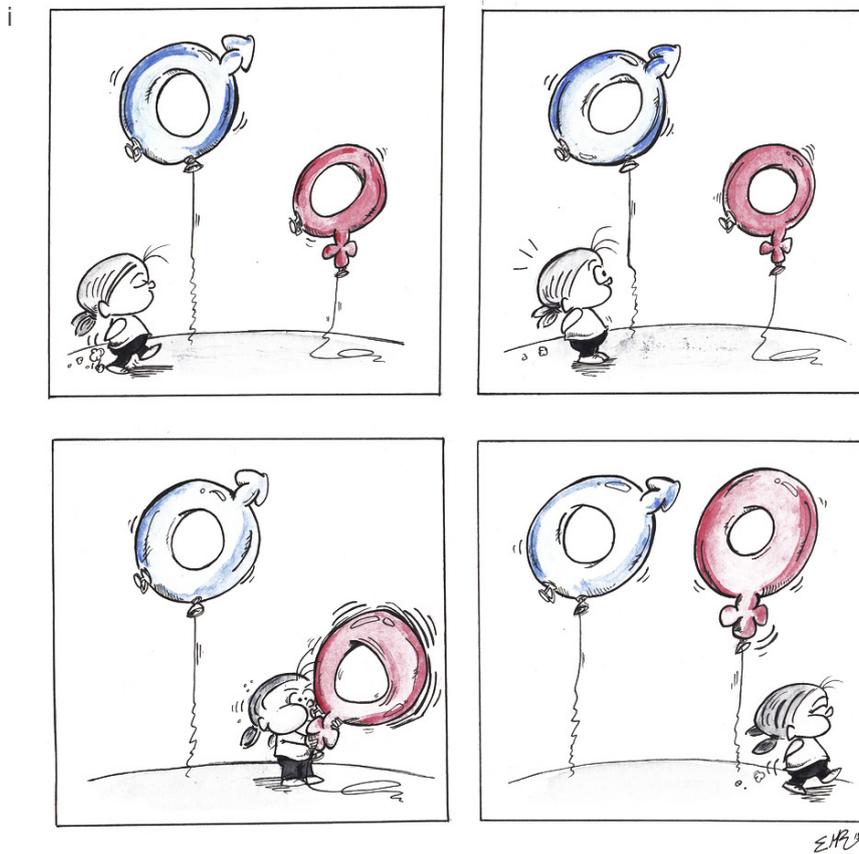




# LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DE LA IDI



“ La igualdad de género es algo más que un objetivo en sí mismo. Es un prerequisite para afrontar el desafío de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible e implementar una buena gestión de gobierno. ”

— Kofi Annan —

“ La cultura no hace a la gente. La gente hace a la cultura. Y en tanto sea cierto que la plena humanidad de las mujeres no forma parte de nuestra cultura, nosotros y nosotras podemos y debemos integrarla a ella ”

— Chimamanda Ngozi Adichie —

# TABLA DE CONTENIDOS

---

<b>LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DE LA IDI EN BREVE</b>	<b>3</b>
<b>1. NUESTRA VISIÓN Y MISIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. EL GENERO IMPORTA</b>	<b>4</b>
<b>3. AVANCES A PARTIR DE NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO, ENFOQUE Y EXPERIENCIA EN CUESTIONES DE GÉNERO</b>	<b>6</b>
<b>4. LIDERAZGO MEDIANTE EL EJEMPLO</b>	<b>6</b>
<b>5. NUESTRAS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS</b>	<b>7</b>
<b>6. SUPUESTOS Y RIESGOS</b>	<b>11</b>
<b>7. IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA DE GÉNERO</b>	<b>12</b>
<b>8. ACRONYMS</b>	<b>13</b>



# LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DE LA IDI EN BREVE

## El genero importa para las Entidades Fiscalizadoras Superiores (las EFS)

Si las EFS verdaderamente desean marcar una diferencia en las vidas de todas y todos y contribuir al desarrollo sostenible

tienen que aplicar una óptica de género en sus organizaciones y en su labor de auditoría.

