las organizaciones del TSSE también identifican **elementos que facilitan** o ayudan.

Por elementos facilitadores se entienden aquellos que ayudan al conocimiento e impulso del euskera dentro de las entidades y que actúan como motor o revulsivo en ese proceso. Tenerlos en cuenta puede ser útil para afrontar los retos, porque permiten tener una visión de aquellos aspectos que convendría potenciar o promover.

- El conocimiento del euskera por parte del personal de la organización. La competencia lingüística de las personas que integran la organización parece que va en aumento debido a la relativa juventud de las personas que componen y se van incorporando a las organizaciones del sector, la gran mayoría de las cuales ha realizado su trayectoria educativa en euskera. La contratación de personas euskaldunes ayuda en el camino hacia la normalización lingüística.
- El efecto motor de algunas personas: la actitud positiva y sensibilidad hacia el euskera que tienen algunas personas trabajadoras es un factor fundamental que puede jugar a favor del impulso al euskera. Resulta especialmente relevante la presencia de personas motor o impulsoras que asuman el liderazgo en la materia dentro de la organización y se conviertan en personas de referencia. Estas personas son las que pueden provocar cambios en las dinámicas, por ejemplo fomentando que el resto de personas euskaldunes de la entidad se dirijan a ellas sólo en euskera. Además, si esas personas especialmente motivadas aúnan sus fuerzas y esfuerzos, el impacto de su promoción es mayor, pueden configurarse formalmente como comisión e impulsar cambios estructurales.
- La apuesta del equipo directivo: parece clave la actitud de los equipos directivos en favor del euskera ya que su implicación tiende a repercutir en un mayor alcance de las acciones de promoción del euskera. Además, que desde los equipos directivos se haga una apuesta firme por el impulso del euskera en la organización, que se promuevan los planes de euskera, que en la gestión estratégica se tenga en cuenta el euskera, etc. , puede favorecer el uso y normalización del euskera.
- El que el entorno donde trabaja la organización sea euskaldún ayuda a fomentar el uso del euskera en las organizaciones. Un contexto euskaldún sensibilizado con el euskera y que además lo utiliza, acaba teniendo una repercusión positiva en las organizaciones, por la conexión que éstas buscan con las personas, familias, grupos y comunidades destinatarias y con la comunidad de la que proceden y en la que trabajan.
- La exigencia por parte de la administración de garantizar el uso de las dos lenguas oficiales de la CAPV para el acceso a subvenciones o en la provisión de servicios se valora también como un elemento facilitador ya que para algunas entidades se convierte en una “presión” positiva que redundará en un mayor uso del euskera. Es necesario que esta exigencia vaya acompañada de apoyos, particularmente en las entidades que cuentan con menos recursos
- La ayuda externa que ofrecen entidades dedicadas a la consultoría de euskera constituye un apoyo importante, especialmente en lo que se refiere al acompañamiento en la gestión de ayudas y la realización de planes de euskera. Este tipo de entidades ofrecen una orientación adaptada a la situación de cada organización y pueden resultar útiles para quienes consideran que internamente no se dan las condiciones suficientes para garantizar el impulso.

- Las ayudas económicas: para la formación, para la creación de materiales, para la liberación de personal, para la traducción de textos, para la cartelería bilingüe... Contar con una base económica propicia que se puedan dar mayores pasos hacia la normalización del euskera en la entidad.
- La visibilización de los logros: el trabajo a favor del euskera implica momentos de agotamiento en los que es importante visibilizar aquello que se va consiguiendo. Hay que parar y poner en valor, incluso celebrar colectivamente, aquello que pueden considerarse avances con respecto a la situación inicial.

5.3. Análisis comparativo entre territorios históricos

Además de la fotografía general de la situación de las organizaciones del TSSE que se acaba de presentar, a continuación se van a mostrar las principales diferencias en función el territorio histórico en el que se ubica la sede principal de la organización.

Este análisis comparativo tiene como objetivo contextualizar la realidad de las organizaciones de cada territorio histórico en el entorno sociolingüístico en el que se ubican, así como ofrecer una fotografía más centrada en esa realidad concreta tanto en lo referente a la competencia y uso del euskera, como a la promoción.

Además, en algunos casos, se aporta la diferenciación de los datos según la presencia de la organización en Gipuzkoa, es decir, teniendo en cuenta si alguna de las sedes de la organización está en Gipuzkoa. Esta diferenciación permite visualizar el efecto “difusión” en el uso del euskera que tienen las organizaciones con sede en Gipuzkoa.

5.3.1. Realidad sociolingüística del entorno

La realidad sociolingüística de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa presenta diferencias que han de ser tenidas en cuenta para entender los datos de la situación del euskera en las organizaciones del TSSE en cada territorio histórico.

Para empezar, de acuerdo con los datos de la Encuesta Sociolingüística de 2016, la competencia lingüística de la población de cada territorio histórico muestra notables diferencias ya que el 50,6% de la población de Gipuzkoa mayor de 16 años es euskaldún, mientras que ese dato es del 27,6% en Bizkaia y del 19,2% en Araba. Es decir, la mitad de la población mayor de 16 años de Gipuzkoa es euskaldún, mientras que tan solo una cuarta parte de la población de Bizkaia y una quinta parte de la población de Araba lo son.

El nivel de uso del euskera es notablemente más reducido en los tres territorios históricos que el nivel de competencia lingüística, de acuerdo con los datos de 2016 de la Encuesta Sociolingüística. Sin embargo, Gipuzkoa vuelve a destacar por ser el territorio histórico en el que se hace más uso del euskera: el 28,2% de la población utiliza más euskera que castellano. En el caso de Bizkaia, el 7,5% de la población y el 1,7% en Araba. De hecho, el 78,3% de la población de Araba y el 70,2% de la población de Bizkaia utilizan siempre el castellano.

En 2016, en la calle, en un uso informal, el 31,1% de la población de Gipuzkoa utiliza el euskera, mientras que solo el 8,8% de la población de Bizkaia y el 4,6% de la de Araba lo hace. En el hogar, el 28,6% de la población de Gipuzkoa, el 8,6% de la de Bizkaia y el 2,9% de la de Araba utiliza predominantemente el euskera (siempre euskera o más euskera que castellano).

En el ámbito laboral en 2016, si bien en el contexto de la CAPV el 17,2% de la población utiliza predominantemente euskera con las y los compañeros de trabajo, en el caso de Gipuzkoa el dato asciende al 28,7%. En Bizkaia el 12,5% de la población utilizaba predominante euskera con las y los compañeros de trabajo y en Araba el 6,9%.

Por último, si bien el 53,4% de la población de Araba se muestra muy a favor o a favor de la promoción del uso del euskera, ese dato asciende al 62,2% en Bizkaia y al 74,7% en Gipuzkoa.

5.3.2. Competencia y uso del euskera

Volviendo a nuestro estudio, en relación a la **competencia lingüística** de las personas de la organización, los datos del sector evidencian diferencias entre los territorios históricos ya que en el 20% de las organizaciones con sede principal en Araba más de la mitad de las personas de la organización son euskaldunes, mientras que ese dato es del 33,9% en las organizaciones con sede principal en Bizkaia y asciende al 55,6% en las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa. Estos datos están en sintonía con la realidad sociolingüística en términos de competencia lingüística de cada territorio.

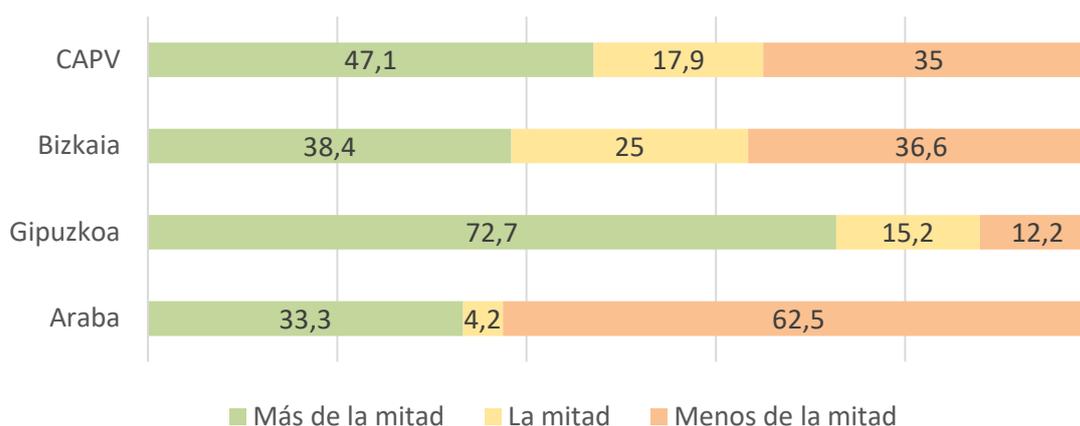
Además, cuando la organización tiene alguna de sus sedes en Gipuzkoa también se observa un mayor peso de personas euskaldunes dentro de la organización respecto a aquellas organizaciones que no tienen presencia en el territorio histórico de Gipuzkoa (efecto “difusión”).

TABLA 8: Distribución de organizaciones del sector según peso de personas que saben euskera sobre total. Total, por territorio histórico donde se localiza la sede principal y por presencia de la organización en Gipuzkoa (%)

Personas de la organización que saben euskera	CAPV	Sede principal			Presencia en Gipuzkoa	
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Sí	No
Más de la mitad de las personas	36,9	33,9	55,6	20	54,9	24,6
Menos de la mitad de las personas	63,1	66,1	44,5	80	44,8	75,4

En lo referente a las **personas remuneradas** de las entidades, se observa que, el 72,4% de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa cuentan con plantillas laborales de mayoría euskaldún, dato que cae al 38,4% en Bizkaia y al 33,4% en Araba. De hecho, en Araba el 62,5% de las organizaciones tienen plantillas mayoritariamente “erdaldunes”.

GRÁFICO 25: Distribución de organizaciones del sector según peso del personal remunerado que sabe euskera sobre el total. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)



En cuanto a las **personas voluntarias**, la tendencia que se observa en Bizkaia y Araba es a tener un voluntariado mayoritariamente “erdaldun” ya que en el 56,6% de las organizaciones de Bizkaia y en el 78,2% de las de Araba menos de la mitad de las personas voluntarias son euskaldunes. En Gipuzkoa, sin embargo, en el 57,6% de las entidades más de la mitad de las personas voluntarias son euskaldunes.

TABLA 9: Distribución de organizaciones del sector según peso de personas voluntarias que saben euskera sobre el total. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Peso de personas voluntarias que saben euskera	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Más de la mitad de las personas	38,4	37	57,6	13
La mitad de las personas	12,5	6,5	21,2	8,7
Menos de la mitad de las personas	49,1	56,6	21,3	78,2

Por lo general, los **equipos directivos** de las organizaciones de este sector están compuestos mayoritariamente por personas que no saben euskera. Sin embargo, las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa, a diferencia de Bizkaia y Araba, cuentan con mayor proporción de equipos directivos en los que sí hay una mayoría de personas euskaldunes, ya que en el 65,8% de las organizaciones más de la mitad de las personas que integran los equipos directivos lo son.

TABLA 10: Distribución de organizaciones del sector según peso de personas del equipo directivo que saben euskera sobre el total. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Peso de personas que saben euskera en equipo directivo	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Más de la mitad de las personas	33,1	24	65,8	10,3
Menos de la mitad de las personas	66,9	77	34,2	89,7

El **uso general** del euskera en las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa está más extendido que en las organizaciones con sede principal en los otros dos territorios. En la mayor parte de las organizaciones con sede principal en Bizkaia (48,4%) y Araba (50%) se habla más castellano que euskera, mientras que en el 44,7% de las que tienen sede principal en Gipuzkoa euskera y castellano se hablan en la misma proporción y en el 26,3% el euskera es predominante.

Aunque el uso del euskera está claramente más extendido en Gipuzkoa, también en dicho territorio se mantiene la distancia entre competencia (el 55,6% de las organizaciones cuenta con personas euskaldunes) y uso (en el 26,3% de las organizaciones el uso del euskera es predominante).

Cuando se observan las diferencias en función de la presencia de alguna sede de la organización en Gipuzkoa, el uso del euskera es notablemente superior en aquellas organizaciones presentes en dicho territorio histórico frente a las que no lo están.

TABLA 11: Distribución de organizaciones del sector según la lengua utilizada en el uso global de la organización. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal y por presencia de la organización en Gipuzkoa (%)

Lengua utilizada en el uso global de la organización	CAPV	Sede principal			Presencia en Gipuzkoa	
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Sí	No
Euskera predominante	9,3	3,2	26,3	0	19,3	1,5
Misma proporción	30,8	27,4	44,7	17,9	42,1	22,4
Castellano predominante	60	69,4	28,9	82,1	28,6	76,2

Respecto a los **servicios de información directa a la ciudadanía**, en el 53% de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa más de la mitad de las veces se utiliza euskera en el servicio de atención a la ciudadanía o servicio telefónico. Ese dato cae al 19% en Bizkaia y al 4% Araba. De hecho, en la mayoría de las organizaciones con sede principal en Araba (96%) y Bizkaia (81%) el euskera se utiliza menos de la mitad de las veces a lo largo del día en estos servicios.

TABLA 12: Distribución de organizaciones del sector según las veces en que se utiliza euskera a lo largo del día en los servicios de información directa a ciudadanía. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Veces a lo largo del día en que se utiliza el euskera en los servicios de información	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Más de la mitad de las veces	25,5	19	53	4
Menos de la mitad de las veces	74,5	81	47	96

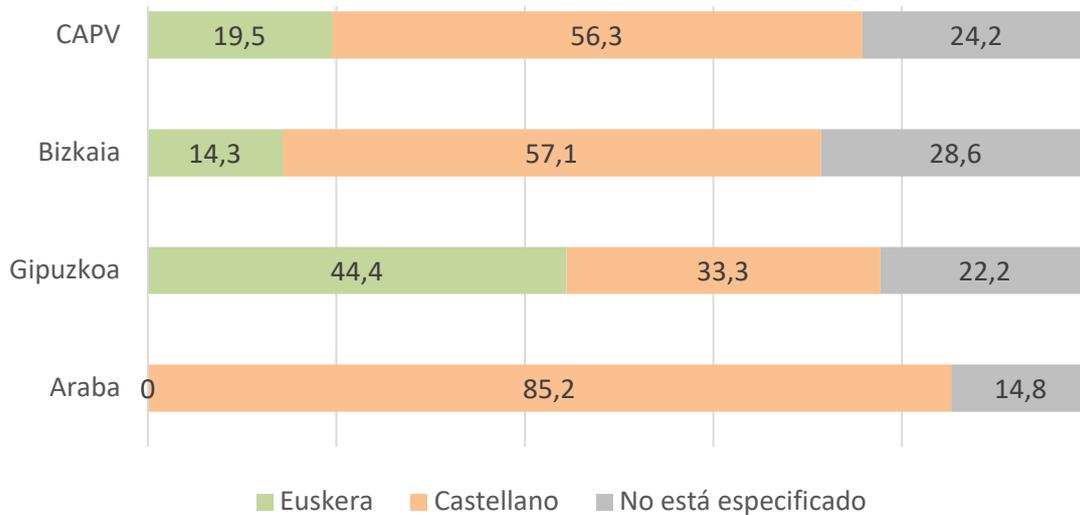
En estrecha relación con esto, se observa que en el 66,6% de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa más de mitad de las personas empleadas en el servicio de información directa a la ciudadanía (en el equipamiento o en el servicio de atención telefónica) saben euskera, mientras que ese porcentaje cae al 40,7% en el caso de las organizaciones con sede principal en Bizkaia y al 25% en el caso de las organizaciones con sede principal en Araba.

TABLA 13: Distribución de organizaciones del sector según peso de personas que saben euskera empleadas en el servicio de información directa a la ciudadanía. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Peso de personas que saben euskera empleadas en servicios de información	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Más de la mitad de las personas	45	40,7	66,6	25
Menos de la mitad de las personas	55	59,3	33,3	75

Además, en dichos servicios, el 44,4% de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa tienen establecido el euskera como idioma prioritario, mientras que esto sólo sucede en el 14,3% de las entidades de Bizkaia.

GRÁFICO 26: Distribución de organizaciones del sector según la lengua establecida como prioritaria en los servicios de información directa a ciudadanía. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)



Si se analiza el uso del euskera en las diferentes áreas de comunicación de la entidad, los datos de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa tienden a mostrar mayor uso del euskera en todas las áreas de comunicación en comparación con los otros territorios históricos, pero es especialmente en la comunicación externa escrita donde la tasa de uso de euskera es especialmente alta.

En la **comunicación externa oral** (con proveedores, personas usuarias y familias, administración pública, etc.) la presencia del euskera en las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa está muy extendida: en un 35,9% las organizaciones el euskera es predominante y en otro 35,9% se habla euskera y castellano en la misma proporción. En cambio, en las organizaciones con sede principal en Bizkaia y en Araba parece que el euskera está mucho menos extendido en la comunicación externa oral ya que solo el 4,3% de las organizaciones de Bizkaia y el 6,9% de las de Araba utilizan euskera predominantemente.

En este caso, la presencia de alguna sede de la organización en Gipuzkoa marca una diferencia clara: en sólo el 2,6% de las organizaciones que no tienen ninguna sede en Gipuzkoa el euskera es la lengua predominante en la comunicación externa oral; en la gran mayoría de estas organizaciones (79,1%) el castellano es predominante.

TABLA 14: Distribución de organizaciones del sector según lengua utilizada en la comunicación externa oral de la organización. Total, por territorio histórico donde se localiza la sede principal y presencia de la organización en Gipuzkoa (%)

Lengua utilizada en la comunicación externa oral	CAPV	Sede principal			Presencia en Gipuzkoa	
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Sí	No
Euskera predominante	14,3	4,3	35,9	6,9	31,6	2,6
Misma proporción	25,7	24,3	35,9	17,2	36,8	19,5
Castellano predominante	60	71,4	28,2	75,8	31,5	79,1

Aunque en los tres territorios históricos la proporción de organizaciones que opta por el bilingüismo en la **comunicación externa escrita** (imagen, rotulación, folletos, páginas web, etc.)

representa la mayoría, destaca que en el 47% de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa el euskera es predominante, mientras que en Bizkaia ese dato es del 16,7% y en Araba del 12,6%. De nuevo en Bizkaia y en Araba el euskera está menos extendido que en Gipuzkoa.

