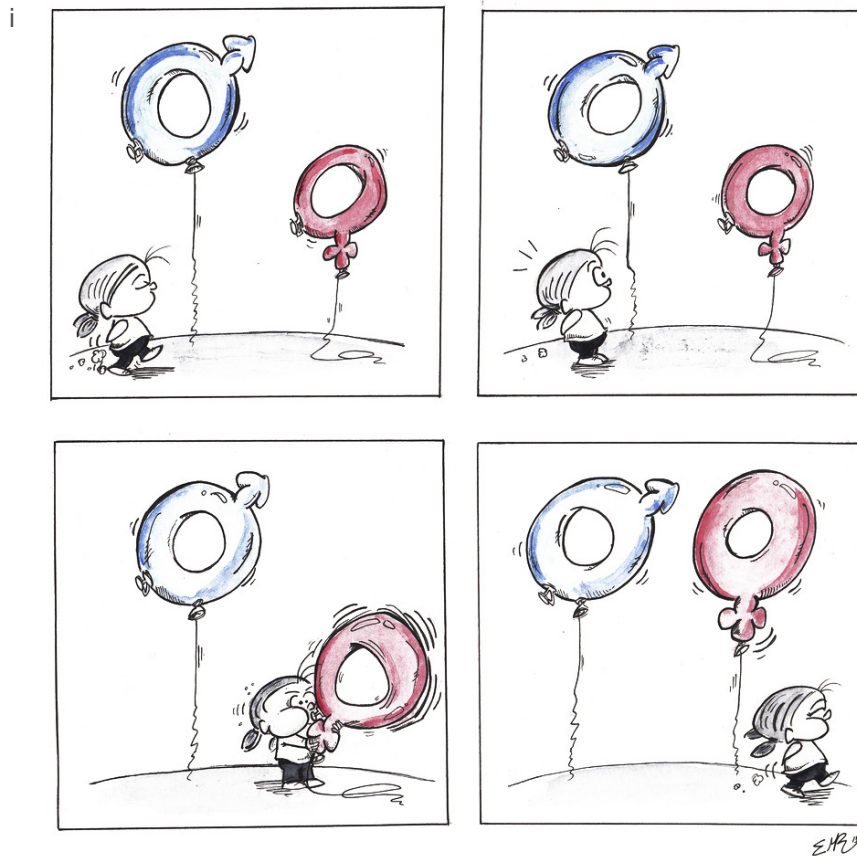




STRATÉGIE RELATIVE AUX QUESTIONS DE GENRE DE L'IDI



« L'égalité des genres est plus qu'un objectif en soi. C'est un préalable incontournable pour lutter contre la pauvreté, promouvoir un développement durable et mettre en place la bonne gouvernance. »

— Kofi Annan —

« La culture ne façonne pas les gens. Ce sont eux qui la font. S'il est vrai que notre culture n'accorde pas aux femmes toute la considération qui leur est due, à nous de changer cette culture. »

— Chimamanda Ngozi Adichie —

TABLE DES MATIÈRES

LA STRATÉGIE RELATIVE AUX QUESTIONS DE GENRE DE L'IDI EN BREF	3
1. NOTRE VISION, NOTRE MISSION	4
2. LE GENRE, C'EST IMPORTANT	4
3. PRENDRE APPUI SUR NOTRE PLAN STRATÉGIQUE, NOTRE APPROCHE ET NOTRE EXPÉRIENCE DES QUESTIONS DE GENRE	6
4. DONNER L'EXEMPLE	6
5. NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES	7
6. HYPOTHÈSES ET RISQUES	11
7. METTRE EN ŒUVRE, SUIVRE ET ÉVALUER NOTRE STRATÉGIE RELATIVE AUX QUESTIONS DE GENRE	12
8. ACRONYMES	13



LA STRATÉGIE RELATIVE AUX QUESTIONS DE GENRE DE L'IDI EN BREF

LES QUESTIONS DE GENRE SONT IMPORTANTES POUR LES INSTITUTIONS SUPÉRIEURES DE CONTRÔLE DES FINANCES PUBLIQUES (ISC)

Si les ISC veulent réellement faire une différence dans la vie de chacun et chacune et contribuer au développement durable

il leur faut envisager les organisations et le travail d'audit en intégrant les questions de genre à leur approche.

Par « **CHACUN et CHACUNE** », on entend tous les membres de la société : femmes, hommes, filles et garçons, l'ensemble des genres et toutes catégories marginalisées.



NOTRE VISION

Les Institutions supérieures de contrôle des finances publiques agissent sur les problématiques de genre, ne laissent personne de côté et contribuent au bien commun.