“**TODOS y TODAS**” significa la totalidad de los integrantes de la sociedad: las mujeres, los hombres, los niños y niñas, todos los géneros y todos los grupos marginalizados.



### NUESTRA VISIÓN

Entidades Fiscalizadoras Superiores que sean receptivas a las cuestiones de género, no dejen a nadie atrás, y beneficien a todos.



### NUESTRA MISIÓN

Apoyar a las Entidades Fiscalizadoras Superiores de países en vías de desarrollo para el mejoramiento sostenible de su desempeño y capacidades. Aplicar una óptica de género mediante la ayuda a las EFS a adoptar una actitud receptiva en esta materia, tanto en su carácter de organizaciones como en el desarrollo de su labor de auditoría.

## NUESTRAS 2 PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

1

**Las EFS como organizaciones receptivas a las cuestiones de género que realizan auditorías que favorecen la IG**

Concienciación acerca de la igualdad de género y su propugnación en el ámbito de las EFS



Trabajo mancomunado con los organismos, las regiones y otras partes interesadas de la INTOSAI



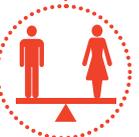
La integración de las cuestiones de género al apoyo que brindamos a las EFS



2

**Liderazgo mediante el ejemplo: la IDI como una organización con perspectiva de género**

Desarrollo de recursos humanos con equilibrio de género, dotados de las competencias y los conocimientos especializados en materia de género



Incorporación de la igualdad de género a la cultura organizacional y las políticas de la IDI y la orientación brindada por ella



Incorporación de las cuestiones de género a la toma de decisiones.



Intercambio de conocimientos y comunicación sobre cuestiones de género.



# 1. NUESTRA VISIÓN Y MISIÓN

---

## NUESTRA VISIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

Nuestra visión general, plasmada en el Plan estratégico de la IDI 2019-2023, es contar con “Entidades Fiscalizadoras Superiores eficaces, responsables e inclusivas que marquen una diferencia en la calidad de la gobernanza y la prestación de los servicios del público para brindar valor y beneficios(as) a los ciudadanos(as)”.

Concebimos un mundo en el que las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) sean receptivas a las cuestiones de género, no dejen a nadie atrás, y beneficien a todos(as).

## NUESTRA MISIÓN EN MATERIA DE GÉNERO

Nuestra misión consiste en apoyar a las Entidades Fiscalizadoras Superiores de países en vías de desarrollo para que mejoren de un modo sostenible su desempeño y capacidades. Nuestro respaldo a la labor de auditoría de las EFS y su desenvolvimiento como organizaciones receptivas a las cuestiones de género contribuye a dicha misión.

# 2. EL GENERO IMPORTA

---

La inclusión, el empoderamiento y la igualdad son componentes esenciales de la Agenda para el desarrollo sostenible 2030. La igualdad de género es tanto un Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) en sí, como una cuestión transversal que abarca todas las áreas que integran ese desarrollo. No obstante, las desigualdades persisten a nivel mundial. Tales desigualdades adquieren la forma de los diferentes aspectos identitarios de las personas. La desigualdad<sup>2</sup> de género se entrelaza con otros factores, como, por ejemplo, la clase social, la raza, el nivel de ingresos, la etnia, la cultura, la religión, la orientación sexual, la edad y las discapacidades.

Para contribuir al desarrollo sostenible y verdaderamente marcar una diferencia en las vidas de todos(as) –lo que incluye mujeres y hombres, niños y niñas y todos los géneros– las EFS tienen que ocuparse de las cuestiones de género e inclusión dentro de sus organizaciones y a través de su labor. En el Principio 12 de la INTOSAI (INTOSAI P-12) (El Valor y los Beneficios de las Entidades Fiscalizadoras Superiores – Marcando una diferencia en las vidas de los ciudadanos(as)), se destaca la necesidad de mantener una actitud receptiva ante entornos cambiantes y riesgos emergentes. Esto implica la adopción de respuestas adecuadas a cuestiones esenciales que afectan a

---

<sup>1</sup> Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (ODS): Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

<sup>2</sup> Algunos ejemplos de desigualdades en materia de género son la subrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones, las disparidades salariales entre géneros, la menor proporción de hombres que realizan tareas de atención no pagas y la persistencia de la pandemia de violencia de género en ámbito mundial.



la sociedad, como aquellas relacionadas con el género, y el liderazgo mediante el ejemplo como institución.

