

## **Indicador 5.2: Prácticas institucionales inclusivas**

### **Acerca de este indicador**

Este indicador se refiere al carácter inclusivo del parlamento en términos de sus prácticas institucionales. Reconoce que, para que el parlamento sea eficaz a la hora de representar a la comunidad y pedir cuentas al ejecutivo en nombre de los ciudadanos, debe ser inclusivo como institución.

El indicador abarca la diversidad del personal parlamentario. Aborda específicamente cuestiones de equilibrio de género en la composición de la administración parlamentaria, incluido el personal clave. La capacidad del parlamento para hacer que su trabajo sea inclusivo para una comunidad diversa, en particular cuando se hablan varios idiomas oficiales, también es importante para la inclusividad del parlamento.

El indicador reconoce la importancia de un entorno positivo en el lugar de trabajo. El parlamento debe garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los parlamentarios y del personal, así como de los visitantes. En particular, se espera que el parlamento tome medidas para prevenir y combatir el sexismo, el acoso y la violencia contra los parlamentarios y el personal, especialmente la violencia de género.

Este indicador comprende las siguientes dimensiones:

- Dimensión 5.2.1: Diversidad laboral
- Dimensión 5.2.2: Ambiente laboral
- Dimensión 5.2.3: Lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia
- Dimensión 5.2.4: Prestación de servicios multilingüe

Los Indicadores para parlamentos democráticos son una iniciativa de múltiples partes coordinada por la Unión Interparlamentaria (UIP), en colaboración con la Asociación Parlamentaria del Commonwealth (CPA), Directorio Legislativo, INTER PARES/IDEA Internacional, el Instituto Nacional Demócrata (NDI), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y la Fundación Westminster para la Democracia (WFD).

Los indicadores están publicados en [www.parliamentaryindicators.org](http://www.parliamentaryindicators.org) con una licencia [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) de Creative Commons.

## Dimensión 5.2.1: Diversidad laboral

Esta dimensión forma parte de:

- Indicador 5.2: Prácticas institucionales inclusivas
- Meta 5: Parlamentos inclusivos

### Acerca de este indicador

Para que el parlamento sea una institución verdaderamente integradora y pueda desempeñar eficazmente sus funciones de representación y rendición de cuentas, debe garantizar que su personal refleje la diversidad de la comunidad.

Para ello, el marco jurídico debe exigir la no discriminación en la contratación, el empleo y la promoción de todos los grupos de la sociedad. También debe establecerse claramente que el parlamento es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades, basándose en el principio de que toda persona tiene las mismas oportunidades de empleo, independientemente de atributos como la raza, el sexo, la edad, la religión, la discapacidad, la orientación sexual o la identidad o expresión de género.

Contar con una administración parlamentaria equilibrada en cuanto al género contribuye a aportar perspectivas variadas a la labor del parlamento y es una parte importante del enfoque de diversidad en el lugar de trabajo e integración de la perspectiva de género del parlamento. Los planes estratégicos institucionales o las políticas de igualdad de género deben prever el equilibrio de género en la plantilla, incluida una distribución equitativa del trabajo entre los departamentos de la administración parlamentaria y los niveles de antigüedad. No deben asignarse funciones diferentes en función de estereotipos de género.

Deben existir políticas de recursos humanos sensibles al género y no discriminatorias que se apliquen a la contratación de personal y al desarrollo profesional. El parlamento debe garantizar que no haya diferencias salariales entre hombres y mujeres y velar por que se utilice un lenguaje sensible al género en sus prácticas institucionales.

### Objetivo al que se aspira

*Sobre la base de un análisis comparativo mundial, un objetivo al que aspiran los parlamentos en el ámbito de la "diversidad de la mano de obra" es el siguiente:*

El marco jurídico establece que el parlamento es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y prevé la no discriminación en la contratación, el empleo y la promoción del personal parlamentario.

El parlamento cuenta con una política o plan de igualdad de género que incluye un conjunto claro y detallado de objetivos y procesos para lograr el equilibrio de género en la administración parlamentaria, incluidos los niveles superiores.