NOTRE MISSION

Accompagner les ISC de pays en développement pour les aider à renforcer durablement leur performance et leurs capacités. Tenir compte des questions de genre dans l'appui que nous offrons aux ISC pour les aider à devenir actives sur la problématique, en tant qu'organisations et dans leur travail d'audit.

NOS DEUX PRIORITÉS STRATÉGIQUES

1

Les ISC sont des organisations actives sur les questions de genre et réalisent des audits qui contribuent à l'égalité des genres

Sensibiliser aux questions de genre et promouvoir l'égalité des genres avec les ISC



Travailler avec les Organes et Régions de l'INTOSAI, et d'autres parties prenantes



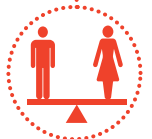
Intégrer les questions de genre à notre aide aux ISC



2

Donner l'exemple : l'IDI est une organisation active sur les questions de genre

Atteindre l'équilibre hommes-femmes dans les ressources humaines, acquérir une expertise et une compétence sur les questions de genre



Inscrire l'égalité des genres dans la culture organisationnelle de l'IDI



Normaliser la prise en compte du genre dans le processus décisionnel



Partager les connaissances et communiquer sur les questions de genre



1. NOTRE VISION, NOTRE MISSION

NOTRE VISION DE LA QUESTION DES GENRES

Le Plan stratégique 2019-2023 présente notre vision globale pour l'IDI : « Des Institutions supérieures de contrôle créatrices de valeur et d'avantages, qui contribuent à améliorer les pratiques de gouvernance du secteur public et la qualité des services publics, et font une différence dans la vie des citoyens. »

Nous aspirons à un monde dans lequel les Institutions supérieures de contrôle des finances publiques (ISC) tiennent compte davantage des questions de genre, ne laissent personne de côté et contribuent au bien commun.

NOTRE MISSION POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Nous accompagnons les ISC de pays en développement, pour les aider à renforcer durablement leur performance et leurs capacités. Cette mission se concrétise aussi par le soutien que nous apportons au travail d'audit des ISC et à leur action visant la mise en place d'organisations actives sur les questions de genre.

2. LE GENRE, C'EST IMPORTANT

Inclusion, autonomisation et égalité sont au cœur de l'Agenda 2030 pour le Développement durable. L'égalité des genres est en soi un Objectif de développement durable (ODD)¹ et une thématique transversale qui touche tous les domaines du développement durable. Pourtant, les inégalités restent une réalité dans le monde. Elles sont façonnées par différents aspects de l'identité des individus. L'inégalité entre les genres² est le corollaire d'autres facteurs comme la classe sociale, la race, le revenu, l'origine ethnique, la culture, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap.

Pour contribuer au développement durable et faire réellement une différence dans la vie de chacun, y compris des femmes, des hommes, des filles et des garçons, mais aussi de tous les genres, les ISC doivent tenir compte des questions de genre et d'inclusion dans leur organisation et leur travail. Le Principe 12 de l'INTOSAI (INTOSAI P-12) sur « La valeur et les avantages des Institutions supérieures de contrôle des finances publiques – faire une différence dans la vie des citoyens » met l'accent sur la nécessité de rester à l'écoute de l'évolution des environnements et des risques émergents. Cette approche implique d'apporter des réponses

¹ Objectif de développement durable (ODD) n° 5 : Parvenir à l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles.

² L'inégalité entre les genres se retrouve par exemple dans la sous-représentation des femmes aux postes de direction, dans les écarts de rémunération, dans le faible nombre d'hommes travaillant comme aidants sans être rémunérés, dans la persistance du fléau mondial des violences motivées par le genre.



appropriées aux grandes questions de société, dont le genre fait partie, et de montrer l'exemple en tant qu'institution.

Le Plan stratégique 2017–2022 de l'INTOSAI insiste lui aussi sur le rôle que l'inclusion joue en faveur du développement durable³. L'INTOSAI considère le suivi et l'examen des ODD, y compris l'ODD 5, comme une priorité transversale.

Dans ce contexte, la Stratégie de l'IDI pour l'égalité des genres expose l'ambition d'une montée en puissance de notre engagement sur les questions de genre, et notre volonté d'accompagner les ISC qui agissent en faveur de l'égalité des genres. Notre engagement sur les questions de genre est inscrit dans le Plan stratégique 2019–2023 de l'IDI. La Stratégie relative aux questions de genre nous donnera les moyens de renforcer cet

engagement. Nous sommes convaincus que les actions de l'IDI auront encore plus d'impact si nous intégrons à notre approche les questions de genre et d'intersectionnalité, et que cela nous aidera à ne laisser personne de côté dans nos programmes.