TABLA 15: Distribución de organizaciones del sector según lengua utilizada en la comunicación externa escrita de la organización. Total, por territorio histórico donde se localiza la sede principal y presencia de la organización en Gipuzkoa (%)

Lengua utilizada en la comunicación externa escrita	CAPV	Sede principal			Presencia en Gipuzkoa	
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Sí	No
Euskera predominante	25,9	16,7	47	13	40	15,5
Misma proporción	44,6	46,3	47,1	39,1	50	39,7
Castellano predominante	29,5	37,1	5,9	47,8	10	44,8

La presencia de alguna sede de la organización no indica en este caso diferencias tan evidentes como en la comunicación externa oral. En el 40% de las organizaciones que sí tienen alguna sede en dicho territorio histórico el euskera es predominante, mientras que ese dato es del 15,5% entre las organizaciones que no tienen presencia en Gipuzkoa.

A pesar de que el uso del castellano es predominante en la **comunicación oral interna** (entre personas trabajadoras, en reuniones, etc.) de las organizaciones de cualquiera de los territorios históricos, cabe apuntar que en Gipuzkoa el peso de organizaciones en las que se habla más euskera que castellano sobre el total es mayor que en los otros territorios.

TABLA 16: Distribución de organizaciones del sector según lengua utilizada en la comunicación interna oral de la organización. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal y presencia de la organización en Gipuzkoa (%)

Lengua utilizada en la comunicación interna oral	CAPV	Sede principal			Presencia en Gipuzkoa	
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Sí	No
Euskera predominante	10,8	4,3	23	6,8	21,1	3,9
Misma proporción	14,3	11,4	23,1	10,3	22,8	9,1
Castellano predominante	75	84,2	53,9	82,8	56,1	87

Además, si se suman las dos primera categorías (euskera predominante y misma proporción), se observa que la diferencia entre el dato de la CAPV (25,1%) y el dato de Gipuzkoa (46,1%) es de 21 puntos y esto, en un aspecto como el del uso del euskera, y en el ámbito laboral, por las razones apuntadas, es muchísimo. De la misma manera, se observa una diferencia de 30 puntos entre los datos de organizaciones en las que el castellano es lengua predominante en Bizkaia (84,2%) y Araba (82,8%) en relación a Gipuzkoa (53,9%).

Asimismo, en las organizaciones con presencia de alguna sede en Gipuzkoa el euskera tiende a utilizarse más en la comunicación interna oral que en las organizaciones que no tienen presencia en dicho territorio histórico.

En la **comunicación escrita interna** (nóminas y contratos, escritos y documentos, etc.) predomina el castellano en la mayor parte de las organizaciones con sede principal en Bizkaia (84,3% de entidades) y Araba (95,2% de entidades). También una amplia proporción de

organizaciones con sede en Gipuzkoa utilizan el castellano de forma predominante en la comunicación interna escrita, pero hay que tener en cuenta que en el 35,9% de las organizaciones con sede principal allí se utiliza el euskera y el castellano en la misma proporción y en otro 20,5% el euskera es predominante.

En este caso, la diferencia en el uso predominante del castellano en las organizaciones de Bizkaia (84,3%) y Araba (86,2%), por un lado, y Gipuzkoa (43,6%), por otro, es aún mayor que en la comunicación interna oral: 40 puntos porcentuales.

TABLA 17: Distribución de organizaciones del sector según lengua utilizada en la comunicación interna escrita de la organización. Total, por territorio histórico donde se localiza la sede principal y presencia de la organización en Gipuzkoa (%)

Lengua utilizada en la comunicación interna escrita	CAPV	Sede principal			Presencia en Gipuzkoa	
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Sí	No
Euskera predominante	9,3	4,3	20,5	3,4	4,9	3,9
Misma proporción	17,9	11,4	35,9	10,3	31,6	9,1
Castellano predominante	72,9	84,3	43,6	86,2	50,9	87

En el mismo sentido, las diferencias en función de la presencia de alguna sede de la organización en Gipuzkoa se evidencian, no tanto en la predominancia del euskera, como, sobre todo, en el uso proporcionado de euskera y castellano en la comunicación interna escrita. El 31,6% de organizaciones con presencia en Gipuzkoa utiliza euskera y castellano en la misma proporción, dato que sólo alcanza el 9,1% en las organizaciones que no tienen presencia en dicho territorio histórico. Además, en el 87% de estas últimas organizaciones el castellano es predominante en la comunicación interna escrita.

5.3.3. Promoción del euskera

La promoción del euskera presenta algunas diferencias en función del territorio histórico, aunque no tantas como en lo que respecta a la competencia y el uso del euskera.

Se aprecian diferencias en lo que respecta a la puesta en marcha de alguna **medida o acción relacionada con la promoción del euskera** en los últimos años, ya que sobre todo son las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa (60,5% de ellas) y en Bizkaia (56,5% de ellas) las que lo han hecho. En cambio hay un mayor porcentaje de organizaciones con sede principal en Araba que aún no han puesto en marcha iniciativas de este tipo (75%). En este caso cabe señalar que la distancia entre Gipuzkoa y Bizkaia no es tan grande como la registrada en términos de competencia y uso.

TABLA 18 Distribución de organizaciones del sector según si han puesto en marcha medidas o acciones relacionadas con la promoción del euskera. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Puesta en marcha de medidas o acciones	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Sí	50,8	56,5	60,5	25
No	49,2	43,5	39,5	75

Otra cuestión en la que se aprecian diferencias entre los territorios históricos es en la **medición del uso del euskera** en la organización con un cuestionario que recoge datos objetivamente. Las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa son las que en mayor proporción miden ese uso, ya que el 29,7% lo hace, frente al 15,6% cuya sede principal está en Bizkaia y el 4,2% cuya sede principal está en Araba.

TABLA 19: Distribución de organizaciones del sector según miden el uso del euskera. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Medición del uso del euskera	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Si	18,1	15,6	29,7	4,2
No	81,9	84	70,3	95,8

Son los territorios históricos de Bizkaia (29,7%) y Gipuzkoa (32,4%) quienes tienen un porcentaje mayor de organizaciones con una **persona o equipo responsable** de euskera. En Araba el 13% de organizaciones cuenta con responsable de euskera.

TABLA 20: Distribución de organizaciones del sector tienen persona o equipo responsable de euskera. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Persona o equipo responsable de euskera	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Sí	27,8	29,7	32,4	13
No	72,2	70,3	67,6	97

En lo que se refiere al establecimiento de **criterios lingüísticos** en la organización hay una clara diferencia según el territorio histórico de la sede principal: el 81,8% de las organizaciones con sede principal en Araba no tienen criterios lingüísticos. En sentido opuesto, en Gipuzkoa el 28,9% de las organizaciones tiene establecidos criterios lingüísticos y otro 34,2% realiza alguna acción relacionada aunque no está formalizada por escrito, mientras que en Bizkaia el 25% de las organizaciones tiene criterios lingüísticos y otro 25% realiza alguna acción relacionada aunque no está formalizada por escrito.

TABLA 21: Distribución de organizaciones del sector según tienen criterios lingüísticos establecidos. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Criterios lingüísticos establecidos	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Sí	22,2	25	28,9	4,5
Acción relacionada sí	25,4	25	34,2	3,6
No	52,4	50	36,8	81,8

Los datos también muestran que las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa tienden a valorar el euskera como condición en la **selección de personal** más que las organizaciones con sede principal en Bizkaia y, sobre todo, Araba. Llama la atención que en casi el 35% de las organizaciones con sede principal en Araba el euskera no sea tenido en cuenta en estos procesos.

TABLA 22: Distribución de organizaciones del sector según la valoración del euskera en los procesos de selección de personal. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Valoración en procesos de selección personal	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Condición en todos los puestos de trabajo	26,4	21,7	43,2	13
Condición en algunos puestos de trabajo	19	21,7	21,6	8,7
En algunos puestos es condición y en otros mérito	10,7	13,3	8,1	8,7
Mérito en todos los puestos	18,2	16,7	21,6	17,4
Mérito en algunos puestos	6,6	6,7	0	17,4
No se tiene en cuenta	19	20	5,4	34,8

Mientras que en el 54,3% de las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa el euskera tiene bastante o mucha presencia en el **plan estratégico o de gestión**, ese dato cae al 8,6% en Bizkaia y al 4,3% en Araba. De hecho, destaca que en el 73,9% de las que tienen sede en Araba y en el 41,3% de las que tienen sede principal en Bizkaia el euskera no tiene ninguna presencia en dichos planes.

TABLA 23 Distribución de organizaciones del sector según la presencia del euskera en su plan estratégico o de gestión. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Presencia del euskera en el plan estratégico o de gestión	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Mucha	6,5	0	20	0
Bastante	25,2	8,6	34,3	4,3
Ni mucha ni poca	13	11,1	20	8,7
Poca	15,4	19	11,4	13
Ninguna	39,8	41,3	14,3	73,9

Se observa que Gipuzkoa (21,1% de organizaciones) y Bizkaia (17,7% de organizaciones) cuentan con mayor proporción de organizaciones con **plan de euskera** formalizado que Araba, donde sólo el 4,2% de las organizaciones lo tiene, aunque otro 16,7% realiza acciones relacionadas.

TABLA 24: Distribución de organizaciones del sector según tienen plan de euskera. Total y por territorio histórico donde se localiza la sede principal (%)

Plan de Euskera	CAPV	Sede principal		
		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba
Sí	15,9	17,7	21,1	4,2
Acciones sí	20,6	21	23,7	16,7
No	63,5	61,3	55,3	79,2

5.4. Resumen y conclusiones del diagnóstico

Los datos del diagnóstico han permitido ver que el nivel de conocimiento del euskera en el TSSE es superior al **uso que se hace del euskera** en las organizaciones. Esto significa que hay un salto entre la **competencia lingüística** en euskera de las personas que forman parte de las organizaciones y la utilización que se hace de la lengua en las mismas.

En el 37% de las entidades del sector saben euskera más de la mitad de las personas de la organización. En el 47,1% de las entidades el personal remunerado euskaldún es mayoría. El euskera es la lengua de uso predominante en el 9,3% de las organizaciones.

Parece claro que hay algunos factores que actúan como condicionantes en el uso del euskera en las organizaciones, entre los que destacan el carácter de la actividad que se realiza, el colectivo con el que se trabaja y el entorno socio-lingüístico. Estos elementos condicionantes generan contextos más o menos favorables para la normalización del euskera y han de ser tenidos en cuenta en las estrategias que se vayan a poner en marcha para impulsar el uso del euskera en las organizaciones del TSSE.

En los últimos años parecen haberse dado grandes avances en relación con el uso del euskera en la **comunicación externa escrita**, siendo el área de comunicación de las entidades en la que la presencia del euskera está más extendida.

En el 45% de las organizaciones se utiliza castellano y euskera en la misma proporción en la comunicación externa escrita.

Muchas entidades han conseguido avances en este sentido recurriendo a la contratación de servicios de traducción y, por tanto, las entidades con mayores dificultades para acceder a financiación para estas cuestiones (generalmente entidades de estructura profesional más reducida) son las que presentan aún mayor margen de mejora en relación con este aspecto.

Asimismo, los datos evidencian el trabajo que aún queda por hacer tanto en la **comunicación interna escrita como en la oral**, áreas en las que la presencia del euskera es especialmente escasa en las organizaciones del TSSE y a las que no parece que se les está concediendo la misma prioridad que a la comunicación externa.

En el 75% de las organizaciones el castellano es la lengua predominante en la comunicación interna oral y en el 70% la comunicación interna escrita tiene lugar principalmente en castellano.

Concretamente se apunta que es la comunicación interna oral el área en el que las organizaciones se enfrentan a mayores obstáculos relacionados con:

- los hábitos arraigados de uso del castellano en las relaciones laborales en general y en particular, en presencia de personas que no saben euskera;
- los prejuicios con respecto al menor estatus del euskera y la asociación de su uso con determinados perfiles de personas que invisibilizan a otras;
- la falta de competencias en el uso fluido del euskera en general y en particular, en relación con el lenguaje técnico, la seguridad y el alto nivel de dominio del idioma que requieren las estrategias conversacionales implicadas en los procesos de intervención social;
- la falta de sensibilización y motivación de algunas personas que a menudo tienden a adoptar posturas defensivas y en particular, la falta de implicación del personal directivo.

Aproximadamente la mitad de las entidades consultadas han puesto en **marcha medidas de apoyo y promoción** del euskera, generalmente impulsadas por personas o equipos de personas responsables de las mismas que son clave a la hora de favorecer la formalización y transversalización de este trabajo. Buena parte de estas entidades incluyen actualmente el euskera como condición en todos o algunos puestos de trabajo y también entre sus líneas estratégicas.

Algunas de las entidades también, han establecido criterios lingüísticos y otras han conseguido concretar sus acciones a favor del euskera en un Plan de Euskera (principalmente las de mayor tamaño). En cualquier caso, parece claro que la puesta en marcha de medidas o acciones contribuye claramente a favorecer la presencia del euskera en las organizaciones del TSSE.

El 27,8% de las organizaciones cuenta con una persona o equipo responsable del euskera (en el caso de las organizaciones con más de millón y medio de euros de volumen de ingresos el 68%).

En el 45,4% de las organizaciones el euskera es condición en todos o algunos de los puestos de trabajo.

En el 32% de las organizaciones el euskera tiene bastante o mucha presencia en el Plan Estratégico o en el Plan de Gestión.

En el 22,2% de las organizaciones hay establecidos criterios lingüísticos.

El 16% de las organizaciones cuenta con Plan de Euskera.

Como cabía esperar, se ha observado que los tres **territorios históricos** presentan niveles de competencia lingüística y uso del euskera coherentes con su realidad sociolingüística. Así, el uso del euskera en las organizaciones con sede principal en Gipuzkoa es mayor y la presencia de alguna sede en Gipuzkoa impulsa el uso del euskera en la comunicación oral de la organización (ya sea interna y externa).

En el 26,3% de las organizaciones de Gipuzkoa el euskera es la lengua predominante (frente al 9,3% de media).

Sin embargo, la distancia entre las organizaciones de Gipuzkoa y de Bizkaia en términos de promoción del euskera no es tan grande como la registrada en términos de competencia y uso. De hecho, en Bizkaia las organizaciones están realizando importantes esfuerzos de promoción del euskera en entornos territoriales tradicionalmente más “erdaldunes”. Por su parte, los datos de las organizaciones con sede principal en Alava apuntan a que la reflexión sobre la importancia de impulsar el euskera está todavía en ciernes.

Los datos sobre perspectivas de futuro alertan de que el porcentaje de entidades que muestra intención de seguir apostando por impulsar medidas de normalización en el corto plazo es significativo, pero todavía queda un amplio porcentaje de organizaciones que no prevé medidas. Entre los motivos cabe destacar:

- la asfixia por la falta de recursos en términos económicos y de tiempo;
- el agotamiento debido al arduo trabajo que supone conseguir hacer “hueco” a una cuestión que a priori no forma parte de la agenda prioritaria de unas entidades tradicionalmente muy pegadas a la acción, a la urgencia del día a día, etc.;
- la soledad y falta de reconocimiento que siente el generalmente reducido número de personas comprometidas que lideran estas medidas y no encuentran fácil relevo.

Con todo, cobra especial importancia establecer medidas de promoción orientadas tanto a ayudar a las entidades del sector que ya vienen trabajando en esta línea a no abandonar la senda recorrida, como a motivar a aquellas que aún no han comenzado por falta de una reflexión suficiente, por no saber cómo y por dónde empezar, por miedo a que el camino sea demasiado complejo, etc.

Por último, a continuación, se presenta una tabla resumen con los principales indicadores que se han derivado del diagnóstico de uso y promoción del euskera en el TSSE, que puede servir a

las organizaciones del sector para visualizar de forma sintética la situación del euskera en el TSSE y, además, para autoubicarse como organización en relación al sector.

Ámbito	Indicador	Organizaciones TSSE
Competencia lingüística	Tasa de organizaciones con plantilla laboral mayoritariamente euskaldún	47,1
	Tasa de organizaciones con voluntariado mayoritariamente euskaldún	38,4
	Tasa de organizaciones con equipo directivo mayoritariamente euskaldún	33,9
Uso general	Tasa de organizaciones en las que el euskera es predominante en el uso general	9,3
	Tasa de organizaciones con euskera como lengua prioritaria en los servicios de atención al público	19,5
	Tasa de organizaciones con plantilla laboral mayoritariamente euskaldún en los servicios de atención al público	45
	Tasa de organizaciones en las que se utiliza el euskera ampliamente en los servicios de atención al público	25,5
Uso en la comunicación	Tasa de organizaciones con predominancia de euskera en comunicación interna escrita	9,3
	Tasa de organizaciones con predominancia de euskera en comunicación interna oral	10,8
	Tasa de organizaciones con predominancia de euskera en comunicación externa escrita	25,9
	Tasa de organizaciones con predominancia de euskera en comunicación externa oral	14,3
Estado de las medidas de promoción	Tasa de organizaciones que han puesto en marcha alguna medida o acción relacionada con la promoción del euskera	50,8
	Tasa de organizaciones que han recibido alguna ayuda económica destinada a acciones para promover el euskera	34,4
	Tasa de organizaciones que miden el uso del euskera	18,1
	Tasa de organizaciones con persona o grupo responsable del euskera	27,8
	Tasa de organizaciones en las que el conocimiento de euskera es condición en los procesos de selección de personal	45
	Tasa de organizaciones en las que el euskera tiene amplia presencia en el Plan Estratégico o Plan de Gestión	32
	Tasa de organizaciones con plan de euskera	15,9
	Tasa de organizaciones con criterios lingüísticos establecidos	22,2
	Tasa de organizaciones con certificado en relación al euskera	15

6. ORIENTACIONES

6.1. Orientaciones para las organizaciones del TSSE: ¿qué podemos hacer?

En este apartado se recogen una serie de ideas para impulsar e intensificar el uso y la presencia del euskera en el TSSE, teniendo presente la necesidad tanto de apoyar a aquellas entidades que ya vienen apostando por la normalización del euskera como de sumar a aquellas otras que se estén planteando hacerlo o aún no hayan descubierto su importancia.

Estas ideas han de entenderse como pistas u orientaciones identificadas por las entidades que han colaborado en alguna o varias fases de la investigación, por lo que están pensadas desde y para el sector.

Estas pistas se han dividido en dos grandes bloques: orientaciones que apelan al trabajo dentro de las propias entidades del sector (una mirada hacia dentro de las organizaciones) y orientaciones que apelan a las entidades del sector en su conjunto y a otros agentes (una mirada hacia fuera de las organizaciones).