El rol de las sociedades inclusivas para el logro de un desarrollo sostenible también se pone de relieve en el Plan Estratégico de la INTOSAI 2017-2022<sup>3</sup>. El seguimiento y la verificación de los ODS, incluido el ODS 5, se enuncian como una prioridad de carácter transversal para la INTOSAI.

En este contexto, la Estrategia de género de la IDI refleja la aspiración de acentuar nuestro involucramiento en cuestiones de género, y nuestro compromiso con la prestación de apoyo a aquellas EFS se muestren receptivas a tales cuestiones. Nuestro compromiso con las cuestiones de género está consagrado en el Plan Estratégico de la IDI 2019-2023. La Estrategia de género nos permitirá

continuar avanzando a partir de este compromiso. Estamos convencidos de que la IDI acrecentará su impacto mediante la aplicación de una óptica basada en la interseccionalidad y el género, que nos permitirá esforzarnos por no dejar a nadie atrás en nuestro cometido.

Aunque esta estrategia se centra en las cuestiones de género, creemos que muchas de las medidas sugeridas pueden adaptarse y aplicarse a otros aspectos vinculados con la inclusión, considerando de ese modo todos los factores que responden a una sociedad diversa.

Para promover esta agenda, abordaremos cuestiones vinculadas con el género y la interseccionalidad junto a **las EFS** –dentro de sus organizaciones y en su labor de auditoría– **y en el seno de nuestra propia organización.**

---

<sup>3</sup> Disponible en <https://www.intosai.org>.

### 3. AVANCES A PARTIR DE NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO, ENFOQUE Y EXPERIENCIA EN CUESTIONES DE GÉNERO

---

Nuestro Plan estratégico 2019-2023 contiene las bases para integrar una perspectiva de género comprensiva en nuestra organización, esto es en su conjunto y su cartera de servicios. A partir de nuestro compromiso estratégico de integrar plenamente una perspectiva de género mediante la aplicación de un conjunto de medidas, lo que incluye la incorporación gradual del análisis de género en el diseño y la implementación de las iniciativas de la IDI, tanto desde nuestro enfoque distintivo del desarrollo de las capacidades<sup>4</sup>, como en lo concerniente a nuestra labor y experiencia en cuestiones de género, consideramos a esta estrategia como un componente medular de la escala continua de cuestiones de género (descrita más adelante), que se extiende más allá del período abarcado por nuestro Plan estratégico.

Aunque la aplicación de una óptica de género no es algo totalmente novedoso para nosotros, esta estrategia constituye un siguiente paso natural, que parte de nuestro Plan Estratégico y nuestra labor y experiencia previas en materia de género. Dicha labor y la experiencia acumulada se nutrieron de varios documentos y políticas, como la Política de género de la IDI, nuestra Evaluación Institucional sobre igualdad de género realizada en 2016, el involucramiento de nuestra coordinación de género en la Unidad de apoyo estratégico y nuestro Marco y orientación en materia de género, de carácter interno.

Hemos comenzado a adoptar una óptica de género en nuestra labor con las EFS y esperamos enriquecer nuestra experiencia a través de implementaciones piloto centradas en cuestiones de género, cuando ello sea posible. Asimismo, hemos establecido un presupuesto y conformado un cuerpo de expertos externos en materia de género. Al mismo tiempo, hemos comenzado a integrar recursos vinculados con cuestiones de género en relación con iniciativas y ejes de trabajo de la IDI.

De cara al futuro, operativizaremos la estrategia mediante la implementación gradual de un plan de acción plurianual. Este plan se integrará a nuestros Planes operativos todos los años. En dicho plan se expone una perspectiva a mediano plazo señalando acciones concretas que han de revisarse periódicamente con el transcurso de los años. Los indicadores de género seguirán incorporándose a nuestro marco de resultados de la IDI.