La Stratégie relative aux questions de genre concerne au premier chef la question du genre. Nous estimons toutefois qu'un certain nombre des mesures envisagées peuvent être adaptées et appliquées à d'autres aspects de l'inclusion, pour tenir compte de tous les visages d'une société faite de diversité.

Pour concrétiser cette ambition, nous traiterons des questions de genre et d'intersectionnalité avec les ISC (dans leur organisation et leur travail d'audit) et au sein de notre propre organisation.

³ Consultable sur <https://www.intosai.org>

3. PRENDRE APPUI SUR NOTRE PLAN STRATÉGIQUE, NOTRE APPROCHE ET NOTRE EXPÉRIENCE DES QUESTIONS DE GENRE

Notre Plan stratégique 2019-2023 pose les bases d'une prise en compte des questions de genre dans notre organisation et nos actions. Étant donné qu'elle s'appuie sur notre engagement stratégique visant à intégrer pleinement une perspective de genre à travers une série de mesures, notamment l'intégration progressive d'une analyse de ces questions dans la conception et la mise en œuvre de toutes les initiatives de l'IDI, sur notre approche spécifique du renforcement des capacités⁴, ainsi que sur notre travail et notre expérience des questions de genre, la Stratégie relative aux questions de genre constitue à nos yeux un pilier de ces fondations, et s'inscrit dans un « Continuum du genre » (voir ci-après) qui s'étend au-delà de la durée de notre Plan stratégique.

Si l'intégration des questions de genre n'est pas un aspect nouveau de notre approche, la Stratégie relative aux questions de genre en est l'évolution naturelle, prenant pour appui notre Plan stratégique, nos précédents travaux et notre expérience de la question. Notre travail et notre expérience ont bénéficié des éclairages de différents documents et politiques, comme notre Politique relative à l'égalité hommes-femmes ou notre Évaluation institutionnelle de l'égalité hommes-femmes réalisée en 2016, de l'implication de notre groupe de travail dédié à la question du genre au sein de l'Unité de soutien stratégique, et à l'interne, de notre Cadre d'analyse des questions de genre et des Lignes directrices associées.

Nous avons commencé à utiliser ce « prisme » du genre dans notre travail avec les ISC, et nous souhaitons enrichir cette expérience en mettant en œuvre partout où cela est possible des projets pilotes axés sur les questions de genre. Nous avons établi un budget et dressé une liste d'experts externes en la matière. En parallèle, nous avons commencé à affecter des ressources pour prendre en compte le genre dans les différentes initiatives et les axes de travail de l'IDI.

En ce qui concerne nos actions futures, nous déploierons la stratégie dans nos activités opérationnelles, en mettant progressivement en œuvre un plan d'action pluriannuel. Ce plan se traduira chaque année dans nos Plans opérationnels. Il apporte une visibilité à moyen terme, en présentant des actions concrètes qui seront périodiquement réexaminées au fil des ans. Des indicateurs relatifs au genre continueront d'être compilés au titre du Cadre des résultats de l'IDI.

4. DONNER L'EXEMPLE

Nous voulons donner l'exemple d'une organisation qui agit pour promouvoir l'égalité des genres. La Stratégie relative aux questions de genre nous aidera à progresser dans cette direction. L'ensemble du personnel de l'IDI l'appliquera, et elle influencera aussi nos échanges avec nos partenaires. Elle donnera un appui à nos actions de sensibilisation aux questions de genre au sein de la communauté de l'INTOSAI et auprès de nos autres parties prenantes. Elle constituera par ailleurs une source d'information et un point de référence pour nos partenaires, dont les ISC.

⁴ L'approche de l'IDI met l'accent sur l'appropriation des actions par les ISC et leurs dirigeants, sur la facilitation et la gestion du changement, le partenariat et la prise en compte des besoins. Pour plus d'informations, voir le Plan stratégique 2019-2023 de l'IDI.

5. NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES

Dans le monde auquel nous aspirons, les ISC agissent sur les questions de genre, ne laissent personne de côté et contribuent au bien commun. Pour que cette vision devienne réalité, l'IDI poursuivra un double objectif :

- I. faire des ISC des organisations actives sur les questions de genre et les amener à réaliser des audits contribuant à l'égalité des genres.
- II. faire de l'IDI une organisation active sur les questions de genre et considérer ce point comme un objectif en soi et comme un préalable à la réussite du point I.