Hacia dentro de las organizaciones:

- Resaltar los diferentes **beneficios** que trae consigo apoyar y promocionar el euskera en las entidades, en relación con el vínculo y complicidad con las personas usuarias y las familias, en conexión con los valores, la misión y el impacto de las organizaciones sobre objetivos de relevancia social, asociados a las relaciones con financiadores, en términos de imagen,...²⁹
- Mostrar y poner en valor el impacto positivo que tienen algunas **medidas sencillas** e imaginativas, tales como los cafés semanales en euskera o responder al teléfono en euskera³⁰. Se tiende a pensar que promover el euskera supone una inversión económica grande, cuando muchas entidades han puesto en marcha iniciativas sencillas sin gran inversión económica.
- Fomentar el uso del euskera entre las **personas usuarias y sus familias** a través de diferentes acciones tanto formales (formación en euskera, cursos de euskaldunización, etc.) como de carácter más informal, como ofrecerles la oportunidad de realizar actividades en euskera, de participar en celebraciones en relación al euskera o concursos que se hagan dentro de la organización, etc.
- **Motivar** a las personas de la entidad de forma constante y diversificando actividades. La realización de actividades que buscan implicar al mayor número de personas de la entidad tales como celebraciones (día del euskera, Korrika,...), pequeños concursos con premio (envío a la organización de postales en euskera en verano de los sitios en los que se pasan las vacaciones),... ayudan a visibilizar la presencia del euskera en la entidad y contribuyen a aumentar la motivación de las personas que componen la organización. Además, conociendo el perfil lingüístico de las personas que componen la entidad se pueden segmentar las distintas actividades de motivación y reconocer el esfuerzo que

²⁹ El informe cuenta con un apartado específico sobre los beneficios del euskera. Véase ¿por qué y para qué impulsar el euskera en las entidades del tercer sector social?

³⁰ El informe cuenta con un apartado específico dedicado a "experiencias de promoción y buenas prácticas".

supone a cada persona participar. Asimismo, parece recomendable que las actividades se renueven para que no se produzca un efecto de monotonía. Resulta también clave conseguir que las personas ya motivadas se impliquen en motivar a otras apoyando la labor del grupo motor que suele liderar las iniciativas.

- Implicar a personas de la organización que **no saben euskera**. La motivación tiene que ser extensible a todas las personas de la organización para que entiendan la importancia de apoyar el euskera y se impliquen en su uso y promoción. Pero parece especialmente aconsejable acercar a las personas “erdaldunes” a las acciones a favor del euskera, sin forzarles, pero asegurando que se sienten invitadas.
- Ayudar a la **euskaldunización** de las personas dentro de la entidad a través de cursos internos, liberación de horas o ayudas económicas para cursos externos. Esto contribuye a mejorar la competencia lingüística de las personas de la entidad y, consecuentemente, el uso que se puede hacer del euskera. Además, si el euskera se convierte en requisito para ocupar nuevos puestos (contratación, promoción interna) se garantiza que la competencia lingüística en euskera aumente de una manera más relevante.
- Conseguir el **compromiso** e implicación de personas del equipo directivo de la entidad en las labores de apoyo y promoción del euskera. Su implicación resulta fundamental y suele tener un efecto “difusión” importante en el resto de personas de la organización.
- Formalizar un **grupo motor o comisión de euskera** que reúna en torno a sí los esfuerzos para impulsar el euskera. Si además se cuenta con una persona que ejerza de responsable o líder del mismo este grupo o comisión podrá desplegar más fácilmente su cometido.
- Identificar a las personas euskaldunes de la entidad. Una de las primeras cuestiones a abordar en el proceso de formalización pasa por conocer quiénes son las personas que saben euskera. Un **diagnóstico** permite obtener conocimiento sobre la situación en que se encuentra la entidad: cuántas personas saben euskera, cuántas personas lo utilizan habitualmente, qué sensibilidad se tiene hacia el tema, etc. A través de diferentes herramientas, como la encuesta o la entrevista, la organización puede recopilar esa información y analizar la realidad lingüística de la entidad. A partir de ahí, se pueden definir puestos de acuerdo a criterios lingüísticos, empezar a pensar diversas medidas de motivación con los distintos perfiles y establecer objetivos concretos. Además, actualizar periódicamente este diagnóstico ofrece a la entidad información valiosa sobre la evolución de las personas en relación a la competencia y el uso del euskera en el ámbito de la organización y le permite tomar decisiones en relación con nuevas medidas.
- A partir de la realización de un diagnóstico y con la información que éste ofrece sobre la situación de las personas de la organización en relación al euskera, las organizaciones pueden establecer **líneas de trabajo diferenciadas** para la normalización lingüística en la entidad en función de los grupos de personas que componen la organización: personal remunerado, voluntariado, equipos directivos y personas de la junta. Además, para la definición de esas líneas de trabajo o estrategias resulta fundamental tener en cuenta los elementos o factores que actúan como condicionantes de las posibilidades de normalización del euskera en la entidad y que tienen que ver con la actividad de la organización, el colectivo con el que se trabaja y el entorno socio-lingüístico en el que

está inserta la organización.

- **Establecer y medir objetivos.** A partir de la elaboración de un diagnóstico de situación, las organizaciones pueden plantearse el establecimiento de objetivos concretos en relación al euskera. Esos objetivos tienen que ser progresivos (con propósitos a corto y medio plazo), medibles a través de indicadores, para que permitan observar la evolución, y alcanzables, es decir, realistas de acuerdo con el diagnóstico de situación de la entidad. Medir objetivos, además, garantiza que de alguna manera se visualizan los logros y ello permite cobrar fuerzas en un camino que es largo y no exento de dificultades.
- Elaborar un **plan de euskera** en el que se recojan detalladamente los planteamientos de la entidad hacia el euskera, los objetivos que se plantean y las medidas y acciones que se van a promover para acometer esos objetivos. De alguna forma el plan de euskera ejerce de garante para el seguimiento de objetivos, una labor en la que la comisión de euskera puede jugar un papel de enorme importancia.
- Establecer **criterios lingüísticos**. La especificación de criterios lingüísticos actúa como guía orientativa sobre cómo proceder en los diferentes quehaceres de la entidad: en los servicios de información y atención al público, en la presentación de textos, cuando se coge el teléfono, en la relación con los proveedores, etc.
- Incluir el euskera en el **plan estratégico y/o de gestión** de la entidad supone dotarle de un espacio y un status propio dentro de la entidad. Implica un reconocimiento formal y otorga coherencia y legitimidad a las labores de impulso del euskera que se llevan a cabo.
- **Identificar las ayudas económicas** para la puesta en marcha de acciones de promoción. Tener identificadas fuentes de subvenciones y ayudas económicas para el impulso del euskera es básico para articular las acciones que se quieren poner en marcha.

Hacia fuera de las organizaciones:

- Recopilar información de recursos útiles para la promoción del euskera en las entidades y **difundirla**, de forma que las organizaciones del TSSE puedan disponer de información sobre cómo planificar, cómo aplicar, cómo medir, ejemplos de acciones exitosas...³¹ Más concretamente cabría valorar la posibilidad de crear un espacio web para el euskera en el TSSE en el que se ofrezca información útil y pueda servir de plataforma de contacto entre entidades interesadas en intercambiar información en relación con esta materia.
- Promover **encuentros** presenciales de organizaciones del sector, creando espacios para compartir ideas y experiencias y favoreciendo sinergias entre entidades sensibilizadas a favor del euskera y entre aquellas que todavía no se han acercado tanto al euskera. Muchas organizaciones no saben cómo ni qué hacer para apoyar e impulsar el euskera en sus entidades y participando en espacios de encuentro pueden escuchar lo que otras organizaciones están haciendo y captar ideas. Estos encuentros u otros específicos de entidades con experiencia también pueden ayudar a que las entidades que ya vienen trabajando a favor del euskera se encuentren y aúnen esfuerzos, establezcan alianzas

³¹ Al respecto el presente informe recoge en un apartado del mismo una guía de recursos que aglutina referencias de interés en torno a diversos tipos de recursos que están a disposición de las entidades para promover el euskera.

que les permitan multiplicar el impacto de sus acciones (actividades comunes de sensibilización...), etc.

- Contar con un **diagnóstico actualizado** de la realidad del euskera en el TSSE, garantizando que se recopilan datos en los próximos años y se analiza su evolución. Esto ayudaría a tener una visión de conjunto y a identificar las mejores estrategias de promoción a seguir por parte de las organizaciones y del sector.
- Fomentar que la población atendida **ejerza su derecho** a hacer uso y ser atendida en las dos lenguas oficiales de la CAPV. Esto en cierto modo podría tener un efecto tractor para las entidades y supone una acción positiva en relación con un derecho de las personas atendidas y, por tanto, con una obligación de las entidades.
- Apostar por un **marco normativo** que aluda de forma más explícita al compromiso que en relación con el euskera cabe esperar de las organizaciones del sector podría ejercer de elemento impulsor (tal y como sucede por ejemplo en el ámbito educativo), siempre que los compromisos guarden coherencia con el punto de partida de la entidad y su contexto sociolingüístico.
- Conseguir que las **instituciones públicas** hagan una apuesta firme por la promoción del euskera en el TSSE incluyendo líneas específicas y/o adaptando las líneas de ayudas existentes. Concretamente, se ve conveniente que las ayudas que ofrece Gobierno Vasco en el marco de LANHITZ puedan adaptarse a las características del sector (organizaciones sin ánimo de lucro, con estructuras no muy profesionalizadas...). Entre otras cuestiones se propone simplificar los procedimientos, los instrumentos y requisitos (por ejemplo, el aplicativo de solicitud y la batería de indicadores de medición...). Al respecto, el siguiente apartado del informe ofrece propuestas concretas y detalladas.

Por último, cabe mencionar que **algunas personas** de entidades que han colaborado a lo largo del proceso de investigación, y especialmente aquellas que han formado parte del grupo aliado, **se han propuesto dar continuidad a las reuniones iniciadas en el marco del proyecto de investigación** con el objetivo de seguir impulsando el euskera en el TSSE y crear un marco común de acción desde el que dar respuesta a algunos de los retos del sector en esta materia e implementar de formar colaborativa distintas líneas de acción a favor de una mayor presencia del euskera en el TSSE.

6.2. Propuestas de líneas de actuación para el impulso del euskera en el TSEE desde el TSSE y las administraciones públicas

A lo largo del presente informe, se han intentado identificar los factores que inciden en la presencia, uso y promoción del euskera en las organizaciones del TSSE. Asimismo, se han apuntado algunas pistas que, a modo de orientaciones, pretenden contribuir a impulsar el uso del euskera en el sector. Para completar el ejercicio, a continuación se van a presentar algunas propuestas de líneas de actuación que quieren servir de invitación a repensar la situación del euskera en las organizaciones del TSSE y que pudieran contribuir a transformarla.

Ya en el documento “Futuro de la Política Lingüística: Proyecto 2005/2009” de la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco se planteaba explícitamente como línea de actuación el aumento del uso del euskera en el área socio-económica a través de estrategias tales como la diferenciación y el desarrollo de programas específicos en función de los distintos campos de actividad empresarial así como la promoción de planes para aumentar el uso del euskera en las empresas partiendo de las características sociolingüísticas particulares.

Por su parte, la Estrategia de Promoción del TSSE incluye una actuación orientada a promover el uso, la presencia y la gestión del euskera en las organizaciones del TSSE partiendo del diagnóstico realizado en este trabajo y mediante la descripción, análisis y mejora del acceso de las organizaciones del TSSE a los programas de ayudas (LanHitz, IKT,...) y certificados existentes (Bikain, Bai Euskarari) mejorando, si fuera preciso, el propio sistema de apoyo.

En este sentido, es importante considerar que la realidad del TSSE está marcada por el carácter de las organizaciones que la componen (organizaciones sin ánimo de lucro, con estructuras no muy profesionalizadas...)³² y que es necesario tenerlo en cuenta para pensar y repensar la situación del euskera en el sector. Además, una gran parte de esas organizaciones son PYMAS³³, tienen un gran peso de las personas voluntarias³⁴ y mantienen un vínculo comunitario muy estrecho con el entorno al que pertenecen.

Asimismo, hay que tener en cuenta que, en relación con el euskera, muchas organizaciones del TSSE todavía no han comenzado una reflexión sobre la importancia del euskera en su organización y que, por lo tanto, pueden necesitar de un acompañamiento para realizar esa reflexión y comenzar un proceso de motivación y promoción del euskera en su seno.

Otra cuestión que también hay que valorar es que un amplio abanico de organizaciones del TSSE no conoce el programa LanHitz del Gobierno Vasco y otras, que sí conocen el programa, no se

³² El Tercer Sector Social de Euskadi es aquel compuesto por el conjunto de organizaciones con personalidad jurídica; de acción voluntaria; no lucrativas; privadas y autogobernadas; con sede y actividad en Euskadi; cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia a través de actividades de intervención social, entendiéndose como tales, los servicios sociales, la promoción del acceso al empleo y cualquier otra orientada a promover la inclusión social de aquellas, incluidas las actividades de interacción entre ámbitos, políticas y sistemas como el espacio socio-laboral, socio-habitacional, socio-educativo, socio-judicial o socio-cultural, entre otros.

³³ Se entiende por pequeño y mediano asociacionismo (PYMAS), en el marco de la Estrategia de promoción del TSSE y atendiendo a los resultados del Libro Blanco del TSSE, aquellas organizaciones del TSS, habitualmente asociaciones, que cuentan con un volumen de ingresos inferior a 60.001 euros (pequeñas) o entre 60.001 y 300.000 euros (medianas). Dichas organizaciones representan el 79% de las organizaciones del sector: un 32% gestionan un volumen económico inferior a 12.000 euros, un 21% entre 12.001 y 60.000 euros y un 26% entre 60.001 y 300.000 euros. Aunque el concepto de PYMAS remite a las asociaciones, se incluyen todas las figuras jurídicas.

³⁴ De acuerdo con el Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi (2015), el 86,72% de las organizaciones del TSSE están formadas mayoritariamente por voluntariado.

presentan a la convocatoria. De hecho, sólo 6 entidades que han respondido el cuestionario afirman recibir ayuda económica a través de LanHitz.

En este marco, las propuestas que se van a presentar pretenden recoger diferentes fórmulas o planteamientos que buscan proponer mejoras o adaptaciones para lograr una mayor presencia del euskera en las organizaciones del TSSE.

Estas propuestas se van a estructurar en cuatro grandes áreas: uso y normalización, promoción, características de las subvenciones y procedimientos de las subvenciones.

Propuestas en relación con el uso y a la normalización del euskera

- Reforzar las actuaciones dirigidas a la normalización del uso del euskera *en las organizaciones del TSSE en general* considerando su potencial en un doble sentido:
 - El impacto que el uso del euskera puede tener en la normalización lingüística interna de las organizaciones.
 - El impacto que el uso del euskera puede tener en el entorno social en el que se desarrolla la actividad de las organizaciones que se caracterizan por un alto nivel de conexión con su entorno próximo, tanto de la organización como de las personas (socias, voluntarias, remuneradas,...) que la integran.

Ello, entendiendo que se trata de alinear esfuerzos con el objetivo de “uso del euskera” establecido en el manual para realizar planes de euskera dentro del programa LanHitz, que explícitamente indica: “El objetivo consiste en la obtención de resultados sistemáticos relativos al uso y presencia del euskera. La formación lingüística y la traducción son meros instrumentos para la consecución del mismo, y no objetivos en sí mismos”.

- Además, se propone considerar de manera específica:
 - a) A las *organizaciones pequeñas y medianas (PYMAS)* que, por sus características (reducido volumen económico y de personal, ausencia de equipos de gestión,...) tienen dificultades para acceder a los programas y ayudas existentes, certificarse, etc.

Teniendo en cuenta estas características de las PYMAS puede ser necesario introducir adaptaciones en los programas de ayudas y/u ofrecer apoyos para que puedan presentar las solicitudes y desplegar las acciones previstas.

- b) A las *organizaciones que trabajan con jóvenes y en actividades de ocio y tiempo libre*, ya que tal y como recoge la Agenda Estratégica del Euskera 2013-2016³⁵ de la Viceconsejería de Política Lingüística: “(...) resulta imprescindible tener monitores y monitoras y entrenadores y entrenadoras euskaldunes, y, para ello, vamos a trabajar en diferentes medios (formación, material, criterios lingüísticos de las ayudas...); por otro lado, sobre todo en los productos y proyectos dirigidos a la juventud, priorizaremos o promoveremos la oferta en euskera, ...” (...) “Incrementar las posibilidades de uso social del euskera, dando prioridad a las actividades de ocio”.

³⁵ Puede consultarse el documento en el siguiente enlace: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/euskara_agenda_estrategikoa/es_def/euskararen_agenda_estrategikoa_ES.pdf

- Impulsar *estrategias diversificadas para la normalización lingüística de los distintos perfiles de personas que componen las organizaciones del TSSE* (socias, remuneradas, voluntarias,...). Esas estrategias habrían de estar especialmente enfocadas a:
 - Incluir al voluntariado en los procesos de normalización lingüística de las organizaciones. Teniendo en cuenta la importancia de las personas voluntarias en las organizaciones del TSSE (125.000 personas en 2014, por 36.000 personas remuneradas), es necesario buscar fórmulas que las incluyan explícitamente³⁶ en la actuación en favor de la normalización del euskera en las organizaciones.
 - Animar el uso del euskera entre personas de la organización (remuneradas o voluntarias) que saben / que no saben euskera, a través de programas y acciones específicas (motivación, acceso a un vocabulario básico y uso de expresiones cotidianas, diseño de espacios orientado a facilitar la comunicación en euskera, de modo que al menos dos personas que comparten el espacio lo hablen, etc.).
 - Fomentar el uso del euskera entre las personas usuarias y sus familias a través de la realización de diferentes actividades de la organización en euskera (formación, ayuda mutua, ocio, etc.)
- Fomentar la creación de contenidos en euskera y, en concreto, aumentar la oferta de herramientas para facilitar dicha creación: documentación técnica y de gestión, materiales de formación, manuales de trabajo, calidad,..., diccionarios técnicos, etc.