El parlamento adopta enfoques positivos que ofrecen oportunidades reales a todos los grupos de la sociedad, incluidos los grupos infrarrepresentados, para su inclusión en la plantilla parlamentaria. Las políticas de recursos humanos hacen especial hincapié en la contratación, retención y promoción de los grupos infrarrepresentados.

La diversidad de la plantilla, incluido el equilibrio entre hombres y mujeres, se supervisa periódicamente. Los datos sobre la composición de la administración parlamentaria están a disposición del público. La eficacia de las políticas de diversidad e igualdad de género se revisa periódicamente.

### Evaluación

Esta dimensión se evalúa en función de varios criterios, cada uno de los cuales debe evaluarse por separado. Para cada criterio, seleccione uno de los seis grados descriptivos (Inexistente, Rudimentario, Básico, Bueno, Muy bueno y Excelente) que mejor refleje la situación en su parlamento, y proporcione detalles de las pruebas en las que se basa esta evaluación.

Las pruebas para la evaluación de esta dimensión podrían incluir lo siguiente:

- Disposiciones del marco jurídico y/o del reglamento interno del parlamento relativas a la no discriminación en el empleo del personal
- Las políticas de recursos humanos del parlamento
- Plan estratégico del parlamento y/o política o planes de género que indiquen un compromiso con el equilibrio de género en la administración parlamentaria
- Lista de titulares de altos cargos en la administración parlamentaria (Secretario General y Vicesecretario General, así como directores de departamento, adjuntos y asistentes), tanto en la actualidad como en el pasado reciente
- Descripciones de puestos y anuncios en el sitio web del parlamento y en otros sitios de contratación.
- Estadísticas que muestren la diversidad del personal en relación con la diversidad de la comunidad

Si procede, facilite comentarios o ejemplos adicionales que respalden la evaluación.

#### **Criterio de evaluación 1: Empleador con igualdad de oportunidades**

El marco jurídico establece que el parlamento es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y prevé la no discriminación en la contratación, el empleo y la promoción del personal parlamentario.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

#### **Criterio de evaluación 2: Política o plan de igualdad de género**

El parlamento dispone de una política o plan de igualdad de género que incluye un conjunto claro y detallado de objetivos y procesos para lograr el equilibrio de género en la administración parlamentaria, incluidos los altos cargos.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

#### **Criterio de evaluación 3: Enfoques positivos de la diversidad de la mano de obra**

El parlamento adopta enfoques positivos que ofrecen oportunidades reales para que todos los grupos de la sociedad, incluidos los grupos infrarrepresentados, sean incluidos en la plantilla parlamentaria. Las políticas de recursos humanos hacen especial hincapié en la contratación, retención y promoción de los grupos infrarrepresentados.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

#### **Criterio de evaluación 4: Seguimiento**

La diversidad de la plantilla, incluida el equilibrio entre hombres y mujeres, se supervisa periódicamente. Los datos sobre la composición de la administración parlamentaria están a disposición del público. La eficacia de las políticas de diversidad e igualdad de género se revisa periódicamente.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

### Recomendaciones para el cambio

*Utilice este espacio para anotar las recomendaciones y las ideas para fortalecer las reglamentaciones y prácticas en esta área*

### Fuentes y lecturas adicionales

- Association of Secretaries General of Parliaments (ASPG), Principles for recruitment and career management of staff of the parliamentary administration (2014).
- Commonwealth Parliamentary Association (CPA), Recommended Benchmarks for Democratic Legislatures (2018).
- European Parliament, Gender equality: What do the parliaments of the European Union do? (2012).
- Inter-Parliamentary Union (IPU), Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice (2011).
- IPU, Evaluating the gender-sensitivity of parliaments: A self-assessment toolkit (2016).
- IPU, [Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament.](#)

## Dimensión 5.2.2 Ambiente laboral

Esta dimensión forma parte de:

- Indicador 5.2: Prácticas institucionales inclusivas
- Meta 5: Parlamentos inclusivos

### Acerca de este indicador

Esta dimensión se refiere a las prácticas y disposiciones del parlamento para crear un entorno de trabajo inclusivo. Un lugar de trabajo positivo e integrador puede contribuir a un rendimiento más eficaz de los diputados, del personal parlamentario y del parlamento en su conjunto.