5.1. Aider les ISC à agir sur les questions de genre et les amener à réaliser des audits contribuant à l'égalité des genres

L'IDI entend œuvrer pour placer les questions de genre au centre des débats et de la transformation institutionnelle des ISC, et pour promouvoir et appuyer les audits qui contribuent à l'égalité des genres. Nous y parviendrons en structurant notre action autour de trois grands axes : mener au niveau des ISC un travail de sensibilisation sur les questions de genre et promouvoir l'égalité des genres, travailler avec l'INTOSAI et d'autres parties prenantes, et intégrer la problématique du genre à l'aide que l'IDI apporte aux ISC. Revenons en détail sur chacun de ces éléments :

Mener au niveau des ISC un travail de sensibilisation sur les questions de genre et promouvoir l'égalité des genres

Nous avons la conviction profonde qu'il est crucial de mener des actions de sensibilisation, de stimuler les débats et les échanges avec les ISC sur les questions de genre et d'intersectionnalité, et sur la nécessité d'adopter une approche plus institutionnelle du genre⁵. Les neuf cibles de l'Objectif de développement durable n° 5⁶ établissent une feuille de route pratique, un guide pour transformer les comportements et les façons de faire. Nous avons également conscience que la question du genre n'affecte pas de la même façon

les différents environnements dans lesquels nous intervenons. Dialogue, ouverture et compréhension du contexte sont des aspects importants de notre communication et de notre travail de plaidoyer.

- ➔ En faisant nos preuves sur la thématique du genre dans notre organisation et notre travail, nous renforcerons notre crédibilité pour mettre en avant l'importance de l'égalité des genres auprès de nos partenaires et parties prenantes (voir ci-dessous : « Intégrer les questions de genre à l'aide que nous apportons aux ISC »)
- ➔ Nous nous efforcerons d'impliquer le Conseil de l'IDI à notre action de sensibilisation

Travailler avec les Organes et Régions de l'INTOSAI, et d'autres parties prenantes

L'IDI fait partie de la famille de l'INTOSAI. Elle est un partenaire de confiance des ISC, des régions et des autres parties prenantes de l'INTOSAI. Nous travaillons et coopérons avec différents membres de la communauté de l'INTOSAI depuis longtemps, et nous en sommes fiers. Aujourd'hui comme hier, cette coopération est au cœur de notre engagement, elle est un socle solide sur lequel nous construirons nos projets pour mobiliser efficacement la communauté de l'INTOSAI sur les questions de genre.

- ➔ Nous continuerons à travailler avec les autres organes et régions de l'INTOSAI pour renforcer la sensibilisation au rôle des ISC dans la promotion de l'égalité des genres.

⁵ Une telle approche suppose d'intégrer l'égalité des genres à la gouvernance de l'ISC (p. ex. en élaborant une politique et/ou une stratégie relative aux questions de genre, en mettant en place des structures appropriées comme des groupes de travail dédiés ou autres structures comparables, en intégrant la problématique de l'égalité des genres à la gestion des ressources humaines et aux processus décisionnels).

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

De nombreux acteurs se sont engagés à faire progresser l'égalité des genres : organisations internationales, régionales et nationales de promotion des droits des femmes, organisations de la société civile, partenaires de développement, etc.

- ➔ Nous continuerons à faire appel à leur expérience considérable et précieuse, et nous solliciterons leur collaboration partout où elle permettra de faire progresser l'égalité des genres.
- ➔ Nous chercherons à constituer un forum de haut niveau composé de membres de la communauté de l'INTOSAI et si possible d'autres organisations internationales, OSC, ISC, partenaires de développement et parties prenantes concernées. À travers ce forum, nous viserons à gagner en influence et à susciter une attente de promotion de l'égalité des genres au sein de la communauté de l'INTOSAI et dans l'environnement de travail des ISC. Le forum apportera aussi l'occasion d'apprendre les uns des autres par le partage d'expériences et de bonnes pratiques.

Intégrer les questions de genre à l'aide que nous apportons aux ISC

Afin d'intégrer les questions de genre au travail d'accompagnement que nous menons auprès des ISC de pays en développement pour les aider à renforcer durablement leur performance et leurs capacités :

- ➔ nous maintiendrons une approche tenant compte des questions de genre et d'intersectionnalité pour aborder la planification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de nos axes de travail, de nos initiatives et nos priorités ;
- ➔ en tenant compte de leurs besoins spécifiques, nous aiderons les ISC à donner l'exemple en tant qu'organisations et/ou à réaliser des audits qui contribuent à l'égalité des genres ;
- ➔ partout où cela sera utile, nous déploierons un engagement initial sur les questions de genre en accompagnant⁷ les ISC sur la thématique de l'égalité des genres, pour établir des projets de référence et acquérir une expérience que nous pourrions partager.