Propuestas en relación con la promoción del euskera

- Elaborar un decálogo, o documento similar, que recoja los compromisos de las organizaciones del TSSE respecto al uso y normalización del euskera, en relación con y más allá del marco normativo (obligaciones de las organizaciones/derechos de las personas usuarias en relación al uso y normalización del euskera, asignación de recursos humanos y económicos, definición de criterios lingüísticos, etc.).
- Generar espacios de encuentro de las organizaciones del TSSE para aunar esfuerzos en la promoción de la lengua y compartir experiencias (planteamientos, modelos de trabajo, actividades, herramientas,...) en relación a la promoción del uso del euskera y su gestión en las organizaciones.
- Que las organizaciones certificadas (Bikain, Bai Euskarari), particularmente cuando disponen de los medios necesarios y de motu propio, actualicen periódicamente las acreditaciones para que mantengan una motivación constante en favor del euskera. Con el tiempo, y a raíz de la experiencia que se pueda acumular, cabría establecer un diálogo con la administración sobre la necesidad de que esta prevea la actualización de los certificados y facilite, a quien los pueda necesitar, los medios necesarios para hacerlo.
- Realizar acciones de difusión (jornadas, visitas,...) para dar a conocer a las organizaciones del TSSE los recursos (económicos, lingüísticos, etc.) a los que pueden acceder. Por ejemplo: dar a conocer el programa LanHitz entre las organizaciones del TSSE. Tal y como se recoge

³⁶ El manual del Plan de Euskera que ofrece la Viceconsejería de Política Lingüística considera las asociaciones y fundaciones pero hace mención explícita, únicamente, a las personas trabajadoras. Se puede consultar el documento en el siguiente enlace: http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/lanhitz_euskara_planak_2016/es_def/adjuntos/ManualdelPlande%20Euskara2017.pdf

en la página web del programa LanHitz, existe la opción de solicitar una visita comercial gratuita y sin ningún compromiso para conocer más de cerca el programa.

- Crear alianzas entre las redes del TSSE y las administraciones públicas y entidades privadas dedicadas al fomento del euskera (Eusko Ikaskuntza, Elhuyar, Instituto Etxepare, AEK – Korrika,...), que podrían materializarse en diferentes acciones de promoción y motivación.

Propuestas en relación con las características de algunas ayudas económicas para la promoción del euskera en las entidades privadas

- Prestar una atención específica al TSSE a través de diferentes fórmulas, alternativas o complementarias:
 - La reserva de una partida para el TSSE dentro del programa LanHitz.
 - La discriminación positiva de las organizaciones del TSSE en el programa LanHitz, si cumplieran determinados requisitos (nivel de competencia lingüística de partida, recursos asignados al uso, presencia y gestión del euskera en la organización,...).

La discriminación positiva pudiera tener también un límite económico de modo que una vez agotada una cuantía predefinida, ese año no accederían más organizaciones del TSSE al programa.
 - La creación de un programa específico para las organizaciones del TSSE, al margen del programa LanHitz.

Sea cual sea la alternativa o combinación elegida, la actuación debiera, entre otros posibles aspectos:

- maximizar el impacto que las organizaciones del TSSE pueden tener en relación al uso y promoción del uso del euskera, considerando la diversidad de su base social y su conexión con el entorno;
 - contemplar las distintas realidades de las organizaciones del TSSE (tamaño, capacidades de gestión, organizaciones de voluntariado y con voluntariado,...);
 - considerar diferentes puntos de partida, atendiendo a aspectos como el nivel de competencia lingüística y uso del euskera en la organización, los recursos de gestión disponibles (facilitando apoyos externos en su caso), la existencia o no de un plan de euskera valorando la inclusión de organizaciones que no tienen plan de euskera ni tienen pensado diseñarlo (bien porque no pueden, bien porque no tienen un plan de gestión anual tal y como requiere Lanhitz en su última convocatoria³⁷) pero sí realizan acciones de promoción del euskera.
- Además, se propone promover un mayor acceso a otros programas de ayuda de las organizaciones del TSSE en general, incluyendo a aquellas que no desarrollan una actividad económica, teniendo en cuenta los distintos tipos de entidad del TSSE:

³⁷ Orden del 17 de Julio de 2017: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2017/07/1703589a.pdf>

- *IKT*: esta convocatoria de subvenciones destinadas a la promoción, difusión y/o normalización del euskera en el entorno digital, está actualmente abierta sólo a empresas, pero entendidas estas como personas físicas o jurídicas privadas que desarrollan alguna actividad económica. Esta convocatoria podría ser de gran interés para las organizaciones del TSSE, sobre todo en lo que se refiere a su comunicación externa escrita. Además, podría considerarse la opción de ampliar esta definición para dar cabida a todas las organizaciones del TSSE o incluir una línea de ayudas específicas para todas las organizaciones del TSSE o para las que no desarrollan una actividad económica (organizaciones de voluntariado,...).
- *Euskalgintza*: esta convocatoria resulta de especial interés para el TSSE ya que, mediante ella, son subvencionables proyectos destinados a promocionar y consolidar el uso del euskera en ámbitos no formales, en especial los que se desarrollan en el tiempo libre, o proyectos e iniciativas destinadas al acercamiento al euskera de personas no vascohablantes de cualquier origen.
- *Subvenciones de las Diputaciones Forales*: Las tres líneas de financiación de la Diputación Foral de Bizkaia³⁸ y la línea de financiación de la Diputación Foral de Gipuzkoa³⁹ están abiertas a empresas, por lo que podría considerarse la opción de ampliar esta definición para dar cabida a todas las organizaciones del TSSE, tal y como se acaba de señalar al aludir al programa IKT.

Propuestas en relación con los procedimientos para la obtención de ayudas económicas

- Adaptar los requisitos de acceso al programa LanHitz para hacer de éste un programa más accesible a las organizaciones del TSSE. Entre otros cabría reconsiderar:
 - El requisito en relación al nivel de autofinanciación del proyecto, que de acuerdo con la última convocatoria de LanHitz⁴⁰ debe ser del 40%, porcentaje que resulta inasumible para muchas organizaciones, especialmente las de pequeño tamaño.
 - Adaptar los objetivos del programa LanHitz para considerar el impacto que las organizaciones del TSSE tienen y pueden tener en el uso y normalización del euskera en el entorno.

Así, se propone hacer una diferenciación en los objetivos incluyendo, además de objetivos centrados en los centros de trabajo, relacionados con la vida interna de las organizaciones (competencia lingüística de las personas, la organización, etc.), objetivos centrados en el entorno, relacionados con el impacto que la actividad (no sólo económica) y las relaciones de las organizaciones del TSSE tienen en su entorno próximo (por ejemplo, las relaciones interpersonales del conjunto de la base social de la organización con personas, grupos, instituciones y organizaciones de la comunidad).

³⁸ Subvenciones para entidades que realicen planes de promoción del uso del euskera, subvenciones para entidades que elaboren productos que fomenten la presencia del euskera en las tecnologías de la información y de la comunicación y subvenciones para personas jurídicas sin ánimo de lucro que realicen actividades para la promoción, difusión o normalización del euskera. Véase información detallada al respecto en el capítulo 8 del presente informe.

³⁹ Subvenciones para entidades que desarrollen programas de promoción y normalización del uso del euskera. Véase información detallada al respecto en el capítulo 8 del presente informe.

⁴⁰ Orden del 17 de Julio de 2017: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2017/07/1703589a.pdf>

- Adaptar o simplificar el procedimiento de solicitud del programa Lanhitz para hacerlo más ágil y sencillo de acometer. La última convocatoria de Lanhitz establece que la solicitud debe incluir:
 - La [aplicación Planhitz](#). Datos de la empresa y del plan de euskera.
 - Formularios. Solicitud, otros datos relativos al proyecto y a la entidad, y sistema de indicadores.
 - Documentación relativa a la entidad, en el caso de nuevos solicitantes o si ha habido cambios.

- Adaptar o simplificar las herramientas e instrumentos del programa LanHitz para hacerlos más ágiles y accesibles.

En concreto, se propone una simplificación de la herramienta EME ya que las organizaciones señalan que, tal y como está actualmente formulada, resulta muy compleja de utilizar. Entre otros aspectos, la desagregación de indicadores resulta un tanto excesiva y exigente, en especial para aquellas organizaciones que están empezando a medir esta cuestión y no cuentan con herramientas de medición que les permitan sistematizar tal volumen de datos.

7. EXPERIENCIAS DE PROMOCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

A lo largo del proceso de investigación se ha tenido la oportunidad de ir recabando información sobre distintas acciones puestas en marcha por las entidades del TSSE para la promoción del euskera. Las entidades han transitado por diferentes experiencias en relación al euskera, muchas veces condicionadas por la propia trayectoria de la entidad, por su estructura y tamaño, por las competencias lingüísticas de su base social y/o por su ámbito de actuación, entre otros aspectos, además de por su contexto sociolingüístico.

Algunas de las acciones han tenido gran repercusión y han ayudado a cambiar hábitos, prácticas y también el “paisaje” de la entidad. Se trata de prácticas que han fomentado transformaciones de mayor o menor calado en las organizaciones y han contribuido a ubicar el euskera en una posición de mayor reconocimiento dentro de las mismas.

El abanico de experiencias, acciones y medidas de las organizaciones que se ha ido recogiendo ha permitido constatar la diversidad de opciones que existen para promocionar el euskera en el TSSE desde distintas esferas de las organizaciones que lo componen: en las estructuras formales, en los hábitos comunicación, en los textos que se producen, etc.

Con el fin de que pueda ser útil a otras entidades para identificar ideas y seguir avanzando en el desarrollo de políticas de impulso del euskera, en este capítulo se presenta una relación de acciones concretas compartidas por las entidades participantes en este estudio agrupadas en torno a diversos ejes: imagen y comunicación externa; relación directa con personas usuarias y entorno; visibilización y comunicación interna; formación; procesos de formalización de las políticas y estrategias de promoción del euskera en la organización; motivación y sensibilización.

Además, en la segunda parte de este capítulo se presentan también, de forma más detallada, algunas buenas prácticas llevadas a cabo por cuatro entidades del sector (EDE Taldea, Apnabi, Agintzari y Asociación Urgatzi) que pueden servir de referencia para otras entidades.

7.1. Experiencias de promoción

Imagen y comunicación externa

Editar páginas web bilingües

Poseer documentación de la entidad en bilingüe

Traducir a euskera el mayor número posible de documentos externos (comunicación, publicaciones, etc.)

Poseer la cartelería y papelería en bilingüe

Relacionarse siempre con la administración en euskera tanto en la comunicación oral como en la escrita.

Relación directa con personas usuarias y entorno

Realizar proyectos de barrio en los que el euskera es un elemento cohesionador

Ubicar a personal euskaldún en los servicios de atención directa a la ciudadanía y en los servicios de atención telefónica

Redactar las guías para las personas usuarias en bilingüe

Organización de jornadas y conferencias en euskera

Visibilización y comunicación interna
Redactar las nóminas en bilingüe
Redacción de contratos laborales en bilingüe
Traducciones a euskera del mayor número posible de documentos internos
Realizar los avisos y notificaciones dentro de la entidad en bilingüe
Editar un diccionario en euskera con terminología utilizada dentro de la entidad
Editar un diccionario euskera-castellano/ castellano-euskera con términos del ámbito de la intervención
Poseer la cartelería y papelería en ambos idiomas
Diseño de un logo propio de la comisión o grupo de euskera en la entidad
Diseño de faldones de emails y cartas con logos: Nigaz euskaraz, txantxangorria, etc.
Realizar campañas de identificación de personas que saben euskera
Guía básica de comunicación en euskera
Elegir un o una responsable de euskera en cada área de la entidad
Selección de personas que puedan apoyar a otras corrigiendo sus textos en euskera
Enviar a las personas euskaldunes de la entidad las comunicaciones internas sólo en euskera y a las personas erdaldunes en bilingüe

Formación
Ayudas económicas para la realización de cursos de euskera a personas voluntarias y trabajadoras de la entidad
Medidas de conciliación para facilitar el estudio del euskera
Realización de talleres para el fomento de la práctica oral y escrita de las personas de la entidad
Formación en euskera sobre diversas temáticas de interés para la organización
Cursos internos de euskera con un objetivo claro de conseguir un perfil o nivel de HABE 1, HABE 2 o HABE 3
Convenios con euskaltegis para facilitar la “euskaldunización” de las personas de la entidad

Procesos de formalización
Creación de comisiones de euskera
Nombramiento de personas “responsables de euskera” que lideren propuestas y líneas de actuación con el objetivo de visibilizar y fomentar la utilización del euskera.
Incluir el objetivo de impulsar el euskera dentro de los planes estratégicos y/o de gestión
Establecimiento de criterios lingüísticos en la comunicación de la entidad
Criterios lingüísticos en la documentación. A modo de ejemplo: cuando la grafía es parecida en euskera y castellano los rótulos irán únicamente en euskera. Los demás títulos se pondrán en bilingüe. La versión en euskera irá siempre en primera posición, destacada en negrita, y seguidamente la versión en castellano en letra normal
Elaboración de planes de euskera

Motivación y sensibilización
Participar en la actividad de la “Korrika” con personas usuarias, voluntarias, socias y profesionales
Impulsar campañas de sensibilización entre las personas de la entidad
Imprimir calendarios en euskera o bilingües anualmente, tanto de pared como de mesa, y repartirlos en las mesas de las y los trabajadores para su uso en el ámbito laboral

Grupos de conversación: mintzapraktika, berbalagun
Café semanal en euskera (euskarakafea)
Concursos de relatos, etc. en euskera con premio para el ganador/a
Campañas de sensibilización a través de cartelería
Campañas de fomento del euskera, como concursos de sugerencias de libros en euskera para las vacaciones o envíos de postales en euskera de las vacaciones (Euskoporrak)
Redacción de crónicas o artículos para boletines internos en euskera
Celebración del día internacional del euskera
Cánticos navideños en euskera
Celebración de Santa Águeda
Entrevistar a personas que han hecho algo especial (viajes, experiencias...) y difundirlo entre las personas de la entidad
Envío semanal de un chiste en euskera a través de email a las personas de la entidad
Felicitar públicamente en la organización a las personas que consigan un título de euskera
Implicar a las personas de la entidad en la identificación de la cartelería que no está en euskera y proponer su traducción

7.2. Buenas prácticas

Cuatro entidades del sector nos han permitido conocer de forma más detallada cuatro experiencias de apoyo e impulso al euskera: EDE Taldea, Apnabi, Agintzari y Asociación Urgatzi.

7.2.1. Experiencia 1: Agintzari

Nombre de la ENTIDAD
AGINTZARI Gizarte Ekimeneko Kooperatiba Elkartea
Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)
Madariaga, 1 zbk, 4 . 48014 Bilbao
Ámbito de actuación de la entidad (Dependencia, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)
Exclusión social (áreas de infancia, adolescencia, mujer) y desprotección.
Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)
505 personas.
Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)
Experiencia de Agintzari de 2011 a 2017.
Breve descripción del contexto en relación al euskera, en el que surge la iniciativa y razones para su puesta en marcha
En el 2010 el equipo directivo de Agintzari hace una apuesta por el plan de euskera. Los consejos de dirección y evaluación de Agintzari lo subrayan en el seno de la empresa. Por eso nuestra presentación expone la importancia de la dirección en la presencia del euskera.
Objetivos que se pretendían alcanzar con la puesta en marcha de la iniciativa
<ul style="list-style-type: none">- Presentar el compromiso de Agintzari con el euskera.- Explicar el recorrido del euskera.- Las bases de un plan de euskera y su importancia:<ol style="list-style-type: none">1. Conocimiento.2. Motivación.3. Uso.4. Institucionalización.- Para impulsar el euskera, la importancia del eje de la motivación, a través de diferentes acciones.- Explicar los principales retos de Agintzari en relación al euskera.

Breve descripción de la experiencia (describir en qué consiste la experiencia, actividades desarrolladas, personas participantes, lugar donde se desarrolla, etc.)

En Agintzari:

- Se ha tomado con ganas el plan de euskera.
- Se considera necesario estudiar euskera y utilizar más el euskera.

Por eso, se han trabajado las siguientes iniciativas en relación a la motivación:

1. Organizar un concurso a través del correo electrónico (para que todas las personas puedan participar a pesar de tener diferentes niveles de euskera). Este concurso se hace una vez al mes. A través del email se les envía una pregunta a todas las personas de Agintzari. Una vez recogidas todas las respuestas, se hace un sorteo y se reparte un premio
2. Entrevistas a personas trabajadoras de Agintzari: Se les hacen entrevistas personales a diferentes personas trabajadoras de Agintzari y se les envía a todas las personas de Agintzari. El objetivo de esto es despertar la motivación por leer en euskera.
3. ¿Cómo podrías utilizar el blog (innovación) para promover la motivación?

Recursos y colaboraciones (señalar los recursos materiales, humanos, económicos necesarios para llevar a cabo la iniciativa y si fuera el caso qué otras entidades o personas de fuera de la entidad se han involucrado en la misma...)

- La comisión de euskera (en la comisión de euskera están una persona de la dirección, una persona de evaluación y 4 personas de diferentes servicios).
- La cooperativa de euskera Emun como ayuda externa.

Principales dificultades para su puesta en marcha

Los resultados son a largo plazo

Elementos facilitadores para su puesta en marcha

- La apuesta del equipo directivo y de evaluación.
- Personas empleadas que son impulsoras, que tienen gran motivación por el euskera

Sistema de evaluación (quien, cómo y cuándo se evalúa...)