### 4. LIDERAZGO MEDIANTE EL EJEMPLO

---

Nuestra aspiración consiste en liderar mediante el ejemplo como una organización receptiva a las cuestiones de género. Dicha estrategia nos ayudará a avanzar en esta dirección, y se aplicará a todo el personal de la IDI, incidiendo en el modo en que trabajamos con nuestros(as) socios(as). Asimismo, respaldará nuestros esfuerzos en pro de la concientización acerca de las cuestiones de género en la comunidad de la INTOSAI y otras partes interesadas. También servirá como una fuente de información y un punto de referencia para nuestros(as) socios(as) para el desarrollo, incluidas las EFS.

---

<sup>4</sup> El enfoque de la IDI se centra en la asunción de propiedad y el liderazgo por parte de las EFS, en la facilitación y la gestión del cambio, en la conformación de sociedades, y en el apoyo basado en necesidades. Para más información, recomendamos remitirse al Plan Estratégico de la IDI 2019- 2023.

# 5. NUESTRAS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Nuestra visión es la de un mundo en el que las EFS sean receptivas a las cuestiones de género, no dejen a nadie atrás, y beneficien a todos(as). Para contribuir a lograr esta visión, la IDI trabajará con miras al logro de dos objetivos esenciales:

- I. Que las EFS sean organizaciones receptivas a las cuestiones de género y realicen auditorías que contribuyan a la igualdad de género.
- II. Que la IDI sea una organización receptiva a las cuestiones de género como una meta en sí misma, y un prerrequisito para la prestación del apoyo señalado en el Punto I.

## 5.1. Apoyo a las EFS en su propósito de convertirse en organizaciones receptivas a las cuestiones de género y la realización de auditorías que contribuyan a la igualdad de género.

La IDI trabajará para facilitar la incorporación de las cuestiones de género a las EFS y la transformación institucional de éstas, y para promover y respaldar auditorías que contribuyan a la igualdad de género. Esto se logrará mediante un enfoque centrado en tres elementos esenciales: la concienciación acerca de la igualdad de género y su adopción y difusión a nivel de las EFS, la labor con la INTOSAI y otras partes interesadas clave, y la integración de las cuestiones de género en el apoyo que la IDI brinda a las EFS. Cada uno de estos elementos se expone detalladamente a continuación.

### Concientización acerca de la igualdad de género y su adopción y difusión en el ámbito de las EFS

Tenemos la firme convicción de que la concientización, la promoción del debate y el análisis centrado en las cuestiones género y la interseccionalidad en el seno de las EFS, y la necesidad de un enfoque de género<sup>5</sup> más institucionalizado, son requisitos esenciales. Las nueve metas que constituyen el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5<sup>6</sup> constituyen una hoja de ruta de carácter práctico para la transformación de actitudes y prácticas. Al mismo tiempo, reconocemos que trabajamos en contextos diversos en materia de género. El diálogo, la

apertura y la comprensión contextual son aspectos importantes de nuestros esfuerzos orientados a la comunicación y la adopción y difusión.

- ➔ Mediante la generación de nuestro propio historial en materia de género dentro de la organización y a través de nuestra labor, gozaremos de mayor credibilidad al promover la importancia de la igualdad de género entre nuestros(as) socios(as) y partes interesadas (remitirse también a: “La integración de las cuestiones de género al apoyo que brindamos a las EFS”, más adelante).
- ➔ También procuraremos involucrar al Directorio de la IDI en nuestros esfuerzos orientados a la concientización.

### Trabajo mancomunado con los organismos, las regiones y otras partes interesadas de la INTOSAI

La IDI forma parte de la familia de la INTOSAI, y es un socio en el que las EFS, las regiones de la INTOSAI y otras partes interesadas depositan su confianza. Tenemos un profuso y orgulloso historial de cooperación y trabajo fecundos con diversos miembros de la comunidad de la INTOSAI. Dicha cooperación ha ocupado un lugar primordial en nuestro compromiso, y continuará ocupándolo, constituyendo además un basamento sólido para nuestras iniciativas futuras orientadas a interactuar eficazmente con la comunidad de la INTOSAI en lo relativo a las cuestiones de género.