Depuis 2020, toute initiative nouvelle au sein de l'IDI implique la réalisation d'une analyse des questions de genre⁸. Nous examinerons les projets lancés avant 2020 sous l'angle de l'égalité des genres partout où nous le pourrions et nous introduirons des changements là où cela sera possible et pertinent. Ce travail d'analyse nous aidera à identifier efficacement les obstacles à l'égalité des genres et les occasions de la faire progresser. Les résultats et les recommandations issus de ces analyses nous permettront d'intégrer des réponses appropriées aux phases de planification, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation de notre engagement.

5.2.

Les moyens retenus par l'IDI pour devenir une organisation active sur les questions de genre

Être une organisation qui tienne compte des questions de genre, qui dispose d'une expertise adéquate en la matière, d'un personnel compétent et qui soit capable de créer un environnement institutionnel aidant, voilà les éléments structurels de notre Stratégie. Nous nous appuyerons sur notre expérience et sur l'expertise acquise au fil des ans. Nous avons mis en œuvre la plupart des recommandations de l'évaluation institutionnelle relative à l'égalité des genres (Gender Equality Institutional Assessment - GEIA, 2016), et nous programmerons une nouvelle évaluation de ce type en lien avec la Stratégie et le Plan stratégique de l'IDI.

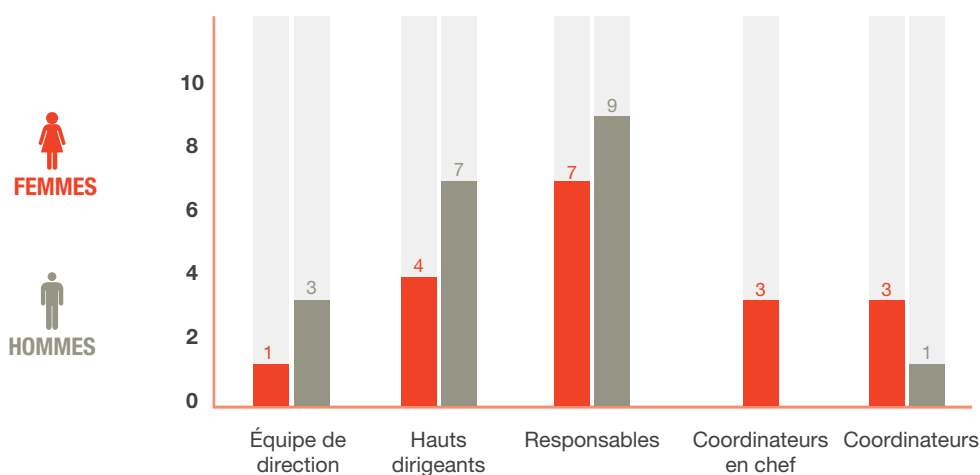
⁷ Par exemple, le projet pilote consacré à l'audit des violences commises par un partenaire intime contre les femmes, en lien avec la Cible 5.2 des ODD.

⁸ Voir à ce sujet le document interne de l'IDI, Recommandations et cadre d'analyse des questions de genre (Gender Analysis Guidance and Framework - GAFG, 2019).

Atteindre l'équilibre hommes-femmes⁹ dans les ressources humaines, acquérir une expertise des questions de genre et renforcer les compétences du personnel en la matière

Nous avons pour objectif d'atteindre l'équilibre hommes-femmes dans nos ressources humaines, et d'acquérir l'expertise et la compétence nécessaires pour identifier et traiter les obstacles à l'égalité des genres dans le champ de responsabilité de notre organisation, de notre mandat et de notre Plan stratégique.

Répartition hommes-femmes par type de fonction (10/2020)



- ➔ Nous continuerons à soutenir et suivre le principe d'égalité des chances, et à viser l'équilibre hommes-femmes dans nos ressources humaines sur l'ensemble de notre organisation. Cette ambition englobe aussi la direction et le Conseil de l'IDI.¹⁰ Nous avons instauré un quota de 40 % pour chaque genre au sein du Conseil de l'IDI.
- ➔ Nous nous efforcerons de combler les écarts de représentation des genres dans nos différentes fonctions. L'IDI évalue régulièrement l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne les salaires de base. Sur le plan des salaires, les inégalités sont davantage liées aux écarts de représentation des genres dans nos différentes fonctions/nos différents postes plutôt qu'à un manque d'équité dans la rémunération. Nous établirons des garde-fous dans nos processus de recrutement et d'avancement. Les possibilités offertes et les procédures appliquées doivent garantir l'égalité des genres.
- ➔ Nous continuerons à renforcer notre compétence sur les questions de genre en nous appuyant sur un cadre de compétences élaboré par l'IDI, nous mettrons en place un groupe de travail stratégique dédié aux questions de genre au sein de l'Unité de soutien stratégique, et nous déploierons une fonction externe nous assurant une expertise en la matière.
- ➔ Nous nommerons des Champions de l'égalité des genres, chargés d'institutionnaliser les connaissances et les actions de promotion de l'égalité des genres à travers les différents départements de l'IDI. Nous encouragerons les modes formels et informels de coopération et de partage en réseau au sein du personnel de l'IDI et au-delà. Le profil des Champions de l'égalité des genres établira clairement leur domaine de responsabilité. Nous renforcerons leurs compétences sur cette thématique si nécessaire, avec pour objectif d'institutionnaliser et de promouvoir de façon systématique l'égalité des genres au sein de l'IDI.