El parlamento tiene la obligación de garantizar la salud y la seguridad de los diputados y del personal, así como de los visitantes. También tiene la obligación de proporcionar a los diputados y al personal con discapacidad un lugar de trabajo seguro y funcional, bien adaptado a sus necesidades. Esto incluye instalaciones parlamentarias accesibles y acceso a la información.

Muchos diputados y miembros del personal tienen importantes responsabilidades familiares que deben compaginar con sus compromisos laborales, como el cuidado de bebés, niños, parientes ancianos u otras personas. Por lo tanto, es esencial que el parlamento ofrezca un entorno favorable a la familia, con procedimientos y prácticas institucionales de apoyo. Estos pueden incluir lo siguiente:

- Establecer horarios y periodos de sesiones favorables a la familia
- Apoyar el trabajo a distancia, incluidas disposiciones sobre asistencia y votación
- Permitir que los diputados lleven a sus hijos al hemiciclo durante las votaciones.
- Emparejar a los diputados en las votaciones o permitirles votar por delegación
- Proporcionar instalaciones y servicios adaptados a la familia, como espacios para la lactancia, espacios para familiares y guarderías.

Véase también la *Dimensión 3.3.2: Acceso para personas con discapacidades*.

### Objetivo al que se aspira

*Sobre la base de un análisis comparativo mundial, un objetivo al que aspiran los parlamentos en el ámbito del "entorno laboral" es el siguiente:*

El marco jurídico exige que el parlamento garantice la salud y la seguridad de los diputados, el personal y los visitantes del parlamento. Las políticas y reglamentos en materia de salud y seguridad son objeto de seguimiento y evaluación periódicos.

El parlamento ofrece un lugar de trabajo seguro y funcional para los diputados y el personal con discapacidad.

El reglamento interno del parlamento permite a los diputados que están amamantando o cuidando a niños pequeños cumplir con sus obligaciones parlamentarias, incluida la votación.

El parlamento pone a disposición de los diputados y del personal instalaciones y servicios adaptados a las necesidades de las familias, como espacios para la lactancia, espacios para los miembros de la familia y guarderías.

El parlamento adopta medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los diputados y el personal, como horarios y periodos de sesiones previsible, horarios de trabajo flexibles y oportunidades de participación virtual y trabajo a distancia.

### Evaluación

Esta dimensión se evalúa en función de varios criterios, cada uno de los cuales debe evaluarse por separado. Para cada criterio, seleccione uno de los seis grados descriptivos (Inexistente, Rudimentario, Básico, Bueno, Muy bueno y Excelente) que mejor refleje la situación en su parlamento, y proporcione detalles de las pruebas en las que se basa esta evaluación.

Las pruebas para la evaluación de esta dimensión podrían incluir lo siguiente:

- Disposiciones de políticas, reglamentos y/u otras medidas que aborden la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.
- Disposiciones de políticas, reglamentos, normas de procedimiento y/o un código de conducta destinada a prevenir y combatir el sexismo, el acoso y la violencia contra los parlamentarios y el personal.
- Informes u otra información que muestre pruebas de que dichas políticas y/o reglamentos se aplican en la práctica y son objeto de seguimiento y evaluación periódicos
- Disposiciones del reglamento del parlamento que hayan sido adaptadas para permitir a los diputados con responsabilidades familiares cumplir con sus obligaciones parlamentarias.
- Información sobre las instalaciones y servicios adaptados a la familia que ofrece el parlamento
- Disposiciones de las políticas de recursos humanos relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Cuando proceda, facilite comentarios o ejemplos adicionales que respalden la evaluación.