- ➔ Continuaremos trabajando mancomunadamente con otros organismos y regiones de la INTOSAI para generar conciencia acerca del rol de las EFS en la promoción de la igualdad de género.

<sup>5</sup> Esto supone integrar la igualdad de género en la estructura de gobernanza de la EFS (p. ej., mediante el desarrollo de una política y/o estrategia de género, la constitución de estructuras adecuadas, como coordinaciones de género o estructuras similares; o la integración de la igualdad de género en lo relacionado con los recursos humanos y la toma de decisiones).

<sup>6</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Muchas otras entidades, como las organizaciones para la defensa de los derechos de las mujeres a nivel internacional, regional y nacional, las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y los(as) socios(as) para el desarrollo están comprometidos con la promoción de la igualdad de género.

- ➔ Seguiremos recurriendo a su rica y valiosa experiencia, y procuraremos colaborar con ellas para promover la igualdad de género, cuando ello sea fructífero.
- ➔ También procuraremos constituir un foro de alto nivel integrado por miembros de la comunidad de la INTOSAI y, posiblemente, otras organizaciones internacionales, OSC, EFS, socios(as) para el desarrollo y partes interesadas pertinentes. El objetivo de este foro será ejercer influencia y generar demanda en favor de la promoción de la igualdad de género en la comunidad de la INTOSAI y el mundo de las EFS. Este foro también constituirá una oportunidad para el aprendizaje recíproco mediante el intercambio de experiencias y prácticas exitosas.

## La integración de las cuestiones de género al apoyo que brindamos a las EFS

Para integrar las cuestiones de género a las Entidades Fiscalizadoras Superiores de países en vías de desarrollo a las que prestamos nuestro apoyo para el mejoramiento sostenible de su desempeño y capacidades:

- ➔ Aplicaremos congruentemente una óptica basada en el género y la interseccionalidad a la planificación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de nuestros ejes de trabajo, iniciativas y prioridades.
- ➔ Apoyaremos a las EFS en el ejercicio del liderazgo mediante el ejemplo como organizaciones y/o en la realización de auditorías que contribuyan a la igualdad de género según sus necesidades específicas.
- ➔ Cuando ello sea conveniente, participaremos mediante nuestra labor<sup>7</sup> en la implementación con carácter piloto de iniciativas orientadas a respaldar a las EFS en lo relativo a la igualdad de género, desarrollar sus antecedentes, y facilitarles la adquisición de la experiencia que podamos compartir con ellas.

**Desde 2020** se ha instituido en la IDI la obligación de realizar un análisis con perspectiva de género para la implementación de nuevas iniciativas.<sup>8</sup> Para las iniciativas previas a 2020, aplicaremos una óptica de género toda vez que ello sea factible, y realizaremos los cambios que sean posibles. Los análisis con perspectiva de género nos ayudarán a detectar efectivamente barreras y oportunidades relacionadas con cuestiones de género. Los resultados y las recomendaciones de estos análisis nos permitirán integrar respuestas adecuadas a la planificación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de nuestras iniciativas.

## 5.2.

### El trayecto de la IDI hacia la transformación en una organización receptiva a las cuestiones de género

Ser una organización receptiva a las cuestiones de género, disponer de los conocimientos especializados adecuados, contar con personal competente y desarrollar un contexto institucional propicio, son los componentes esenciales de esta estrategia. Para ello, recurrimos a la experiencia y los conocimientos especializados que hemos adquirido con el transcurso de los años. Hemos implementado la mayoría de las recomendaciones de la Evaluación institucional sobre igualdad de género (GEIA) realizada en 2016 y planificaremos la realización de una nueva evaluación vinculada con esta estrategia y con el Plan estratégico de la IDI.