⁹ L'équilibre hommes-femmes est une expression habituellement utilisée pour caractériser les ressources humaines et la participation égale des hommes et des femmes dans tous les compartiments du travail. L'égalité des genres désigne une situation dans laquelle hommes et femmes participent à concurrence de leur représentation dans la population totale. Définition de l'équilibre hommes-femmes : <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>

¹⁰ Ces dernières années, le Conseil a compté davantage de membres féminins. En août 2020, 6 des 10 membres du Conseil de l'IDI étaient des femmes.

Inscrire l'égalité des genres dans la culture organisationnelle de l'IDI, ses politiques et ses recommandations

Notre culture organisationnelle repose sur nos principes fondamentaux : efficacité, redevabilité et inclusion. Elle met l'accent sur la résilience et la flexibilité. Une telle approche implique un esprit d'ouverture et l'acceptation du changement pour accueillir les possibilités d'évolution. Les étapes de réflexion et de retour d'expérience en sont des éléments importants, un terreau qui nourrit le développement continu de l'égalité des genres dans notre culture organisationnelle.

- ➔ À travers la conviction et l'engagement dont font preuve nos dirigeants, nous continuerons à travailler à l'instauration d'une culture organisationnelle favorable à l'égalité des genres, d'un environnement de travail où hommes et femmes évoluent en toute autonomie, où des chances égales de progresser dans leur carrière leur sont offertes. En tant qu'employeur, promouvoir l'égalité des chances implique d'être intransigeant envers quiconque se rend coupable d'exploitation sexuelle, d'agression,

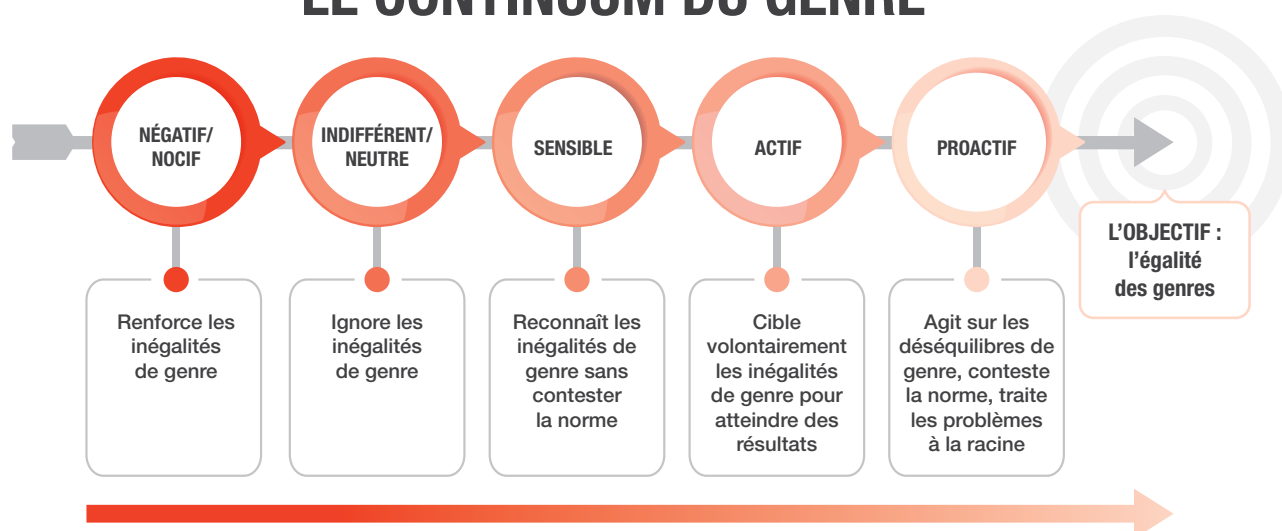
de harcèlement ou d'intimidation. Cette exigence est inscrite dans notre Code de déontologie et notre Politique de protection.