#### **Criterio de evaluación 1: Salud y seguridad**

El marco jurídico exige que el parlamento garantice la salud y la seguridad de los diputados, el personal y los visitantes del parlamento. Las políticas y normativas en materia de salud y seguridad son objeto de seguimiento y evaluación periódicos.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

#### **Criterio de evaluación 2: Diputados y personal con discapacidades**

El parlamento ofrece un lugar de trabajo seguro y funcional para los diputados y el personal con discapacidad.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

#### **Criterio de evaluación 3: Lactancia o cuidado de niños pequeños**

El reglamento del parlamento permite a las diputadas que estén amamantando o cuidando de niños pequeños cumplir con sus obligaciones parlamentarias, incluida la votación.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

#### **Criterio de evaluación 4: Instalaciones y servicios adaptados a la familia**

El parlamento ofrece instalaciones y servicios adaptados a las necesidades familiares de los diputados y el personal, como espacios para la lactancia materna, espacios para familiares y guarderías.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

**Criterio de evaluación 5: Conciliación de la vida laboral y familiar**

El parlamento adopta medidas para facilitar el equilibrio entre la vida profesional y personal de los diputados y el personal, incluidos horarios de sesión y periodos de sesiones previsible, horarios de trabajo flexibles y oportunidades de participación virtual y trabajo a distancia.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
Evidencia para este criterio de evaluación:					

**Recomendaciones para el cambio**

*Utilice este espacio para anotar las recomendaciones y las ideas para fortalecer las reglamentaciones y prácticas en esta área*

**Fuentes y lecturas adicionales**

- Commonwealth Parliamentary Association (CPA), Recommended Benchmarks for Democratic Legislatures (2018).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), [Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality](#) (2018).
- Inter-Parliamentary Union (IPU), [Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament](#) (2019).
- UK Parliament, Using the Independent Complaints and Grievance Scheme (ICGS): guide for complainants.

### Dimensión 5.2.3: Combate al sexismo, el acoso y la violencia

Esta dimensión forma parte de:

- Indicador 5.2: Prácticas institucionales inclusivas
- Meta 5: Parlamentos inclusivos

#### Acerca de este indicador

Esta dimensión se refiere al papel del parlamento en la prevención y la lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia hacia los diputados y el personal parlamentario. El sexismo, el acoso y la violencia, especialmente contra las mujeres, asolan los lugares de trabajo en todo el mundo. Ningún lugar de trabajo o entorno es inmune a estos comportamientos inaceptables.

Los parlamentos no son una excepción. Un entorno laboral libre de comportamientos sexistas y de violencia redundaría en el interés de todos. Esto se aplica a hombres y mujeres y a todas las categorías de personal del parlamento (diputados, personal, asistentes, etc.), y a todas las formas de acoso, en particular la violencia de género.

El parlamento debería adoptar una política en el lugar de trabajo para combatir el sexismo, el acoso y la violencia en el parlamento que esté en consonancia con las obligaciones nacionales e internacionales y las mejores prácticas. Los objetivos de la política deberían enunciarse claramente, subrayando posiblemente el carácter intolerable e ilegal del sexismo, el acoso y la violencia en el parlamento y afirmando el compromiso de los dirigentes de la institución de prevenir y eliminar estos problemas.

La política también debe proteger al personal de los actos de acoso y violencia perpetrados por terceros. Los diputados, pero también a veces el personal parlamentario, pueden ser objeto de amenazas, comentarios y actos de violencia, incluso de carácter sexista y/o sexual, en reuniones o actos sociales, por correo postal, correo electrónico o mensajería móvil, o a través de los medios de comunicación o las redes sociales.

Deben identificarse claramente los organismos que pueden recibir y tramitar las denuncias. El mecanismo de denuncia debe ser en todos los casos:

- confidencial
- receptivo a los denunciantes
- justo para todas las partes
- basado en una investigación exhaustiva, imparcial y completa
- oportuno

La aplicación implica establecer iniciativas para proporcionar información y formación, sensibilizar y ofrecer servicios de apoyo a las víctimas de actos sexistas, acoso y violencia en el trabajo. También se requiere un seguimiento continuo y una evaluación periódica de estas iniciativas.