A comienzos de año se diseña el plan de euskera. En torno a este plan, la comisión de euskera hace un seguimiento mensual, y además:

- Se hace una evaluación cada seis meses.
- Se hace una valoración al final del año.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

- Ha aumentado la presencia del euskera
- Se habla mucho en euskera
- Es un reto de largo recorrido para el que hace falta paciencia, para impulsar el uso del euskera

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)
Se empezó en 2011 y de cara a futuro se seguirá por el mismo camino.
Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)
La apuesta por el euskera del equipo directivo.
Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)
Persona de contacto: Ainhoa Solozabal Arantzamendi
Dirección: Madariaga 1, 4 Bilbao
Teléfono: 628 36 66 10
Email: ainhoasolozabal@agintzari.com
Sitio web para más información: www.agintzari.com

7.2.2. Experiencia 2: Apnabi

Nombre de la ENTIDAD
APNABI Autismo Bizkaia.
Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)
La sede principal está en Bilbao (Bizkaia).
Ámbito de actuación de la entidad (Dependencia, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)
<p>APNABI es la asociación de referencia para personas con Autismo y Trastorno del Espectro Autista (TEA) de Bizkaia y sus familias. Nuestro objetivo es ayudar a desarrollar los proyectos de vida de personas con TEA y sus familias. Para eso, les ofrecemos ayudas, creamos oportunidades para ellos y ellas e intentamos que se inserten en una sociedad justa y solidaria, ya que son ciudadanos de pleno derecho. Para cumplir esa misión, cuidamos rigurosamente la calidad y el compromiso ético en nuestra actividad y generamos respuestas colaborativas.</p> <p>APNABI trabaja para garantizar todos los derechos de las personas con trastorno del espectro autista, y ofrece una respuesta integral, personal y de calidad a esas personas durante todo el proceso en los siguientes campos: consulta; atención diaria; vivienda; educación; promoción socio laboral; ocio y tiempo libre; ayuda a las familias; gestión y administración</p>
Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)
En torno a 220 personas trabajadoras.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)
Sesiones ULERRIZKETA.
Breve descripción del contexto en relación al euskera, en el que surge la iniciativa y razones para su puesta en marcha
<p>APNABI Autismo Bizkaia empezó en 2008 a trabajar en la normalización lingüística. En ese año se creó la comisión de euskera. En 2014 se impulsó un segundo plan con la ayuda de la consultora lingüística Artez. La comisión de euskera de APNABI, compuesta por personas de todos los ámbitos, se encarga de impulsar y dinamizar el plan de euskera, con el apoyo de la dirección de la organización. Desde entonces, la asociación de familiares de personas con trastorno del espectro autista realiza cada año planes de gestión y también las evaluaciones correspondientes. Como resultado de ese proceso están los planes de euskera de 2014-2016 y de 2017-2019.</p> <p>Los técnicos de Artez que nos ofrecen consultoría en gestión lingüística nos propusieron tomar parte en una iniciativa, para cambiar las costumbres lingüísticas del centro de Ortuella e incrementar el uso del euskera.</p>
Objetivos que se pretendían alcanzar con la puesta en marcha de la iniciativa
<p>Cambiar las costumbres lingüísticas del centro de Ortuella. Incrementar el uso del euskera.</p>
Breve descripción de la experiencia (describir en qué consiste la experiencia, actividades desarrolladas, personas participantes, lugar donde se desarrolla, etc.)
<p>Las sesiones de Ulerrizketa son sesiones de comunicación en las que se le da gran importancia a la comprensión. Un compañero hace un esfuerzo especial por elaborar un mensaje comprensible en euskera y otro el intento sincero de entender ese mensaje. Al primer compañero se le llama “ulergile” y al segundo “ulertzaile”. Ulerrizketa es, por lo tanto, la conversación entre ulergile y ulertzaile.</p> <p>Las sesiones de ulerrizketa son parte de la metodología Eusle que el Clúster de Sociolingüística y la UPV/EHU están desarrollando dentro del proyecto de investigación Aldahitz. La dinámica realizada en el centro de Ortuella de APNABI ha sido parte de la investigación. Por eso, un técnico del clúster junto con uno de Artez, han realizado el seguimiento de las sesiones.</p> <p>Las características de las sesiones han sido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conversaciones bilingües: el ulergile comunica de forma sencilla mensajes, siempre en euskera. El ulertzaile puede utilizar el castellano para responder o resumir lo que ha entendido, para dar a entender que lo ha entendido. 2. Se tiene que comprobar que el mensaje se ha entendido y que ha habido comunicación: el ulertzaile tiene que dar a entender que ha comprendido el mensaje en euskera del ulergile haciendo un resumen en castellano o euskera de ese mensaje. Si no es así, el ulergile tiene que encontrar otra manera más sencilla de transmitir su mensaje en euskera.

<p>3. Las sesiones se desarrollan entre compañeros de trabajo en el entorno laboral real. No es una actividad que se realice fuera del horario laboral: tiene que suceder y aplicarse en el día a día.</p>
<p>Recursos y colaboraciones (señalar los recursos materiales, humanos, económicos necesarios para llevar a cabo la iniciativa y si fuera el caso qué otras entidades o personas de fuera de la entidad se han involucrado en la misma...)</p>
<p>Solo hacen falta recursos humanos.</p>
<p>Principales dificultades para su puesta en marcha</p>
<p>La diferencia de niveles de euskera y la vergüenza que esto puede ocasionar. Las incidencias (bajas, sustituciones, etc.) que ha habido en el grupo.</p>
<p>Elementos facilitadores para su puesta en marcha</p>
<p>La actitud y motivación de las personas trabajadoras de la escuela.</p>
<p>Sistema de evaluación (quien, cómo y cuándo se evalúa...)</p>
<p>La evaluación la realizó el técnico del Clúster de Sociolingüística de forma sistematizada al comienzo, mitad (tercera semana) y final (sexta semana) de la actividad. Para ello, se utilizaron cuestionarios, entrevistas dirigidas y prácticas de ejercicios.</p> <p>La experiencia es voluntaria y en cualquier momento se puede interrumpir. Cada semana se les pregunta a las personas trabajadoras si quieren continuar en la dinámica o no. Si no están a gusto, en cualquier momento pueden abandonarla.</p>
<p>Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)</p>
<p>Cumplir bien con el objetivo fue difícil debido a los cambios que hubo en el grupo (algunos participantes cogieron la baja, sustituciones...). De todas formas, la iniciativa consiguió incrementar el uso del euskera y las y los principales participantes o beneficiarios la valoraron positivamente.</p>
<p>Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)</p>
<p>La experiencia se realizó en mayo y junio de 2017.</p>
<p>Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)</p>
<p>Durante el tiempo que dure la iniciativa, que no haya altibajos o cambios entre las y los participantes. De antemano, antes de comenzar la actividad, que algunas personas del grupo tengan la costumbre de hablar euskera.</p>

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)
Persona de contacto: Amaia Fernández
Dirección: Av. Bilbao 20, bajo, 48530 Ortuella (Bizkaia)
Teléfono: 94 664 21 22
Email: amaia.fernandez@apnabi.org
Sitio web para más información: www.apnabi.eus
Otra información
Reportaje sobre la metodología Eusle: http://www.naiz.eus/eu/hemeroteca/gaur8/editions/gaur8_2017-09-30-07-00/hemeroteca_articles/ariketa-erraz-bat-lankideekin-euskaraz-mintzatzen-laguntzeko

7.2.3. Experiencia 3: EDE Taldea

Nombre de la ENTIDAD
EDE TALDEA (Suspergintza Elkarte).
Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)
Bilbao.
Ámbito de actuación de la entidad (Dependencia, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)
Consultoría, Formación, Participación, Intervención Social.
Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)
300 (más o menos).
Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)
Programa Katamar.
Breve descripción del contexto en relación al euskera, en el que surge la iniciativa y razones para su puesta en marcha
En EDE Taldea, y desde el plan de euskera, se lleva bastantes años promoviendo el uso del euskera en la entidad y organizando cursos de euskaldunización.
Los planes de euskera y formación de EDE Taldea tienen el objetivo de asegurar la formación en euskera de todas las personas que trabajan en la entidad, teniendo en cuenta la exigencia lingüística establecida a cada puesto de trabajo y los medios de EDE Taldea.

Desde la entidad ofrecemos formación a partir del nivel 6, con el objetivo de aplicarlo en el puesto de trabajo. De hecho, nuestro objetivo principal es el uso del euskera con normalidad en el día a día. Por eso, llevamos varios años organizando cursos de euskaldunización y habilitación.

Sin embargo, a pesar de tener estos criterios en la entidad, en los últimos años cada vez más personas nos pedían ayuda para aprender euskera desde cero, sobre todo esta petición venía de Biltzen (Servicio de información, formación y asesoría jurídica a extranjería) de la Asociación Suspergintza.

BILTZEN:

Es un servicio de titularidad pública adscrito a la Dirección de Inmigración (Departamento de Empleo y Asuntos Sociales de Gobierno Vasco). Surgido como recurso de ayuda a las administraciones y a la sociedad civil, está compuesto por profesionales de diversas disciplinas y culturas. Su objetivo es promover, impulsar y coordinar actividades interculturales y, al mismo tiempo, dinamizar las conversaciones entre comunidades culturales de la sociedad vasca, y entre estas y la administración. El servicio ofrece principalmente: información y documentación, habilitación, sensibilización, mediación comunitaria, consultoría en gestión de la diversidad cultural, extranjería, igualdad en el trato y la no discriminación.

Las personas trabajadoras de Biltzen trabajan con inmigrantes, y ellas mismas son inmigrantes. Su primer contacto con el euskera lo han tenido en los últimos años, a pesar de lo cual algunas de esas personas llevan años estudiando euskera y demandan la oportunidad para estudiarlo más. Le dan mucha importancia al conocimiento del euskera y muestran ganas de estudiarlo.

Por eso, desde EDE Taldea se decidió ofrecer la oportunidad de aprender y utilizar el euskera. Según la comisión de Euskera de EDE Taldea, acercar el euskera a las personas inmigrantes posibilita su integración profunda y enriquecedora, y es un modo inmejorable de llevar el euskera a otros ámbitos de uso.

Creemos que al nuevo euskaldún (inmigrante o no) hay que ayudarle a:

- ✓ Fortalecer los conocimientos de la lengua, para lo que se han organizado clases de euskera. Se trata de responder a su petición de aprender y utilizar euskera.
- ✓ Hacer suya la riqueza cultural vasca. Muchas personas “erdaldunes” valoran enormemente el euskera y la cultura vasca, pero para mantenerlo los euskaldunes también tienen que trabajar la motivación, organizar actividades de sensibilización...
- ✓ Ampliar su red de relaciones euskaldún. A su parecer, uno de los principales problemas es el no tener oportunidades para utilizar el euskera. Muchas de esas personas eligen para sus hijos e hijas el modelo educativo D o B, y ven los dibujos animados en euskera con ellos y ellas. Esto les ayuda a aumentar su conocimiento del euskera, pero también valoran la oportunidad de hablar euskera en el entorno laboral.

Objetivos que se pretendían alcanzar con la puesta en marcha de la iniciativa

Objetivo principal

- ✓ Acercar el euskera y sus mundos a las personas inmigrantes con el fin de posibilitar su integración amplia y enriquecedora y acercar el euskera a otros ámbitos en los que su uso esta menos presente.

Objetivos

- ✓ Ayudar a las personas que tienen conocimientos básicos de euskera.
- ✓ Ofrecer espacios para utilizar el euskera.
- ✓ Ofrecer clases de euskera.
- ✓ Dar a conocer el euskera y la riqueza de la cultura vasca.
- ✓ Trabajar la motivación y la promoción en favor del euskera.

Breve descripción de la experiencia (describir en qué consiste la experiencia, actividades desarrolladas, personas participantes, lugar donde se desarrolla, etc.)

Para cultivar la competencia lingüística de las personas trabajadoras de Suspergintza que son inmigrantes, durante la experiencia del programa Katamar se utilizó el método ARIAN para estudiar euskera.

¿Qué es Arian?

Arian es un método para empezar a estudiar euskera, apropiado para capacitar a las y los estudiantes de euskera a hacer frente a las necesidades para comunicarse en diversas situaciones de la vida cotidiana.

Aunque está pensado para personas que quieran estudiar por su cuenta, sin duda puede ser una herramienta valiosa para aprender euskera en euskaltegis y enseñanza reglada.

Para crear este material, se tomaron como referencia el Currículo Básico de euskaldunización de Adultos de HABE (1991) y el Marco Europea de Referencia de aprendizaje, enseñanza y evaluación de cara a la elección precisa y minuciosa de textos, tareas, vocabulario y gramática.

El o la estudiante que termina el nivel A1 es capaz de adaptarse en euskera a diversos campos de la vida real (en casa, en la calle, en el trabajo, con las amistades), en casi todas las situaciones del día a día, ya que no hace falta conocer toda la gramática o vocabulario para comunicarse. Por lo tanto, la persona estudiante es capaz de:

- En la comprensión oral, comprensión de instrucciones, descripciones y explicaciones sencillas pronunciadas lenta y claramente, sobre sí misma, su familia y cosas del entorno.
- En la comprensión escrita, conocer nombres, palabras y frases comunes de la vida cotidiana; reconocer el sentido de descripciones cortas y comprender instrucciones cortas y sencillas; comprender mensajes cortos y sencillos de cartas.
- En la expresión escrita, capacidad para cumplimentar impresos, escribir avisos, cartas, descripciones cortas, emails y sms, utilizando formas y vocabulario básico.
- En la expresión oral, capacidad para presentarse, hacer descripciones sencillas de lugares y personas, hablar de actividades cotidianas, contar lo sucedido y expresar planes.

El programa Katamar tuvo dos ejes principales:

- Trabajo personal: cada cual por su cuenta estudiaba los temas y hacía los ejercicios del cuaderno de trabajo; lectura de libros en euskera.
- Clases de euskera presenciales.

Cada 15 días, se celebraban sesiones de 2 horas, en las que se realizaban las siguientes tareas: repaso de las unidades estudiadas los días anteriores, correcciones y presentación y aclaración de dudas; expresión oral y lectura.

- Teniendo en cuenta el nivel de euskera de las personas trabajadoras de Biltzen, se formaron dos grupos:
 - Primer grupo: nivel A1.1-A1.2.
 - Segundo grupo: nivel A2.
- Las clases de euskera se realizaron en Biltzen.
 - Biltzen-Albergue de Bilbao. Carretera de Kastrexana. Bilbao.
- Horario: 12:30-14:30.
- Día: los viernes.
- Fecha de comienzo: 07/11/2013.
- Fecha de fin: 20/06/2014.

Recursos y colaboraciones (señalar los recursos materiales, humanos, económicos necesarios para llevar a cabo la iniciativa y si fuera el caso qué otras entidades o personas de fuera de la entidad se han involucrado en la misma...)

Recursos humanos: la comisión de euskera, las personas que se acercaban a dar la clase de euskera (3-4 personas).
Recursos económicos: sueldos de las personas (siendo las subvenciones un instrumento).

Principales dificultades para su puesta en marcha

No contar con un grupo o nivel homogéneo en cuanto a la competencia en euskera.

Elementos facilitadores para su puesta en marcha

La petición e interés de las personas participantes.

Sistema de evaluación (quién, cómo y cuándo se evalúa...)

Quién: la comisión de euskera.
Cómo: haciendo uso de los siguientes indicadores (asistencia, evolución personal.)
Cuándo: evaluación continua y evaluación final.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

- Impulsar la sensibilización en favor del euskera.
- Logros (muchas personas han incorporado el conocimiento básico del euskera: saludos, frases cortas...)
- Procesos personalizados

Además, la comisión de euskera ha visto sus fuerzas renovadas por haber sido capaces de dar clases de euskera en la propia entidad con recursos y conocimientos modestos.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

Se realizó durante dos cursos. A partir de entonces se impulsaron procesos individuales.
Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)
Implicación como entidad y por parte de las personas participantes.
Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)
Persona de contacto: Itziar Etxebarria
Dirección: Simón Bolívar 8b
Teléfono: 9440099999
Email: ietxebarria@suspergintza.net
Sitio web para más información:
Otra información

7.2.4. Experiencia 4: Asociación Urgatzi

Nombre de la ENTIDAD
Asociación Urgatzi para la Promoción del Bienestar
Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)
Areta-Las Arenas (Getxo)
Ámbito de actuación de la entidad (Dependencia, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)
Con personas mayores en situación de dependencia, en residencias y centros de día y en centros de jóvenes los siguientes ámbitos: dependencia; desventaja; desprotección; exclusión social.
Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)
250.
Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)
Euskaraz Gozatuz.

Breve descripción del contexto en relación al euskera, en el que surge la iniciativa y razones para su puesta en marcha

Nombre o título que se utiliza en todas las iniciativas en torno al euskera para apoyar el euskera y animar su uso. Comenzó con una reflexión en torno a la situación del euskera en la entidad y tras 5 años se han consolidado el Plan de Euskera en la entidad y un plan de acción anual.

Objetivos que se pretendían alcanzar con la puesta en marcha de la iniciativa

Los dos objetivos principales han sido impulsar y apoyar el euskera dentro de la organización, y lograr la sensibilización de las personas trabajadoras de la organización en relación al euskera.

Para ello se han establecido 4 ejes principales con objetivos concretos:

- A. Oportunidades para la formación. El objetivo es lograr:
 - a. Un nivel conversacional en euskera para las personas que tienen relación con personas usuarias y clientes.
 - b. Un nivel básico de euskera (comprensión) para todas las personas trabajadoras.
 - c. Un nivel de euskera alto, en función del entorno y del puesto de trabajo.
- B. Sensibilización y compromiso de las personas trabajadoras en torno al euskera.
- C. Atención y trato en euskera a las personas usuarias.
- D. Documentación escrita bilingüe: tanto la imagen corporativa como la documentación interna y externa ha de ser bilingüe.

Breve descripción de la experiencia (describir en qué consiste la experiencia, actividades desarrolladas, personas participantes, lugar donde se desarrolla, etc.)

“Euskaraz gozatuz” es un nombre o título que se utiliza en todas las iniciativas en torno al euskera en la entidad.

El recorrido desde su puesta en marcha como iniciativa se articula en 4 fases:

1. 2012-2013: el punto de partida comienza con la contratación de un servicio de euskera, la elaboración de un diagnóstico y el análisis compartido de la situación socio-lingüística general y la situación lingüística de la entidad.
2. 2014-2015: se diseña un Plan de Euskera, con objetivos a corto y largo plazo. Además, se establece una política lingüística y se toman algunas decisiones estratégicas:
 - a. Formación de las personas trabajadoras.
 - b. Documentación escrita en bilingüe.
 - c. Sensibilización.
 - d. Atención bilingüe a clientes, proveedores y usuarios.
3. 2016: se continúa con el desarrollo del Plan de Euskera y se desarrolla un plan de acción anual.
4. 2017-2020: desarrollo de un plan de acción y se apuesta por el fortalecimiento e impulso del euskera en el tercer sector.

En ese recorrido, se han ido desarrollado diferentes iniciativas que se han materializado en acciones concretas, entre las que cabe destacar:

- Publicación de la “Guía básica de conversación en euskera”.
- Visibilización de la iniciativa a través de chapas “Euskaraz gozatuz” que las personas participante portaban.
- Publicación de algunos artículos en euskera en “La gacela informativa” (periódico de la asociación).
- Publicación de “Etxez etxeko laguntzaile baten kronikak”.

Recursos y colaboraciones (señalar los recursos materiales, humanos, económicos necesarios para llevar a cabo la iniciativa y si fuera el caso qué otras entidades o personas de fuera de la entidad se han involucrado en la misma...)