- ➔ Nous avons commencé à intégrer l'égalité des genres à de nouvelles politiques et à de nouveaux documents d'orientation, et nous poursuivrons dans cette voie.

Au sein de l'IDI, nous ferons vivre le débat sur l'égalité des genres à tous les niveaux de l'organisation. Pour nous, la normalisation des questions de genre s'inscrit dans une démarche de long terme, dans un « Continuum du genre ».

- ➔ Nous continuerons à intensifier nos efforts selon différents angles d'attaque, pour que notre démarche de promotion de l'égalité des genres débouche sur des résultats concrets. Nous voulons intégrer à notre organisation la réactivité aux questions de genre. Et là où c'est possible, nous aspirons à des objectifs plus ambitieux encore (voir graphique ci-dessous). Nous comptons sur nos partenaires et nos parties prenantes pour nous suivre dans ce projet, en compagnons actifs.

LE CONTINUUM DU GENRE*



*L'auteur de cette stratégie s'est inspiré du travail « Integrating Gender Into Social and Behaviour Change Communication Continuum » du collectif Health Communication Capacity Collaborative (HC3), Johns Hopkins Center for Communication Programs (CCP) et du « Gender Integration Continuum » de l'O.N.G. Interagency Gender Working Group.

Normaliser la prise en compte du genre dans le processus décisionnel

Prendre en compte la question du genre dans le processus décisionnel peut contribuer à un meilleur éclairage du travail de l'IDI et permettre aux décideurs d'évaluer les possibilités de réduire les écarts entre les genres.

- ➔ Nous voulons inscrire l'égalité des genres dans le déroulement habituel de notre travail de planification, conception, mise en œuvre, suivi, présentation des résultats et évaluation. Pour cela, il faut aller au-delà d'une représentation équilibrée et inclusive des genres aux postes décisionnels, pour englober la qualité des décisions prises.
- ➔ Au sein de l'IDI, nous nous efforcerons de traiter la question de l'égalité des genres dans nos pratiques de direction et de gouvernance. Nous mettrons en place des structures et des mécanismes appropriés, facilitant la création d'un environnement dans lequel chacun pourra faire connaître ses préoccupations, qui nous permettra d'envisager les obstacles à l'égalité dans notre travail de planification et dans les décisions prises.

Partager les connaissances et l'information, communiquer sur l'égalité des genres

Le partage de connaissances, l'information et la communication peuvent être décisifs pour promouvoir l'égalité des genres. Cette approche peut contribuer à transformer les comportements, à bousculer des normes qui perpétuent la discrimination fondée sur le genre. La Stratégie mondiale de communication et de plaidoyer de l'IDI s'engage à « promouvoir l'approche du renforcement des capacités spécifique à l'IDI, une approche fondée sur les besoins, pilotée par les ISC, une approche de la facilitation et de l'autonomisation, active sur les questions de genre¹¹. »

- ➔ Par notre travail, nous diffuserons des connaissances sur l'égalité des genres, et nous favoriserons leur partage. Nous chercherons à identifier les bonnes pratiques, à les promouvoir et à les diffuser auprès des ISC, pour agir en faveur de l'égalité des genres par tous les canaux appropriés.

6. HYPOTHÈSES ET RISQUES

La Stratégie relative aux questions de genre et le plan d'action pluriannuel qui lui est associé s'appuient sur différentes hypothèses. La plus significative d'entre elles est liée à notre engagement en faveur d'une démarche collective visant à atteindre l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au sein de l'IDI et dans notre travail. Une autre hypothèse importante est que les ISC, les organes de l'INTOSAI et d'autres parties prenantes partagent cette volonté. Cela étant, nous avons conscience, et nous tiendrons compte de ce fait, que ces différents acteurs n'ont pas tous les mêmes priorités, en particulier sur les questions de genre.

L'IDI tient à jour un registre des risques qui lui permet de maintenir un suivi sur les risques identifiés et de mettre en œuvre des mesures de réaction et de contrôle. Le Conseil de l'IDI valide ce registre des risques tous les six mois. Le registre établit une distinction entre les risques opérationnels, les risques naturels, les risques d'atteinte à la réputation et les risques pour le développement. Il existe un risque opérationnel spécifique directement lié à la Stratégie relative aux questions de genre actuelle : celui d'échouer à normaliser la question du genre en tant qu'organisation et dans l'exécution de nos programmes d'action. Par ailleurs, l'égalité des genres est une thématique transversale qui touche différents risques identifiés. Certains peuvent affecter le développement (notamment la capacité des ISC à donner l'exemple, la planification stratégique, la professionnalisation et la pertinence des ISC), d'autres sont opérationnels (le recrutement et l'expertise) ou peuvent porter atteinte à notre réputation (par le comportement des agents ou l'association à des États connus pour leurs insuffisances sur le plan des droits de l'homme et de l'égalité des genres).