*Véase también la dimensión 2.1.3: Código de conducta.*

#### Objetivo al que se aspira

*Sobre la base de un análisis comparativo mundial, un objetivo al que aspiran los parlamentos en el ámbito de la "lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia" es el siguiente:*

El parlamento ha adoptado una política en el lugar de trabajo para combatir el sexismo, el acoso y la violencia en el parlamento que se ajusta a las obligaciones nacionales e internacionales y a las mejores prácticas.

El parlamento toma medidas específicas para proteger a los parlamentarios y a otras personas que trabajan en el parlamento y que son objeto por parte de terceros de amenazas, agresiones o violencia sexista o sexual, incluido el acoso/cyberbullying en línea.

El parlamento dispone de un mecanismo confidencial para recibir y tramitar las quejas de los diputados y del personal. Este mecanismo es confidencial; receptivo a los denunciantes; justo para todas las partes; basado en una investigación exhaustiva, imparcial y completa; y oportuno.

El parlamento lleva a cabo periódicamente programas de sensibilización y formación para los

diputados y el personal sobre la lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia.

El parlamento supervisa la eficacia y el impacto a lo largo del tiempo de las políticas de lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia en el Parlamento, en particular mediante la recopilación de datos de referencia y de las experiencias y percepciones de las personas que trabajan en el parlamento.

## Evaluación

Esta dimensión se evalúa en función de varios criterios, cada uno de los cuales debe evaluarse por separado. Para cada criterio, seleccione uno de los seis grados descriptivos (Inexistente, Rudimentario, Básico, Bueno, Muy bueno y Excelente) que mejor refleje la situación en su parlamento, y proporcione detalles de las pruebas en las que se basa esta evaluación.

Las pruebas para la evaluación de esta dimensión podrían incluir lo siguiente:

- Obligaciones nacionales e internacionales relativas al sexismo, el acoso y la violencia en el trabajo
- Políticas, reglamentos y protocolos parlamentarios, o disposiciones en reglamentos internos o códigos de conducta, destinados a prevenir y combatir el sexismo, el acoso y la violencia.
- Informes u otra información que proporcione pruebas de la supervisión y aplicación periódicas de las políticas y reglamentos en la práctica

Si procede, facilite comentarios o ejemplos adicionales que respalden la evaluación.

### Criterio de evaluación 1: Política de lucha contra el sexismo, el acoso y la violencia en el Parlamento

El parlamento ha adoptado una política en el lugar de trabajo para combatir el sexismo, el acoso y la violencia en el parlamento que se ajusta a las obligaciones nacionales e internacionales y a las mejores prácticas.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

### Criterio de evaluación 2: Protección contra los abusos de terceros

El parlamento adopta medidas específicas para proteger a los diputados y demás personas que trabajan en él y que son objeto por parte de terceros de amenazas, agresiones o violencia sexista o sexual, incluido el acoso/ciberacoso en línea

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

### Criterio de evaluación 3: Mecanismo de reclamación

El parlamento dispone de un mecanismo confidencial de quejas para recibir y tramitar las quejas de los diputados y del personal. Este mecanismo es confidencial; responde a los denunciantes; es justo para todas las partes; se basa en una investigación exhaustiva, imparcial y completa; y es oportuno.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

#### Criterio de evaluación 4: Sensibilización y formación

El parlamento lleva a cabo periódicamente programas de sensibilización y formación para diputados y personal contra el sexismo, el acoso y la violencia.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

#### Criterio de evaluación 5: Seguimiento

El parlamento supervisa la eficacia y el impacto a lo largo del tiempo de las políticas para combatir el sexismo, el acoso y la violencia en el parlamento, entre otras cosas recopilando datos de referencia y las experiencias y percepciones de las personas que trabajan en el parlamento.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