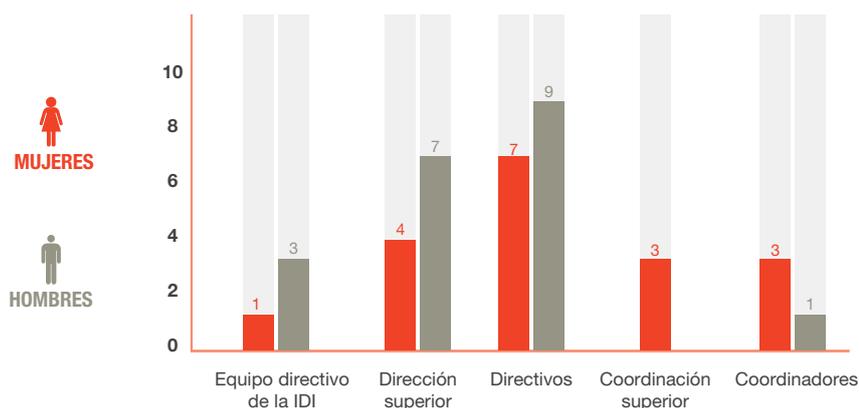
<sup>7</sup> Un ejemplo de lo señalado es la implementación piloto de auditorías relacionadas con la violencia contra las mujeres ejercida por sus parejas, vinculada con la meta 5.2 de los ODS.

<sup>8</sup> Remitirse al documento interno de la IDI *Gender Analysis Guidance and Framework* (GAFG, 2019).

## Desarrollo de recursos humanos con equilibrio de género<sup>9</sup>, dotados de los conocimientos especializados en la materia y las competencias pertinentes

Apuntamos a contar con una planta de personal equilibrada en términos de género, además de las competencias y los conocimientos especializados necesarios para identificar cuestiones vinculadas con la igualdad de género relevantes para nuestra organización, nuestro mandato y nuestro Plan estratégico, y dar respuesta a tales cuestiones.

### Equilibrio de género basado en funciones (10/ 2020)



- ➔ Continuaremos resguardando y monitoreando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, y procuraremos lograr el equilibrio de género de nuestros recursos humanos en todos los sectores de la organización. Esto también comprende el nivel directivo y el Consejo Directivo de la IDI.<sup>10</sup> Este órgano, dispone de un cupo de un 40% destinado a cada género.
- ➔ Procuraremos zanjear las brechas de género existentes en nuestras funciones. La IDI evalúa con regularidad la igualdad de género en los salarios básicos. Las desigualdades de género registradas en materia salarial no obedecen a una desigualdad en la remuneración sino a brechas existentes en nuestras funciones o puestos laborales. Incorporaremos las correspondientes medidas de resguardo en nuestros procesos de contratación y promoción de personal. Tanto las oportunidades como los procesos deberían garantizar la igualdad de género.
- ➔ Continuaremos desarrollando las competencias vinculadas con cuestiones de género sobre la base de un marco de competencias establecido por la IDI, disponiendo de una coordinación estratégica en materia de género en la Unidad de Apoyo Estratégico y una función dedicada a recabar los conocimientos especializados en dichas cuestiones originados externamente.
- ➔ Designaremos agentes de promoción de las cuestiones de género para institucionalizar los conocimientos y las medidas en materia de género en todos los departamentos de la IDI. Alentaremos la formación de canales formales e informales de cooperación e interconexión entre el personal de la IDI y más allá de éste. Los perfiles de los agentes de promoción de las cuestiones de género deberán responder a competencias claras. Cuando ello sea necesario, desarrollaremos dichas competencias en materia de género con el propósito de institucionalizar y promover sistemáticamente la igualdad de género en la IDI.

<sup>9</sup> El equilibrio de género es algo que habitualmente se vincula con los recursos humanos y la participación igualitaria de hombres y mujeres en todas las áreas de trabajo. En un marco de igualdad de género, se espera que hombres y mujeres participen proporcionalmente a su porcentaje de la población. Ver la definición de equilibrio de género: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>

<sup>10</sup> Durante los últimos años, el Consejo Directivo de la IDI ha estado integrado por más mujeres. En agosto de 2020, 6 de los 10 integrantes del Consejo Directivo de la IDI eran mujeres.