¹¹ Stratégie mondiale de communication et de plaidoyer (Global Communications and Advocacy Strategy), 2018, p.2.

7. METTRE EN ŒUVRE, SUIVRE ET ÉVALUER NOTRE STRATÉGIE RELATIVE AUX QUESTIONS DE GENRE

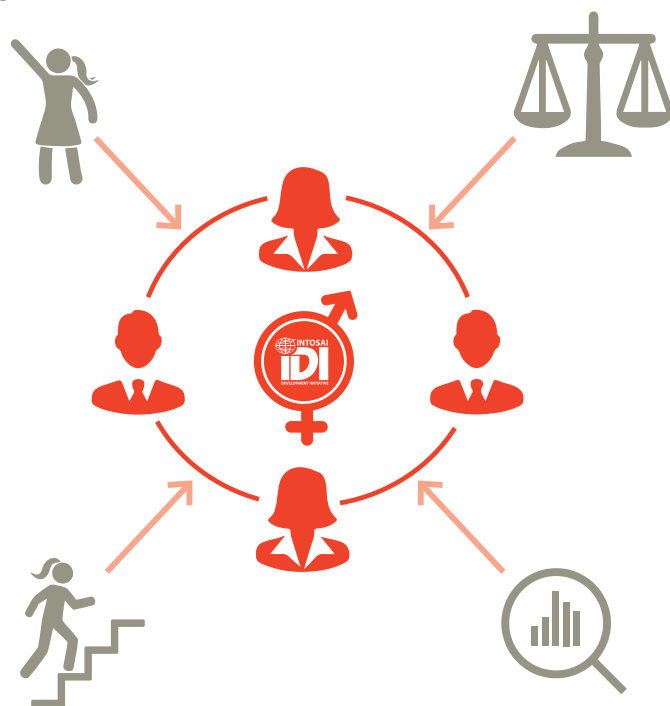
Nous réviserons nos structures et nos mécanismes autant que nécessaire pour assurer la réussite du déploiement de notre stratégie. Ce processus implique de définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun, et d'allouer un budget suffisant à la promotion de l'égalité des genres. Ce dernier point sera étudié dans le cadre de nos Plans et budgets opérationnels annuels, selon les priorités de l'IDI, en tenant compte du Plan d'action pluriannuel pour l'égalité des genres (voir annexe).

Nous organiserons le suivi de la mise en œuvre de notre stratégie, et nous en présenterons les résultats chaque année dans nos Rapports de performance et de redevabilité, lesquels présentent notamment nos indicateurs relatifs au genre, compilés au titre du Cadre de résultat de l'IDI. Chacun devra contribuer à l'effort de suivi de notre stratégie. Le groupe de travail dédié aux questions du genre au sein de l'Unité de soutien stratégique sera toutefois moteur de cet effort. Si le besoin s'en fait sentir, nous réviserons/adapterons les indicateurs relatifs au genre à l'intérieur du cadre.

Nous intégrerons l'égalité des genres à l'évaluation de mi-parcours du Plan stratégique de l'IDI. Nous prévoyons aussi une nouvelle évaluation interne des questions relatives au genre au terme de la période du Plan stratégique. Cette évaluation nous apportera des informations actualisées et des données de référence concernant :

- ➔ l'état de notre progression sur le Continuum du genre, dans les domaines identifiés
- ➔ de manière générale, les progrès de notre démarche de normalisation des questions du genre au sein de l'organisation

Enfin, cette évaluation nous aidera à orienter et affiner notre travail et notre implication pour franchir les étapes du Continuum du genre.



8. ACRONYMES

OSC	Organisations de la société civile
IDI	Initiative de développement de l'INTOSAI
INTOSAI	Organisation internationale des Institutions supérieures de contrôle des finances publiques
ISC	Institution supérieure de contrôle des finances publiques
ODD	Objectif de développement durable
USS	Unité de soutien stratégique

ⁱ Dessin humoristique de couverture par Emilio Morales Ruiz, vainqueur du concours « Égalité des genres, dessine-la ! » organisé en 2015 par ONU Femmes en coopération avec la Commission européenne, la Coopération belge au développement et le Centre régional d'information des Nations Unies pour l'Europe occidentale (UNRIC) : <https://www.instagram.com/emiliomoralesruiz/>



📞 +47 22179500

✉️ info@idi.no

📍 Stenersgata 2, N-01Oslo, Norway