#### Recomendaciones para el cambio

*Utilice este espacio para anotar las recomendaciones y las ideas para fortalecer las reglamentaciones y prácticas en esta área*

#### Fuentes y lecturas adicionales

- Inter-Parliamentary Union (IPU), [Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament](#) (2019)

## Dimensión 5.2.4: Prestación de servicios multilingüe

Esta dimensión forma parte de:

- Indicador 5.2: Prácticas institucionales inclusivas
- Meta 5: Parlamentos inclusivos

### Acerca de este indicador

Esta dimensión se refiere a la forma en que el parlamento se comunica y proporciona información a todas las personas a las que representa, independientemente de la lengua o lenguas que hablen. El parlamento debe garantizar que es capaz de comunicarse de forma inclusiva con todos los grupos de la sociedad, sin que la lengua suponga una barrera para una comunicación eficaz.

En los países con más de una lengua oficial, el parlamento debe garantizar que la información y los servicios parlamentarios estén disponibles en todas las lenguas oficiales, y que los diputados puedan utilizar las lenguas oficiales en su trabajo.

Además de las lenguas oficiales, el parlamento debe tratar de comunicar al menos parte de la información clave en lenguas de uso generalizado en el país. Esto puede incluir, por ejemplo, lenguas que no tienen estatus de lenguas oficiales pero que son habladas por grandes grupos de la población, lenguas indígenas y/o lenguas utilizadas por grandes grupos de migrantes y refugiados.

### Objetivo al que se aspira

*Sobre la base de un análisis comparativo mundial, un objetivo al que aspiran los parlamentos en el ámbito de la "prestación de servicios multilingües" es el siguiente:*

En los países con más de una lengua oficial, la información y los servicios parlamentarios están disponibles en todas las lenguas oficiales.

Los diputados pueden contribuir al trabajo parlamentario en cualquier lengua oficial. Se ofrece interpretación simultánea entre las lenguas oficiales en el pleno y en las comisiones.

Además de las lenguas oficiales, el parlamento se esfuerza por que al menos la información y los servicios más importantes estén disponibles en las lenguas más utilizadas en el país.

### Evaluación

Esta dimensión se evalúa en función de varios criterios, cada uno de los cuales debe evaluarse por separado. Para cada criterio, seleccione uno de los seis grados descriptivos (Inexistente, Rudimentario, Básico, Bueno, Muy bueno y Excelente) que mejor refleje la situación en su parlamento, y proporcione detalles de las pruebas en las que se basa esta evaluación.

Las pruebas para la evaluación de esta dimensión podrían incluir lo siguiente:

- Disposiciones del marco jurídico y/o del reglamento del parlamento relativas a la prestación de servicios multilingües
- Estadísticas sobre la prestación de servicios e información multilingües.

Si procede, facilite comentarios o ejemplos adicionales que respalden la evaluación.

#### Criterio de evaluación 1: Lenguas oficiales

En los países con más de una lengua oficial, la información y los servicios parlamentarios están disponibles en todas las lenguas oficiales.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

### Criterio de evaluación 2: Lenguas utilizadas por los diputados

Los diputados pueden contribuir al trabajo parlamentario en cualquier lengua oficial. En el Pleno y en las comisiones se ofrece interpretación simultánea entre las lenguas oficiales.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

### Criterio de evaluación 3: Otras lenguas de uso generalizado

Además de las lenguas oficiales, el parlamento se esfuerza por que al menos la información y los servicios más importantes estén disponibles en lenguas de uso generalizado en el país.

Inexistente <input type="checkbox"/>	Rudimentario <input type="checkbox"/>	Básico <input type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Muy bueno <input type="checkbox"/>	Excelente <input type="checkbox"/>
---	--	------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

Evidencia para este criterio de evaluación:

### Recomendaciones para el cambio

*Utilice este espacio para anotar las recomendaciones y las ideas para fortalecer las reglamentaciones y prácticas en esta área*

### Fuentes y lecturas adicionales

- Commonwealth Parliamentary Association (CPA), Recommended Benchmarks for Democratic Legislatures (2018).