## Incorporación de la igualdad de género a la cultura organizacional y las políticas de la IDI y la orientación que ella brinda en la materia

Nuestra cultura organizacional se sustenta en nuestros principios fundamentales –eficacia, rendición de cuentas e inclusión– y hace hincapié en la resiliencia y la flexibilidad. Tal enfoque supone apertura y preparación para el cambio y las oportunidades. La autorreflexión y los mecanismos de realimentación son componentes importantes. Consideramos que este es un campo propicio para incorporar sostenidamente la igualdad de género a nuestra cultura organizacional.

➔ A través de un liderazgo fuerte y un involucramiento decidido, continuaremos trabajando en pro de una cultura organizacional y un entorno laboral caracterizados por la igualdad de género, donde hombres y mujeres tengan el mismo grado de empoderamiento y participación, y puedan acceder a idénticas oportunidades a lo largo de sus carreras profesionales. En nuestro carácter de empleador que brinda igualdad de oportunidades, no tenemos tolerancia alguna para la explotación sexual, el abuso, el acoso y el hostigamiento. Ello

se plasma en nuestro Código de ética y en nuestra Política de salvaguarda.

➔ Hemos comenzado a incorporar la igualdad de género en nuevas políticas y documentos orientativos, y continuaremos haciéndolo.

Asimismo, proseguiremos las conversaciones acerca de la igualdad de género en cada sector de la IDI como organización. Consideramos a la incorporación de las cuestiones de género como un trayecto que se extiende a lo largo de una escala continua en materia de género.

➔ En ese trayecto, continuaremos intensificando nuestros esfuerzos desde diferentes puntos de partida, con la mira puesta en lograr resultados concretos. Nos proponemos transitar hacia la receptividad en materia de género dentro de nuestra propia organización. En aquellas áreas en las que esto es posible, nuestra aspiración es llegar incluso más lejos (remítase al siguiente diagrama). Contamos con que nuestros(as) socios(as) para el desarrollo y partes interesadas nos acompañen a lo largo de este camino, al mismo tiempo que sean acompañantes críticos.

## ESCALA CONTINUA DE GÉNERO\*



\*Para elaborar esta estrategia, el autor recurrió a la adaptación del siguiente material: *Integrating Gender Into Social and Behaviour Change Communication Continuum*, Health Communication Capacity Collaborative (HC3), Johns Hopkins Center for Communication Programs (CCP) / Interagency Gender Working Group's Gender Integration Continuum.

## Incorporación de las cuestiones de género a la toma de decisiones.

La adopción de una óptica de género para la toma de decisiones puede coadyuvar al logro de una perspectiva más informada acerca de la labor de la IDI, y facilitar a las personas encargadas de tomar decisiones la detección de oportunidades para zanjar brechas de género.

- ➔ Nos proponemos incorporar la igualdad de género a nuestra labor de planificación, diseño, implementación, monitoreo, elaboración de informes y evaluación como una cuestión rutinaria. Para nosotros, esto significa ir más allá de una representación inclusiva y basada en el equilibrio de género en los roles decisorios, e incluye también la calidad de las decisiones tomadas.
- ➔ Procuraremos abordar la igualdad de género como parte de nuestra rutina de gestión y gobernanza. Configuraremos estructuras y mecanismos idóneos para facilitar un entorno en el que el que durante nuestros procesos de planificación y toma de decisiones tanto hombres como mujeres puedan exponer sus inquietudes y plantear cuestiones relacionadas con la igualdad.

## Intercambio de conocimientos e información y comunicación acerca de la igualdad de género

El intercambio de conocimientos, la información y la comunicación pueden ser factores decisivos para la promoción de la igualdad de género, y servir para abordar y transformar actitudes y normas que perpetúan la discriminación basada en el género. La Estrategia global de comunicación y difusión de la IDI conlleva el compromiso de “promover el enfoque particular de la IDI en materia de desarrollo de capacidades, basado en necesidades, liderado por las EFS, y orientado a la facilitación, el empoderamiento y la receptividad a las cuestiones de género.”<sup>11</sup>

- ➔ Mediante nuestra labor difundiremos y promoveremos el intercambio de conocimientos en materia de igualdad de género. Procuraremos identificar, promover y difundir las buenas prácticas aplicadas en el mundo de las EFS para el logro de la igualdad de género, a través de los canales pertinentes.