- A nivel interno, una persona coordinadora de euskera (una persona trabajadora de la organización).
- A nivel externo, un servicio de euskera (Artez).

Principales dificultades para su puesta en marcha

- Un entorno sociolingüístico en el que se asienta la entidad que no es muy euskaldún.
- Las costumbres internas de la organización, entre las que la presencia del euskera no era muy notable.

Elementos facilitadores para su puesta en marcha

- Implicación de la dirección en la apuesta por el euskera en la entidad.
- Sensibilización de las personas trabajadoras respecto a la lengua y por lo tanto compromiso para promover el euskera en la entidad.
- Ayudas económicas recibidas de las instituciones que han facilitados la puesta en marcha de acciones.
- Ayuda de un servicio externo de euskera que ha acompañado procesos de diagnóstico e impulso.

Sistema de evaluación (quien, cómo y cuándo se evalúa...)

- Plan de euskera de la organización, que recoge líneas de acción.
- Política lingüística de la entidad, que establece criterios lingüísticos.
- Objetivos anuales en relación al euskera y comisiones para la medición de esos objetivos.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

En términos generales, se ha notado una mayor presencia del euskera en la entidad.

Especialmente son destacables:

- Los cambios en el paisaje y la cartelería de la entidad.
- Los cambios en la documentación interna y externa, con gran presencia del bilingüismo.
- La aceptación de las personas trabajadoras de la presencia del euskera en la entidad y su predisposición a promover la lengua.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)
<ul style="list-style-type: none"> - Se empezó en el año 2012-2013. - El actual plan de euskera es hasta el año 2021.
Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)
<ul style="list-style-type: none"> - Implicación de la dirección en el compromiso con el euskera en la entidad. - Un diagnóstico interno para analizar la estructura de la organización y la situación del euskera en la misma. - La creación de una comisión de euskera que aglutine los esfuerzos y dirija las acciones de promoción.
Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)
Persona de contacto: Joseba Larrinaga
Dirección: José Luis Goyoaga kalea, 32-3. Pisua. 301 gela. 48950 Erandio (Bizkaia)
Teléfono: 94.643.01.74
Email: jlarrinaga@grupourgatzi.eus
Sitio web para más información: www.grupourgatzi.eus
Otra información

8. RECURSOS PARA LA PROMOCIÓN DEL EUSKERA EN LAS ENTIDADES

El siguiente apartado ofrece una recopilación de algunos recursos que pueden ser de interés para aquellas entidades que quieran trabajar en el uso y la normalización del euskera, así como en la calidad lingüística del idioma. Se han seleccionado algunos de los recursos más relevantes en relación al asesoramiento y apoyo técnico, la financiación, la formación, los recursos lingüísticos, los recursos tecnológicos y los recursos de evaluación. Todos los recursos seleccionados que a continuación se presentan están abiertos a las organizaciones del TSSE.

Las principales iniciativas puestas en marcha para incrementar la presencia y el uso del euskera en el mundo laboral vienen de la mano de la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco en el marco del Programa LanHitz⁴¹, que cuenta con la colaboración de las Diputaciones Forales, la asociación de municipios vascos EUDEL, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructura (Área de Industria) del Gobierno Vasco, así como con la garantía y el apoyo de las asociaciones empresariales y los sindicatos.

Además, existen también otros servicios y recursos de apoyo que, aunque no están dirigidos específicamente al ámbito socioeconómico, merecen ser tomados en consideración por lo útiles que pueden resultar también para las entidades.

Por último, se han incluido en este apartado también algunas herramientas que derivan de este proyecto de investigación y pueden resultar útiles para apoyar la labor de las entidades en este campo.

⁴¹ La finalidad de este programa es proponer la manera de aumentar la presencia y uso del euskera en las empresas de forma sencilla, siguiendo los sistemas de gestión actuales, integrando el euskera en la entidad, teniendo en cuenta la situación sociolingüística y basándose en la voluntad y las posibilidades.

En la siguiente tabla se incluye un índice de los recursos que se detallan más adelante. Todos ellos están abiertos a organizaciones del TSSE que cumplan los requisitos exigidos en cada caso.

ALGUNOS RECURSOS PARA LA PROMOCION DEL EUSKERA EN LAS ORGANIZACIONES

HERRAMIENTAS, ASESORAMIENTO Y APOYO TÉCNICO PARA ENTIDADES PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Marco de Referencia Estándar (EME). ● Asesoramiento y apoyo técnico a entidades privadas. ● Herramientas para la gestión de la igualdad lingüística. ● Bibliografía específica para el ámbito socioeconómico privado. ● Cuestionario para medir el uso y el impulso del euskera en las organizaciones y plantilla para monitorizar los cambios.
AYUDAS ECONÓMICAS PARA ENTIDADES PRIVADAS	<p>GOBIERNO VASCO</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Subvenciones para fomentar el uso y la presencia del euskera en los centros de trabajo (LanHitz). ● Subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en el entorno digital dirigidas a empresas (IKT). ● Subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en la sociedad dirigidas a personas físicas o jurídicas privadas (Convocatoria Euskalgintza). <p>DIPUTACIONES FORALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para entidades que realicen planes de promoción del uso del euskera. ● Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para entidades que elaboren productos que fomenten la presencia del euskera en las tecnologías de la información y de la comunicación. ● Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para personas jurídicas sin ánimo de lucro que realicen actividades para la promoción, difusión o normalización del euskera. ● Subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa para entidades que desarrollen programas de promoción y normalización del uso del euskera.
RECURSOS PARA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> ● Información y oferta formativa para empresas. ● Formación en planificación lingüística para trabajadores y trabajadoras. ● Materiales didácticos para la capacitación y formación laboral en euskera.
RECURSOS LINGÜÍSTICOS	<ul style="list-style-type: none"> ● Diccionarios on-line, bancos terminológicos, correctores ortográficos y de léxico, etc.
RECURSOS TECNOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> ● Software de gestión, sistemas operativos, Skype, etc.
RECURSOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Bikain. ● Bai Euskarari.
OTROS RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ● Clúster de Sociolingüística

Herramientas, asesoramiento y apoyo técnico para la promoción del euskera en las entidades privadas

● Marco de Referencia Estándar (EME)

El Marco de Referencia Estándar (EME) es un cuadro de ayuda que tiene por objeto visualizar una organización o empresa estándar a partir de las áreas que la constituyen y en las que se concreta habitualmente el uso del idioma. El EME incide en tres bloques diferenciados en los que se estructura una organización: la imagen y comunicación de la empresa, las relaciones externas y las relaciones internas.

La finalidad de este cuadro es ayudar a las organizaciones a que de un modo sistemático, claro y sencillo fijen objetivos para incrementar la presencia y uso del euskera, e inserten la gestión del euskera en el sistema de gestión de la entidad. Puede servir de ayuda a aquellas organizaciones que barajen la posibilidad de poner en marcha un plan de euskera o a las que deseen realizar una serie de acciones puntuales.



MÁS INFORMACIÓN:

[Más información sobre EME](#)

[Cuadro de ayuda EME](#)

● Asesoramiento y apoyo técnico a entidades privadas

La **Viceconsejería de Política Lingüística de Gobierno Vasco** cuenta con un servicio de asesoramiento permanente y ayudas técnicas a empresas dentro del marco LanHitz. Proporciona asesoramiento general sobre los criterios, medios y herramientas de uso, así como ayudas técnicas para la definición y gestión de los planes de euskera (cómo diseñar e implantar los planes, la evaluación de dichos planes, etc.).



CONTACTO:

Viceconsejería de Política Lingüística-Dirección de Investigación Lingüística y Coordinación
Dirección postal:
C/ Donostia-San Sebastián, 1
1010 Vitoria-Gasteiz
Teléfono:
945019532/08

Las **Diputaciones Forales de Bizkaia y Gipuzkoa** facilitan también ayuda técnica y asesoran a las empresas que les solicitan información o ayuda.



CONTACTO:

Diputación Foral de Bizkaia-
Dirección de Promoción del
Euskera
Dirección postal:
Alameda Rekalde 30
48009 BILBAO
Teléfono:
94 406 87 70

Diputación Foral de
Gipuzkoa- Dirección de
Normalización del Euskera
Dirección postal:
Gipuzkoa Enparantza, s/n
20004 DONOSTIA
Teléfono:
943 11 23 94

Además, las entidades pueden acudir también a otras **empresas externas** para el asesoramiento y la ayuda técnica. A través de este enlace se puede consultar el listado de empresas de asesoramiento que proporciona la web de Gobierno Vasco: [empresas de asesoramiento](#)

- **Herramientas para la gestión de la igualdad lingüística**

La Diputación Foral de Gipuzkoa, a través de su organismo autónomo Kabia, ofrece una herramienta para la implantación de planes de normalización lingüística en los servicios sociales, así como una guía de instrucciones sobre la gestión de la igualdad lingüística. Se puede consultar en los siguientes enlaces:

http://www.kabia.eus/documents/114554/591278/Kabia_euskara_txertatu_2015urr08_es.pdf/b39f880a-cf27-47d1-b75e-f5b6c3b92c31

http://www.kabia.eus/documents/114554/1193379/KABIA_Jarraibidea_eredua_Osoa_es.pdf/a9a6eb50-8ccb-44bc-9b8d-1d3e9631b435

- **Bibliografía específica para el ámbito socioeconómico privado**

En el marco de LanHitz se facilitan referencias bibliográficas en diversos soportes en torno a la normalización lingüística del uso del euskera en el ámbito socioeconómico privado. Se trata de una recopilación de iniciativas y reflexiones en relación a la política lingüística, los planes de euskera, modelos de documentos, experiencias, etc.



MÁS INFORMACIÓN:

[Más información sobre Bibliografía](#)

- **Cuestionario para medir el uso y el impulso del euskera en las organizaciones y plantilla para monitorizar los cambios.**

En el marco de este proyecto de investigación se ha aplicado un cuestionario que está a disposición de las entidades para que puedan seguir aplicándolo en el futuro y realizar un seguimiento de su situación.

Así mismo, se ha creado una plantilla que incluye un sistema de indicadores con los principales datos obtenidos para el sector en su conjunto y facilita que las entidades puedan comparar de forma ágil sus datos con los del conjunto del sector.

Tanto el cuestionario como la plantilla pueden consultarse en el anexo de este informe.

Ayudas económicas para la promoción del euskera en las entidades privadas

En términos generales, las convocatorias están abiertas a entidades que desarrollan una actividad económica. De cualquier modo, véase en cada caso quién puede ser beneficiaria de cada línea de ayuda económica.

GOBIERNO VASCO

El Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Cultura y Política Lingüística de Gobierno Vasco determina entre sus objetivos estratégicos la necesidad de incrementar el uso del euskera en el ámbito socioeconómico así como aumentar y afianzar la presencia del euskera

en la vida social, especialmente en las TIC y los medios de comunicación. Para alcanzar dichos objetivos la Viceconsejería de Política Lingüística cuenta con diversas líneas de subvención, que se publican cada año, entre las que pueden resultar de interés para las entidades las que se señalan a continuación:

- **Subvenciones para fomentar el uso y la presencia del euskera en los centros de trabajo (LanHitz)**

La finalidad del programa LanHitz es proponer la manera de aumentar la presencia y uso del euskera en las empresas de forma sencilla, siguiendo los sistemas de gestión actuales, integrando el euskera en la entidad, teniendo en cuenta la situación sociolingüística y basándose en la voluntad y las posibilidades.

En el marco del Programa LanHitz, la Viceconsejería de Política Lingüística regula una línea de financiación para poder realizar planes de euskera en el ámbito socioeconómico privado con vistas a promover el uso y la presencia del euskera en los centros de trabajo. Más concretamente, la convocatoria tiene por objeto aportar recursos económicos específicos para llegar a materializar en la empresa privada los objetivos y actividades definidas en el [Marco de Referencia Estándar](#) (EME), descrito anteriormente.

- *Beneficiarias:* Pueden ser beneficiarias las personas físicas o personas jurídicas privadas que cuenten con centros de trabajo en la CAE.
- *Periodicidad de la ayuda:* Anual.
- *Organismo que concede la ayuda:* Departamento de Cultura y Política Lingüística-Viceconsejería de Política Lingüística-Dirección de Investigación Lingüística y Coordinación.
- *Normativa de la convocatoria:* ORDEN de 27 de junio de 2017, del Consejero de Cultura y Política Lingüística, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones para fomentar el uso y la presencia del euskera en los centros de trabajo de entidades del sector privado ubicadas en la CAE, durante el año 2017 (LANHITZ).
- *Para más información:* [aquí](#)



CONTACTO:

Viceconsejería de Política Lingüística-Dirección de Investigación Lingüística y Coordinación
Dirección postal:
C/ Donostia-San Sebastián, 1
1010 Vitoria-Gasteiz
Teléfono:
945019532/08

- **Subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en el entorno digital dirigidas a empresas (IKT).**

Para llevar a cabo el objetivo estratégico de aumentar y afianzar la presencia del euskera en la vida social, especialmente en las TIC y los medios de comunicación determinado en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Cultura y Política Lingüística, dicho Departamento regula y convoca subvenciones destinadas a la promoción, difusión y/o normalización del euskera en el entorno digital. Son subvencionables proyectos vinculados a la creación de sitios web en euskera y otros formatos innovadores para internet así como aplicaciones en euskera para dispositivos móviles.

- **Beneficiarias:** Esta modalidad de subvención está dirigida a todas aquellas empresas que se hallen en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar y estén constituidas legalmente conforme a la legislación vigente y desarrollen los proyectos que se mencionan en el artículo 2 de la Orden. Para los efectos concernientes a la convocatoria de subvenciones, la definición de empresa es la siguiente: aquella persona física o jurídica privada que desarrolla alguna actividad económica.
- **Periodicidad de la ayuda:** Anual.
- **Organismo que concede la ayuda:** Viceconsejería de Política Lingüística de Gobierno Vasco.
- **Normativa de la convocatoria:** ORDEN de 16 de mayo de 2017, del Consejero de Cultura y Política Lingüística, por la que se regula la concesión y se convocan subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en el entorno digital en el año 2017.
- **Para más información:** [aquí](#)



CONTACTO:

Viceconsejería de Política Lingüística-Dirección de Investigación Lingüística y Coordinación
 Dirección postal:
 C/ Donostia-San Sebastián, 1
 1010 Vitoria-Gasteiz
 Teléfono:
 945019532/08

● Subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en la sociedad dirigidas a personas físicas o jurídicas privadas (Convocatoria Euskalgintza).

El Departamento de Cultura y Política Lingüística regula la concesión y convoca subvenciones destinadas a la promoción, difusión y/o normalización del euskera en la sociedad. Son subvencionables, entre otros, proyectos destinados a promocionar y consolidar el uso del euskera en ámbitos no formales, en especial los que se desarrollan en el tiempo libre o proyectos e iniciativas destinadas al acercamiento al euskera de personas vascas no vascohablantes y de la población inmigrante. Puede resultar de interés principalmente para organizaciones del tercer sector que trabajen con infancia y adolescencia en el marco del tiempo libre así como con personas inmigrantes.

- **Beneficiarias:** Esta convocatoria de subvenciones está dirigida a todas aquellas personas físicas o jurídicas privadas, con nacionalidad o domicilio social en cualquier Estado miembro de la Unión Europea o de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que se hallen en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar y estén constituidas legalmente conforme a la legislación vigente y desarrollen los proyectos que se mencionan en el artículo 5 de la Orden.
- **Periodicidad de la ayuda:** Anual.
- **Organismo que concede la ayuda:** Viceconsejería de Política Lingüística de Gobierno Vasco.
- **Normativa de la convocatoria:** ORDEN de 22 de marzo de 2017, del Consejero de Cultura y Política Lingüística, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones para la promoción, difusión y/o normalización del euskera en la sociedad en el año 2017 (Convocatoria Euskalgintza).
- **Para más información:** [aquí](#)



CONTACTO:

Viceconsejería de Política Lingüística-Dirección de Investigación Lingüística y Coordinación
 Dirección postal:
 C/ Donostia-San Sebastián, 1
 1010 Vitoria-Gasteiz
 Teléfono:
 945019532/08

DIPUTACIONES FORALES

Además, las Diputaciones Forales cuentan también con subvenciones para la elaboración de planes de euskera, para la elaboración de productos que fomenten la presencia del euskera en las tecnologías de la información y de la comunicación, etc. Cabe destacar las siguientes:

- **Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para entidades que realicen planes de promoción del uso del euskera.**

- *Beneficiarias:* Pueden beneficiarse de las subvenciones las sociedades mercantiles, las sociedades cooperativas, los empresarios individuales y las y los profesionales del Territorio Histórico de Bizkaia que cumplan los requisitos establecidos.
- *Periodicidad de la ayuda:* Anual.
- *Organismo que concede la ayuda:* Departamento de Euskera y Cultura de la Diputación Foral de Bizkaia.
- *Normativa de la convocatoria:* DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 168/2016, de 5 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones destinadas a las sociedades mercantiles, sociedades cooperativas, personas empresarias individuales y profesionales que realicen planes de promoción del uso del euskera durante 2017.
- *Para más información:* [aquí](#)



CONTACTO:

Diputación Foral de Bizkaia-
Dirección de Promoción del
Euskera

Dirección postal:
Gran Vía, 25
48009 BILBAO
Teléfono:
94 406 87 70

- **Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para entidades que elaboren productos que fomenten la presencia del euskera en las tecnologías de la información y de la comunicación.**

- *Beneficiarias:* Podrán beneficiarse de las subvenciones reguladas por el presente Decreto Foral las sociedades mercantiles, sociedades cooperativas, personas empresarias individuales, profesionales del Territorio Histórico de Bizkaia que, no estando incurso en las causas del artículo 12 de la Norma Foral 5/2005 de 31 de mayo, reúnan los siguientes requisitos: a) Tener el domicilio social en el Territorio Histórico de Bizkaia. b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente.
- *Periodicidad de la ayuda:* Anual.
- *Organismo que concede la ayuda:* Diputación Foral de Bizkaia.
- *Normativa de la convocatoria:* DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 169/2016, de 5 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones destinadas a las sociedades mercantiles, sociedades cooperativas, personas empresarias individuales y profesionales del Territorio Histórico de Bizkaia que durante el ejercicio 2017, elaboren productos que fomenten la presencia del euskera en las tecnologías de la información y de la comunicación.
- *Para más información:* [aquí](#)



CONTACTO:

Departamento de Euskera y
Cultura de la Diputación
Foral de Bizkaia
[http://web.bizkaia.eus/es/
euskera-y-cultura](http://web.bizkaia.eus/es/euskera-y-cultura)

● **Subvenciones de la Diputación Foral de Bizkaia para personas jurídicas sin ánimo de lucro que realicen actividades para la promoción, difusión o normalización del euskera.**

- *Beneficiarias:* Podrán beneficiarse de las subvenciones reguladas por el presente Decreto Foral las personas jurídicas sin ánimo de lucro del Territorio Histórico de Bizkaia que, no estando incurso en las causas del artículo 12 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, reúnan los siguientes requisitos: a) Tener el domicilio social en el Territorio Histórico de Bizkaia. b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente. c) Autofinanciación mínima del presupuesto global depurado, respecto al programa o proyecto para el que se solicita la subvención.
- *Periodicidad de la ayuda:* Anual.
- *Organismo que concede la ayuda:* Departamento de Euskera y Cultura de la Diputación Foral de Bizkaia.
- *Normativa de la convocatoria:* DECRETO FORAL de la Diputación Foral de Bizkaia 167/2016, de 5 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones destinadas a personas jurídicas sin ánimo de lucro que realicen actividades para la promoción, difusión o normalización del euskera durante el ejercicio 2017.
- *Para más información:* [aquí](#)



CONTACTO:

Departamento de Euskera y
Cultura de la Diputación
Foral de Bizkaia
[http://web.bizkaia.eus/es/
euskera-y-cultura](http://web.bizkaia.eus/es/euskera-y-cultura)

● **Subvenciones de la Diputación Foral de Gipuzkoa para entidades que desarrollen programas de promoción y normalización del uso del euskera.**

- *Beneficiarias:* Pueden ser beneficiarias las entidades jurídicas radicadas en el Territorio Histórico de Gipuzkoa: asociaciones profesionales, agrupaciones empresariales u organizaciones sindicales que desarrollen programas de promoción y normalización del uso del euskera en su ámbito de actuación propio, o bien que lleven a cabo proyectos de investigación aplicada con el mismo objetivo.
- *Periodicidad de la ayuda:* Anual.
- *Organismo que concede la ayuda:* Área del Diputado General. Dirección General de Igualdad Lingüística-Diputación Foral de Gipuzkoa.
- *Normativa de la convocatoria:* Bases reguladoras y convocatoria 2012 para la concesión de ayudas en el marco del uso social del euskera.
- *Para más información:* [aquí](#)



CONTACTO:

Diputación Foral de
Gipuzkoa- Dirección de
Normalización del Euskera
Dirección postal:
Gipuzkoa Enparantza, s/n
20004 DONOSTIA
Teléfono:
943 11 23 94

Recursos para formación, capacitación y aprendizaje

Empresas y trabajadores y trabajadoras tienen a su alcance diversas instituciones que proporcionan **información y oferta formativa** que pueda satisfacer en cada momento sus necesidades formativas: [Departamento de Educación](#), [Universidades e Investigación](#), [Hobetuz](#), [Lanbide](#), [Forcem](#), [INEM](#), centros de formación profesional, etc.

Además durante unos años ha estado en marcha el proyecto **Linguanet, formación en línea, dirigido a capacitar profesionales** que trabajan o quieren adentrarse en el campo de la normalización lingüística en el ámbito socioeconómico privado (formación en planificación lingüística). Es un curso básico sobre la planificación lingüística en el mundo laboral privado, teórico y complementado de talleres prácticos, consta de 50 horas y es una iniciativa de la Fundación Asmoz y la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco. Está principalmente dirigido a quienes necesiten formación en planificación lingüística; técnicos/as de euskera, coordinadores y miembros de la comisión de euskera en las empresas; técnicos de euskera de las entidades públicas; representantes de cultura y del área de euskera en los pueblos.

Con un objetivo similar pero no dirigido exclusivamente al mundo laboral, la Fundación Asmoz, en el marco de la Universidad del País Vasco UPV/EHU ofrece el **curso de postgrado Hiznet enfocado al conocimiento lingüístico cualificado y sistematizado**.



MÁS INFORMACIÓN:

[Información y oferta formativa para empresas.](#)

[Formación en planificación lingüística para trabajadores/as.](#)

[Materiales didácticos para la capacitación y la formación laboral en euskera.](#)

Por otra parte, el Instituto de Alfabetización y euskaldunización de Adultos ([HABE](#)) viene elaborando **materiales didácticos** para la capacitación y formación laboral en euskera.

Recursos lingüísticos

Si bien no se trata de recursos específicos para entidades privadas la población tiene a su alcance diversos recursos lingüísticos que promueven el uso y la calidad lingüística del euskera y que pueden ser de utilidad para trabajadores y trabajadoras: diccionarios on-line, bancos terminológicos, correctores ortográficos y de léxico, etc. A continuación se citan algunos de ellos:

- *Diccionarios on-line:* En formato on-line, se puede acceder a los diccionarios de Euskera-euskera ([Harluxet](#)), euskera-castellano ([Elhuyar](#)) y euskera-inglés ([Morris](#)), así como otros ([Sinonimoen hiztegia](#) y [Terminologia eta Lexikografiako Zentroa](#)) disponibles.
El Diccionario Técnico del Tercer Sector, en formato online ([diccionario técnico](#)) y pdf (<http://www.3shiztegia.net/Default.aspx>) puede ser también una herramienta de utilidad para responder a las necesidades lingüísticas de las organizaciones del Tercer Sector.
- *Bancos terminológicos:* En la página web del Gobierno Vasco se encuentra el [banco terminológico público vasco](#), Euskalterm, que recoge términos - en euskera y sus correspondencias al castellano, inglés y francés - de diferentes disciplinas.
- *Correctores:* Cabe destacar los correctores ortográficos ([Xuxen](#)) así como los correctores de léxico ([hobelex](#)).

La adecuación del texto es otro aspecto a tener en cuenta, debiéndose respetar la normativa existente, que se puede consultar en [Normas de Euskaltzaindia](#).

La web de Gobierno Vasco proporciona también un listado de instituciones proveedoras de servicios de traducción e interpretación del y al euskera:

- [Servicio Oficial de Traductores](#) (SOT / IZO).
- [Asociación de Traductores, Correctores e Intérpretes de lengua vasca](#) (EIZIE).

Recursos tecnológicos

La población tiene a su alcance diversas herramientas tecnológicas para trabajar en euskera con el ordenador: software de gestión, sistemas operativos, Skype, etc. En este enlace se pueden consultar dichas herramientas así como las instrucciones para configurar el navegador en euskera, los manuales de instalación, etc.

http://www.euskara.euskadi.eus/r59-20660/es/contenidos/informacion/euskarazko_softwarea/es_9568/aurkib.html

Mediante este enlace se pueden consultar los productos TIC creados a través de la convocatoria para Tecnologías de la Información y la Comunicación.

http://www.euskadi.eus/web01-a2lingu/es/contenidos/informacion/ikt_diru_laguntzak_proiektuak/es_def/index.shtml#3613

Además, la Fundación Azkue ofrece recursos tecnológicos interesantes tales como la herramienta de intercambio de archivos Tori o aplicaciones para móviles y tablets.

<http://www.azkuefundazioa.eus/es/tejiendo-euskera-red/recursos/software/tori-intercambio-archivos>

Recursos de evaluación y acreditación

Con vistas a crear procedimientos para la evaluación y acreditación sistemáticas del uso del euskera en las empresas con arreglo a los parámetros de calidad vigentes hoy día en las organizaciones privadas, existen actualmente dos certificados de calidad: [BIKAIN-CERTIFICADO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN LINGÜÍSTICA](#) y [BAI EUSKARARI](#).

Aunque no se trata de recursos en su sentido más estricto sí que representan una medida de evaluación, además de un elemento de reconocimiento y prestigio para las entidades.

BIKAIN

En el año 2007 se presentó el primer certificado público de la Comunidad Autónoma del País Vasco que aunaba la calidad con el euskera en el ámbito sociolaboral. Se logró gracias a la firma de un convenio de colaboración entre la Viceconsejería de Política Lingüística y la Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad ([Euskalit](#)). Su finalidad era lograr la definición de un esquema de evaluación de los procesos de normalización lingüística de las empresas.

Mediante este convenio, se pretendía ofrecer una herramienta adecuada de evaluación a las entidades privadas que estuvieran desarrollando sus planes de euskera, de acuerdo con los criterios y parámetros recogidos en los vigentes sistemas de certificación de calidad.

El certificado público que asocia calidad y euskera supone un paso decisivo en el desarrollo del programa-marco general LanHitz, basado en los tres ejes del EME-Marco de Referencia Estándar.

BAI EUSKARARI

En el año 2000, el Consejo de Organismos Sociales del Euskara ([Kontseilua](#)) creó el Certificado Bai Euskarari en respuesta a la demanda de las organizaciones que tomaron parte en la elaboración del Plan Estratégico del Acuerdo Bai Euskarari. Ziurtagiriaren Elkarte se encarga de su gestión desde el año 2007. Su labor principal es la prospección y promoción de nuevos espacios para el euskara, mediante el impulso de vías de colaboración entre las entidades del ámbito socioeconómico. Este certificado se basa en las valoraciones realizadas según cuatro criterios: capacidad lingüística de las personas, imagen corporativa y paisaje lingüístico, relaciones externas y relaciones internas.

Otros recursos

Además de los recursos hasta ahora expuestos, el [Clúster de Sociolingüística](#), asociación sin ánimo de lucro reconocido como agente de intermediación oferta-demanda de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, ofrece **conocimiento sociolingüístico** en la CAPV. Su misión es crear y gestionar ese conocimiento para responder a los retos, intereses y necesidades del proceso de recuperación del euskera. A través de la investigación y la divulgación, el Clúster de sociolingüística trabaja en la profundización del conocimiento sobre la realidad sociolingüística en la CAPV.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. *Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015. Disponible en: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823_1_LibroBlancoTSSEuskadi2015.pdf

Consejo Asesor del Euskera. *Plan General de Promoción del Uso del Euskera (EBPN)*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1999. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/lan_mundurako_hpolitika/es_00141/adjuntos/ebpn14gazt.pdf

Consejo Asesor del Euskera. *Criterios y estrategias para la promoción y el uso del euskera en el ámbito socioeconómico y para un acercamiento más sistemático y eficaz a la normalización lingüística*. Gobierno Vasco, Departamento de Cultura, Vitoria-Gasteiz, 2005. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/lan_mundurako_hpolitika/es_00141/adjuntos/estrategias_socio_eco.pdf

Consejo Asesor del Euskera. *Hacia un pacto renovado. Ponencia resultante del proceso de debate abierto*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2009. Disponible en: http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/esep_marko_orokorra_2016/es_def/adjuntos/euskara21_itun_berritu_es.pdf

Consejo Asesor del Euskera. *ESEP: Plan de acción para la promoción del euskera*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2012. Disponible en: <http://www.euskadi.eus/esep-marco-general-y-principales-documentos/web01-a2esep/es/>

Consejo Asesor del Euskera. *EGOD: Discursos Básicos Sobre el Euskera*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2013. Disponible en: <http://www.euskara.euskadi.eus/noticia/2016/presentaciones-del-proyecto-egod-y-de-las-bases-para-el-suelo-comun-de-un-discurso-compartido-sobre-el-euskera-en-durango/r59-738/es/>

Consejo Asesor del Euskera. *¿Y a partir de ahora qué?* Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2016
Consejo Asesor del Euskera. *“Las TIC en euskera RECOMENDACIONES PARA LOS PODERES PÚBLICOS”*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2016

Consejo Asesor del Euskera. *“Gu Gazteok. Informe resumen y propuestas de futuro de líneas de trabajo de cara al futuro”*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2016

Consejo Asesor del Euskera. *“Bases para el suelo común de un discurso compartido sobre el euskera” “Análisis de los discursos básicos sobre el euskera”*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2016

Departamento de Cultura. *Plan General de Promoción del Uso del Euskera (EBPN)*. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1999. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/contenidos/informacion/lan_mundurako_hpolitika/es_00141/adjuntos/ebpn14gazt.pdf

Gobierno Vasco. Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Uso del Euskera. Boletín Oficial del País Vasco, de 16 de Diciembre de 1982, núm. 160. Disponible en: https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/1982/12/s82_0160.pdf

Gobierno Vasco. Ley 6/2003, de Estatuto de las Personas Consumidoras y Usuarias. Boletín Oficial del País Vasco, e 30 de Diciembre de 2003, núm. 254. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2003/12/0307118a.pdf>

Gobierno Vasco. Decreto 123/2008, de 1 de julio, sobre Derechos Lingüísticos de las Personas Consumidoras y Usuarias. Boletín Oficial del País Vasco, 16 de julio de 2008, núm. 135. Disponible en: http://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/kb_pubs_folletos/es_folletos/adjuntos/folleto_derechos_linguisticos_decreto_es.pdf

Gobierno Vasco. Decreto 204/2010, de 20 de julio, que modifica el Decreto sobre Derechos Lingüísticos de las Personas Consumidoras y Usuarias. Boletín Oficial del País Vasco, del 26 de julio de 2010, núm. 142. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2010/07/1003562a.shtml>

GOBIERNO VASCO. Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi. Boletín Oficial del País Vasco, 19 de mayo de 2016, núm. 94. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf>

Viceconsejería de Política Lingüística. *VI Encuesta Sociolingüística. Comunidad Autónoma de Euskadi.* Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2016. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/r59-738/es/contenidos/informacion/argitalpenak/es_6092/encuestas_sociolinguisticas.html

Viceconsejería de Política Lingüística. *El uso del euskera en las grandes empresas de la CAV.* Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2003. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/r59-14154/es/contenidos/informacion/euskararen_egoera_lan_munduan/es_00151/100_langiletik.html

Viceconsejería de Política Lingüística. *El uso del euskera en restaurantes y bares de la CAV.* Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2003. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/r59-14154/es/contenidos/informacion/euskararen_egoera_lan_munduan/es_00151/jatetxe_tabernak.html

Viceconsejería de Política Lingüística. *El uso del euskera en los establecimientos de comercio al por menor de la CAV.* Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2003. Disponible en: http://www.euskara.euskadi.eus/r59-14154/es/contenidos/informacion/euskararen_egoera_lan_munduan/es_00151/txikizkako.html

10. ANEXOS

10.1. Cuestionario

EL EUSKERA EN LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI: CUESTIONARIO

A: Relacionadas con la organización...

1. Nombre de la organización: _____
2. Nombre de la persona que rellena este cuestionario _____ y puesto que ocupa en la organización: _____
3. ¿En qué municipio se encuentra la sede o delegación principal de la organización en la CAPV?

4. ¿En qué territorio histórico se encuentran las sedes (puede tener más de una) de su organización en la CAPV?

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Todas las sedes están en Bizkaia |
| <input type="checkbox"/> | Todas las sedes están en Gipuzkoa |
| <input type="checkbox"/> | Todas las sedes están en Araba |
| <input type="checkbox"/> | Las sedes están en Bizkaia y Araba |
| <input type="checkbox"/> | Las sedes están en Bizkaia y Gipuzkoa |
| <input type="checkbox"/> | Las sedes están en Gipuzkoa y Araba |
| <input type="checkbox"/> | Las sedes están en Bizkaia, Gipuzkoa y Araba |

AVISO: SI SU ORGANIZACIÓN PARTICIPÓ EN EL CUESTIONARIO DEL LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI, NO HACE FALTA RESPONDER ESTAS PREGUNTAS Y PUEDE PASAR A LA PREGUNTA 13 (SIGUIENTE PÁGINA)

5. Figura jurídica:

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Asociación |
| <input type="checkbox"/> | Fundación |
| <input type="checkbox"/> | Cooperativa de iniciativa social |
| <input type="checkbox"/> | Congregación religiosa |
| <input type="checkbox"/> | Otras. Especificar _____ |

7. ¿Cuál ha sido el volumen de ingresos anual aproximado de su organización en 2016?

12.000 euros o menos
Entre 12.001 y 60.000 euros
Entre 60.001 y 300.000 euros
Entre 300.001 y 1.500.000 euros
Más de 1.500.000 euros

6. Año de creación de la organización:

8. ¿Pertenece su organización a una red u organización de segundo nivel?

Sí
No

Si la respuesta es afirmativa, ¿a cuál? _____

	Total	Hombres	Mujeres
<p>9. ¿Cuántas personas VOLUNTARIAS aproximadamente tiene su organización?</p> <p><i>Por personas voluntarias nos referimos a personas que no reciben retribución económica, realizan su actividad de manera desinteresada, con carácter solidario, voluntaria y libremente, y sin sustituir servicios profesionales remunerados.</i></p> <p><i>Recuerde que también se incluye el personal de los órganos de gobierno (junta directiva o junta de patronato...). Debe contabilizar tanto al voluntariado estable como al ocasional.</i></p>			
<p>10. ¿Cuántas personas aproximadamente forman el PERSONAL REMUNERADO de su organización?</p> <p><i>Por personal remunerado nos referimos al conjunto de personas que realizan para la organización una tarea determinada por la que son remuneradas.</i></p> <p><i>No se incluyen los y las colaboradoras puntuales (debe haber una relación habitual de colaboración) ni tampoco las personas en prácticas o becadas. Tampoco se registra aquí el personal de empleo protegido de los CEE ni en proceso de inserción (EI).</i></p>			

11. Si tuviera que decir a qué COLECTIVO se dirige principalmente su organización, ¿cuál diría?

Sólo puede elegir una opción de respuesta, la que más se ajuste a la realidad de su organización

- Personas con problemas de salud mental (enfermedad mental) y sus familias
- Personas con discapacidad y sus familias
- Infancia y adolescencia y sus familias
- Jóvenes
- Mujeres
- Personas mayores
- Personas inmigrantes
- Personas refugiadas y demandantes de asilo
- Personas con problemas de adicción o drogodependientes
- Personas en situación o riesgo de pobreza o marginación o exclusión
- Personas con enfermedades (crónicas, raras...)
- Familias (numerosas, monoparentales, madres y padres separadas/os...)
- Personas pertenecientes a minorías étnicas
- Personas reclusas y ex reclusas
- Personas sin techo/hogar
- Personas en situación de emergencia o urgencia social
- Personas en situación de desempleo
- Mujeres víctimas de violencia contra las mujeres
- Personas que ejercen la prostitución
- Gays, lesbianas, transgénero
- Voluntariado y/o profesionales
- Población en general
- Otras personas y colectivos (especificar) _____

12. Indique el tipo de ACTIVIDAD o tipos de actividad que realizan desde su organización con el o los colectivos a los que atiende.
Puede señalar tantas opciones de respuesta como sea necesario

	SÍ	NO
Promoción de derechos (individuales y colectivos), denuncia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Campañas de información, sensibilización social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistencia psicosocial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inserción laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ayuda a domicilio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación, educación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alternativas de residencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atención de día o centro de día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ayudas económicas personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alimentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atención sanitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asesoramiento, orientación (jurídico, laboral...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mediación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ocio y tiempo libre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompañamiento social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desarrollo comunitario o local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promoción del voluntariado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ayudas o subvenciones a instituciones de ámbito social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras actividades. Especificar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B: En lo que se refiere a la competencia lingüística...