# 6. SUPUESTOS Y RIESGOS

Esta estrategia y el plan de acción plurianual se basan en varios supuestos. El más significativo de ellos se vincula con nuestro compromiso colectivo de transitar un trayecto hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la IDI y a través de nuestra labor. Otro supuesto esencial es que las EFS, los organismos de la INTOSAI y otras partes interesadas comparten este compromiso. Al mismo tiempo, reconocemos y tomaremos en consideración el hecho de que las prioridades y, específicamente, las prioridades en materia de género, pueden diferir entre las diversas EFS, regiones de la INTOSAI, organismos de la INTOSAI y otras partes interesadas.

La IDI lleva un registro de riesgos institucionales para monitorear los riesgos identificados e instrumentar medidas de respuesta y control. El Consejo Directivo de la IDI aprueba cada seis meses este registro de riesgos institucionales. En dicho registro, los riesgos se clasifican en operativos, reputacionales, de desarrollo y naturales. Un riesgo operativo específico que se vincula directamente con la actual estrategia de género es el que se relaciona con la incapacidad de incorporar plenamente las cuestiones de género como organización e integrarlas a la implementación de nuestra cartera de servicios y actividades. Asimismo, la igualdad de género abarca un conjunto de riesgos para el desarrollo ya identificados (por ejemplo, el liderazgo mediante el ejemplo de las EFS, la planificación estratégica, la profesionalización, y la relevancia), riesgos operativos adicionales (como aquellos vinculados con la dotación de personal y sus conocimientos especializados), y riesgos reputacionales (como la conducta del personal y la asociación con gobiernos con antecedentes negativos en materia de derechos humanos y cuestiones de género).



<sup>11</sup> Estrategia global de comunicación y propugnación de la IDI, 2018, p. 2.

# 7. IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA DE GÉNERO

---

Revisaremos nuestras estructuras y mecanismos en la medida de lo necesario para garantizar una implementación exitosa de la estrategia. Esto incluye definir roles y responsabilidades claros e integrar un presupuesto adecuado para lograr la igualdad de género. Esto último formará parte de nuestros Planes operativos y Presupuestos anuales en relación con las prioridades de la IDI, basándonos en el Plan de acción plurianual en materia de género (ver el Anexo).

Monitorearemos la implementación mediante nuestros informes anuales de desempeño y rendición de cuentas, lo cual incluye la confección de informes sobre nuestros indicadores de género en el marco de resultados de la IDI. El monitoreo de esta estrategia es un esfuerzo conjunto. Sin embargo, la coordinación de género que integra la Unidad de apoyo estratégico desempeñará un rol principal. Cuando ello sea necesario, revisaremos/adaptaremos nuestros indicadores de género en el propio marco de resultados.

Incluiremos la igualdad de género en nuestra evaluación de mitad de período del Plan estratégico de la IDI, y también planificaremos una repetición de la evaluación interna en materia de género hacia la finalización del período de Planificación estratégica. Esta evaluación arrojará información actualizada y nos brindará bases de referencia acerca de:

- ➔ dónde nos hallamos en la Escala continua de género en determinadas áreas;
- ➔ la situación en cuanto a la integración de las cuestiones género a nuestra estructura organizacional.

La evaluación también nos ayudará a orientar y perfeccionar nuestra labor y compromiso dentro de la Escala continua de género.



## 8. ACRONYMS

---

<b>OSC</b>	Organizaciones de la Sociedad Civil
<b>IDI</b>	Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI
<b>INTOSAI</b>	Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores
<b>EFS</b>	Entidad Fiscalizadora Superior
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>UAE</b>	Unidad de apoyo estratégico

---

<sup>i</sup> La tira que aparece en la portada fue realizada por Emilio Morales Ruiz, ganador de una Competencia de cómics y viñetas sobre Igualdad de género, organizada en 2015 por ONU Mujeres, juntamente con la Comisión Europea, la Cooperación Belga para el Desarrollo, y el UNRIC: <https://www.instagram.com/emiliomoralesruiz/>



📞 +47 22179500

✉ info@idi.no

📍 Stenersgata 2, N-01Oslo, Norway