13. En su organización ¿cuántas personas trabajadoras saben euskera? ¿Y cuántas personas voluntarias saben euskera?

	Personas trabajadoras	Personas voluntarias
Casi todas		
Más de la mitad		
La mitad		
Una cuarta parte		
Casi nadie		
No hay personas trabajadoras/voluntarias		

14. ¿Cuál es el porcentaje aproximado de euskaldunes de su organización? _____%

Aviso: La persona euskaldún es capaz de entender y hablar euskera bien o bastante bien.

15. ¿Cuántas personas hay en el equipo directivo de su organización? ¿Y cuántas de esas personas son euskaldunes?

Número de personas	
Número de personas euskaldunes	

C: En lo que se refiere al uso del euskera

16. ¿Cuál es el uso GLOBAL del euskera en su organización? Puede utilizar la siguiente escala de 0 a 10 (0 significa que nunca se utiliza el euskera y 10 significa que siempre se utiliza el euskera)

El euskera no se utiliza nunca o casi nunca		El castellano se utiliza más que el euskera		Euskera y castellano se utilizan en la misma proporción			El euskera se utiliza más que el castellano		El euskera se utiliza siempre	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. En los trabajos de ATENCIÓN AL PÚBLICO de su organización, ¿a qué idioma se da prioridad?

Lengua prioritaria utilizada por personas empleadas en el servicio de información directa a la ciudadanía en el equipamiento o en el servicio de atención telefónica	1. Euskera 2. Castellano 3. No está especificado
Entre las personas empleadas en el servicio de información directa a la ciudadanía en el equipamiento o en el servicio de atención telefónica ¿cuántas son capaces de hablar euskera (en porcentaje)?	_____ %
Las personas empleadas en el servicio de información directa a ciudadanía en el equipamiento o en el servicio de atención telefónica ¿cuánto utilizan el euskera a lo largo del día (en porcentaje)?	_____ %

EN LO QUE SE REFIERE A LA COMUNICACIÓN EXTERNA...

18. ¿Cuál es el uso ORAL del euskera en la COMUNICACIÓN EXTERNA de su organización? Puede utilizar la siguiente escala de 0 a 10 (0 significa que nunca se utiliza el euskera y 10 significa que siempre se utiliza el euskera)

	El euskera no se utiliza nunca o casi nunca		El castellano se utiliza más que el euskera		Euskera y castellano se utilizan en la misma proporción			El euskera se utiliza más que el castellano		El euskera se utiliza siempre	
EN GLOBAL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CON PROVEEDORES	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EN LA PUBLICIDAD	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CON PERSONAS USUARIAS Y FAMILIAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CON OTROS CLIENTES (otras entidades privadas...)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

19. ¿Cuál es el uso ESCRITO del euskera en la COMUNICACIÓN EXTERNA de su organización? Puede utilizar la siguiente escala de 0 a 10 (0 significa que nunca se utiliza el euskera y 10 significa que siempre se utiliza el euskera)

	El euskera no se utiliza nunca o casi nunca		El castellano se utiliza más que el euskera		Euskera y castellano se utilizan en la misma proporción			El euskera se utiliza más que el castellano		El euskera se utiliza siempre	
EN GLOBAL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMAGEN DE LA ENTIDAD	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ROTULACIÓN	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FOLLETOS-CATÁLOGOS-TRÍPTICOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PÁGINA WEB	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CON CLIENTES (emails, documentación...)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

EN LO QUE SE REFIERE A LA COMUNICACIÓN INTERNA...

20. ¿Cuál es el uso ORAL del euskera en la COMUNICACIÓN INTERNA de su organización? Puede utilizar la siguiente escala de 0 a 10 (0 significa que nunca se utiliza el euskera y 10 significa que siempre se utiliza el euskera)

	El euskera no se utiliza nunca o casi nunca		El castellano se utiliza más que el euskera		Euskera y castellano se utilizan en la misma proporción			El euskera se utiliza más que el castellano		El euskera se utiliza siempre	
EN GLOBAL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EN REUNIONES DEL EQUIPO DIRECTIVO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EN REUNIONES	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

21. ¿Cuál es el uso ESCRITO del euskera en la COMUNICACIÓN INTERNA de su organización? Puede utilizar la siguiente escala de 0 a 10 (0 significa que nunca se utiliza el euskera y 10 significa que siempre se utiliza el euskera)

	El euskera no se utiliza nunca o casi nunca		El castellano se utiliza más que el euskera		Euskera y castellano se utilizan en la misma proporción			El euskera se utiliza más que el castellano		El euskera se utiliza siempre	
EN GLOBAL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ROTULACIÓN	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NÓMINAS Y CONTRATOS LABORALES	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ESCRITOS, DOCUMENTOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PROGRAMAS INFORMÁTICOS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

D: Medidas para impulsar el euskera

22. ¿Tiene el uso del euskera beneficios para su organización?

Sí	¿Cuáles? _____
No	

23. ¿Se MIDE EL USO del euskera en su organización? (con un cuestionario que recoge datos objetivamente)

Sí	
No	¿Por qué? _____

24. ¿Hay en su organización una persona o grupo RESPONSABLE del euskera?

Sí	¿Quién? ¿Cuál es su puesto de trabajo? _____
No	

25. ¿Tiene el euskera presencia en el Plan Estratégico o en el Plan de Gestión de su organización?

Ninguna		Poca		Ni poca ni mucha			Bastante		Mucha	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

¿Por qué? _____

26. ¿Se tiene en cuenta en su organización el conocimiento de euskera en la selección de personal?

Es una condición en todos los puestos de trabajo
Es una condición en algunos puestos de trabajo
En algunos puestos es condición y en otros mérito
Es un mérito en todos los puestos de trabajo
Es un mérito en algunos puestos de trabajo
No se tiene en cuenta

27. ¿Tiene su organización PLAN DE EUSKERA?

<input type="checkbox"/>	Sí, lo hemos puesto en marcha con sus objetivos y acciones
<input type="checkbox"/>	Hacemos alguna acciones en relación a eso, pero no está formalizado por escrito
<input type="checkbox"/>	No ¿Por qué? _____

28. ¿Tiene su organización establecidos CRITERIOS LINGÜÍSTICOS?

<input type="checkbox"/>	Sí, tenemos criterios especificados
<input type="checkbox"/>	Hacemos alguna acciones en relación a eso, pero no está formalizado por escrito
<input type="checkbox"/>	No ¿Por qué? _____

29. ¿Tiene su organización algún CERTIFICADO en relación al euskera?

<input type="checkbox"/>	Sí ¿Cuál? _____
<input type="checkbox"/>	No ¿Por qué? _____

30. ¿Ha puesta hasta ahora en marcha su organización alguna MEDIDA O ACCIÓN RELACIONADA CON LA PROMOCIÓN DEL EUSKERA?

<input type="checkbox"/>	Sí ¿Cuál? _____
<input type="checkbox"/>	No (pasar a pregunta 36) ¿Por qué? _____

31. ¿Recibe su organización alguna ayuda económica destinada a acciones para promover el euskera?

<input type="checkbox"/>	Sí ¿Cuál? _____
<input type="checkbox"/>	No

32. Si la organización ha puesto en marcha medidas o acciones relacionadas con la promoción del euskera, ¿cuáles han sido las DOS PRINCIPALES MOTIVACIONES para hacerlo?

	Primera motivación principal	Segunda motivación principal
Petición de personas trabajadoras o voluntarias		
Petición de personas usuarias y familias		
Petición de administración pública		
Petición de otros clientes (petición de otras entidades privadas)		
Responsabilidad social		
Ayudas económicas		
Otras (especificar cuáles) _____		

33. Si su organización ha puesto en marcha acciones o medidas para promover el euskera, ¿destacaría alguna que haya tenido resultados positivos? ¿Cuáles han sido esas BUENAS PRÁCTICAS?

34. ¿Cuáles son las principales DIFICULTADES que ha tenido su organización para promover el euskera?

35. ¿Qué elementos han FACILITADO en su organización la promoción del euskera?

36. Con vistas al futuro, ¿prevé en un plazo corto de tiempo medidas para normalizar el uso del euskera?

<input type="checkbox"/>	Sí ¿Cuáles? _____
<input type="checkbox"/>	No ¿Por qué? _____

37. ¿Qué tipo de ayuda necesitaría para llevar a cabo esas medidas?

38. Puede utilizar este último apartado para indicar PREOCUPACIONES de su organización en relación a la PROMOCIÓN DEL EUSKERA y/o temas interesantes sobre los que REFLEXIONAR con otras organizaciones...
-

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

10.2. Descripción de la muestra

TABLA 1: LENGUA EN LA QUE SE HA COMPLETADO EL CUESTIONARIO %

LENGUA	%	Abs.	Libro Blanco (%)
Castellano	80,9	114	-
Euskera	19,1	27	-
Total	100,0	141	-

TABLA 2: TTHH EN EL QUE ESTÁ LA SEDE PRINCIPAL DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES. %

TTHH	%	Abs.	Libro Blanco (%)
Araba	20,9	29	14
Bizkaia	51,1	71	57
Gipuzkoa	28	39	29
Total	100,0	139	100

TABLA 3: FIGURA JURÍDICA DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES. %

FIGURA JURÍDICA	%	Abs.	Libro Blanco (%)
Asociación	78,4	109	89,62
Fundación	13,7	19	6,65
Cooperativa de iniciativa social	1,4	2	0
Congregación Religiosa	0,7	1	0
Otras	5,8	8	3,73
Total	100,0	139	100

TABLA 4: VOLUMEN ECONÓMICO DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES. %

VOLUMEN ECONÓMICO	%	Abs.	Libro Blanco (%)
12.000 euros o menos	9,6	13	31,48
Entre 12.001 y 60.000 euros	15,4	21	20,68
Entre 60.001 y 300.000 euros	30,9	42	26,36
Entre 300.001 y 1.500.000 euros	25,7	35	12,31
Más de 1.500.000 euros	18,4	25	9,17
Total	100,0	136	100

TABLA 5: ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES. %

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	%	Abs.	Libro Blanco (%)
Salud	12,2	17	8,83
Empleo	6,5	9	4,24
Servicios Sociales	49,6	69	25,33
Tiempo Libre	6,5	9	12,96
Cooperación Internacional al Desarrollo	7,2	10	13,3
Social-Transversal	13,7	19	33,73
Otros	4,3	6	1,78
Total	100,0	139	100,0

10.3. Relación de entidades participantes en el grupo aliado

AGINTZARI	Ainhoa Solozabal Borja Guerra
EDE TALDEA*	Idurre Armendariz Itziar Etxebarria
APNABI	Amaia Fernández Mireya García
CÁRITAS BILBAO	Pili Castro Idoia Pérez de Mendiola Arritxu Zelaia (consultora externa)
BIDEGINTZA	Gorka Vicente
ASOCIACIÓN URGATZI**	Joseba Larrinaga
ZIBA ELKARTEA	Iñaki Izagirre
ENTREMANOS	Garazi Oregi
HURKOA FUNDAZIOA	Andikona Uriarte

*EDE Taldea es un grupo compuesto por 4 entidades (EDE Fundazioa, Suspergintza, Suspertu y ST3).

**Asociación Urgatzi está dentro del Grupo Urgatzi de servicios para la promoción del bienestar.

10.5. Relación de entidades participantes en la encuesta online

RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA EN RELACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES. Dos entidades que completaron la encuesta no ofrecieron información sobre el nombre de la entidad ni sobre la ubicación de la sede principal.

Araba (29)	Bizkaia (71)	Gipuzkoa (39)
<ul style="list-style-type: none">•ACCU Alava•APDEMA•Arabako gorrak•ASASAM•Asociación Alavesa de Epilepsia•Asociación de Diabetes de Alava•Asociación de Profesionales Extranjeros PRESTATURIK•Asociación Española contra el Cancer J.P. Alava•Asociación Grupo de Ayuda y Acogida Laguntza•Asociación Nuevo Futuro Alava•Asociación Talur•ASOPARA•ASPANAFOA•ASPASOR•ATECE Araba•DOWN Araba-Isabel Orbe•EHLABE•Federación de asociación relacionadas con minusvalías Vicente Abreu•FEVAPAS•Fundación Secretariado Gitano•Hirukide•Iturrigorri Elkarlan	<ul style="list-style-type: none">•A. E. Aldaika•ABIPSE•ACAMBI•Adarra•AFA Bizkaia•ALCER Bizkaia•Alind Ubie•Apnabi•Arrietane Fundazioa•ASEBI•Asociación ADECO•Asociación ASKABIDE•Asociación Bizitegi•Asociación de apoyo al proyecto Fiare•Asociación de Discapacitados Físicos de Abanto-Zierbena•Asociación de Esclerosis Múltiple de Bizkaia•AEPA Euskadi•Asociación de prejubilados y jubilados de ABB•Asociación Haurrentzat•Asociación Margotu•Asociación Mujeres en la diversidad•Asociación Susterra•Asociacion Zinegoak•Aspace Bizkaia•ATECE Bizkaia•AVIFES•BENE•Bidegintza•Cáritas Bilbao	<ul style="list-style-type: none">•ACABE Gipuzkoa•ACASGI•ADEMGI•AGIPAD•Aisialdiko Sorginmuño B.T.•Arraztalo Elkartea•Asociación Erroak-Sartu•Asociación Intercultural Adiskidetuak•Asociación LAGAEL•ASPANOZI•ASPEGI•ATZEGI•AVAIM•Bidez Bide Gizarte Sustapenrako Kultur arteko elkartea•Bizi Bide•Ekin Emakumeak AED Elkartea•Fundación Matía•Fundación PROYDE-PROEGA Fundazioa•Fundación Residencia San Gabriel•Fundación Zorroaga•GAXUXA Lezoko Emakume Elkartea•Gehitu•Gipuzkoako Elikagai Bankoa/ BAnco de alimentos de Gipuzkoa•Gipuzkoako Epilepsia Elkartea/ Asociación Gipuzkoana de Epilepsia•Gizaide Fundazioa

Araba

- Menagaraiko Emakume Taldea
- PROKARDE
- Residencia Purísima
- SARTU Alava
- SETEM Hego Haizea
- SOS Racismo Araba
- Zabaltegi Judizmendi SLU

Bizkaia

- Centro de acogida Lagun Artean
- Coord. ONGD Euskadi
- COORVISOR
- EAPN Euskadi
- EDE Fundazioa
- EDEKA
- Egintza
- Entremanos
- Etorkintza Elkargoa
- Euskalerriko Eskautak Bizkaia
- Federación Bosco Taldea
- FEKOOR
- Fundación Aspaldiko
- Fundación Eragintza
- Fundación Gizkaia
- Fundación Harribide
- Fundación Miranda
- Fundación Novia Salcedo
- Gaztaroa Sartu Koop.
- Gaztetxo Eskola
- Gorabide
- Asociación Urgatzi
- Harresiak Apurtuz
- Hirekin
- IRSE-EBI
- Irudi Biziak
- Kiribil Sarea
- La posada de los abrazos
- Lagungo Fundazioa
- Médicos del mundo
- Oikocredit
- REAS Euskadi
- Sareen Sarea
- Solidaridad Euskalmon
- Sortarazi
- SOS Racismo Bizkaia
- ST3 Elkartea
- Suspergintza Elkartea
- Suspertu SL
- Tierra de Hombres
- ZIBA Elkartea
- Zubietxe

Gipuzkoa

- Hurkoa Fundazioa
- Icavi4all
- IRESGI
- Kabia Elkartea
- Kostan Elkartea
- Mugen gainetik
- Nagusilan
- Nura Gizarte Elkartea
- ONG Teresa Dupouy
- Ortzadar Elkartea
- Proyecto Kutxa Zeharo
- Txantxangorriak Aisialdi Taldea
- Ume Alaia Gipuzkoa
- Urtxintxa Aisialdiko Eskola Gipuzkoa

10.5. Relación de entidades participantes en los grupos de discusión

ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN DE BILBAO: RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

Araba (1)	Bizkaia (13)
<ul style="list-style-type: none">•ASASAM (1 persona)	<ul style="list-style-type: none">•AFA Bizkaia (1 persona)•Adarra (1 persona)•Agintzari (1 persona)•ASEBI (1 persona)•AVIFES (1 persona)•Bizitegi (1 persona)•Cáritas Bilbao (2 personas)•EDE Taldea (2 personas)•Esclerosis Múltiple Euskadi (1 persona)•Fundación Aspaldiko (1 persona)•Asociación Urgatzi (1 persona)•Lagun artean (1 persona)•Sareen Sarea* (1 persona)

*Sareen Sarea es la asociación que agrupa a las redes de entidades del Tercer Sector Social de Euskadi

ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN DE DONOSTIA: RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

Gipuzkoa (3)
<ul style="list-style-type: none">•Fundación Hurkoa (1 persona)•Fundación Zorroaga (1 persona)•Zabalduz Coop. (3 personas)

**ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN CON CONSULTORES DE EUSKERA:
RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA**

- Emun (1 persona)
- Artez (1 persona)
- Labayru (1 persona)
- Bai euskarari (1 persona)

10.7. Relación de entidades participantes en el seminario

BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

Araba (2)	Bizkaia (11)	Gipuzkoa (2)
<ul style="list-style-type: none">•ASASAM (1 persona)•APDEMA (1 persona)	<ul style="list-style-type: none">•Fundación Aspaldiko (1 persona)•Asociación Urgatzi (1 persona)•Bidegintza (1 persona)•EDE Taldea (2 personas)•Apnabi (1 persona)•Avifes (1 persona)•Cruz Roja Bizkaia (2 personas)•Bizitegi (1 persona)•Agintzari (2 personas) •Artez-Consultora de euskera (1 persona)•Consultora de euskera independiente	<ul style="list-style-type: none">•Zabalduz Coop. (1 persona) •Emun-Consultora de euskera (1 persona)