



联合国促进性别平等和 增强妇女权能署执行局

Distr.: General
29 May 2017
Chinese
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

2017 年年度会议

2017 年 6 月 27 日和 28 日

临时议程项目 3

评价

联合国促进性别平等和增强妇女权能署 2016 年评价职能报告

摘要

本报告提供了关于整体和分散层面的评价职能绩效，以及联合国妇女署为促进在联合国全系统内协调性别平等评价工作和发展国家评价能力所做贡献的信息。另外，报告介绍了独立评价办公室 (IEO) 2017 年的工作方案和预算。

执行局可能希望：(a) 注意 2016 年联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）评价职能报告以及独立评价办公室 (IEO) 2017 年的工作方案和预算；(b) 欢迎联合国妇女署在系统性加强评价职能，领导全系统的性别评价工作，以及在培育有利于国家评价能力发展的创新型伙伴关系方面作出的努力和取得的进展；(c) 要求妇女署（特别是独立评价办公室）继续领导联合国全系统促进性别平等评价工作和国家评价能力发展方面的创新合作；以及 (d) 要求妇女署制定新的 2018-2021 年整体评价计划。



“在实施新的发展议程时，每个地方、每个层面的评价都将发挥关键性作用…当前的紧缩预算环境使得评价比以往更加重要。” 联合国前秘书长潘基文

“我们需要一种独立、实时和完全透明的评价文化。” 联合国秘书长 安东尼奥·古特雷斯

一. 可持续发展评价

1. 《2030 年可持续发展议程》的通过提高了将性别平等融合到全球发展的方方面面并确保“不让任何人掉队”的标准。它对联合国系统内外的评价也产生了深远的影响，因为《2030 年议程》强烈要求提出一个性别敏感，并由国家领导的评价提供信息的跟进和审核机制。为提高相关性和适用性，妇女署与联合国评价小组 (UNEG)、多边和双边组织以及国家伙伴合作，走在将促进性别平等评价放在可持续发展核心位置的最前列。

2. 在妇女署独立评价办公室 (IEO) 的主持下，联合国评价小组修订了十年前制定的《评价规范和标准》。修订后的《规范和标准》第一次包含有关人权和性别平等的独立规范，要求评价者和评价管理人员确保遵守、讨论和促进这些价值，支持对“不让任何人掉队”原则的承诺。这个新的规范正被纳入联合国评价小组指导文件，包括修订后的联合国评价小组评价能力。修订后的《规范和标准》也包含有关国家评价能力、联合国系统评价职能专业化以及对国际商定原则（包括《2030 年议程》）的承诺的新规范。考虑到 UNEG《规范和标准》是指导联合国实体的评价政策和指南的规范框架，纳入以上四个新规范将增强联合国系统中的评价职能。

3. 妇女署所做的贡献超越了联合国系统范围。“不让任何人掉队”的原则是 2016 年可持续发展高级别政治论坛 (HLPF) 的关键主题。为促进这一承诺，在妇女署的领导下，联合国评价小组、EvalGender+、EvalPartners、儿童基金会、人口基金和联合国开发计划署组织了妇女地位委员会 (CSW) 的一次官方会外活动，与各部长、议员和国家评价系统的代表召开了专题讨论会，就促进性别平等的评价以服务于可持续发展目标和北京行动纲要进行研讨。为了支持各国在“不让任何人掉队”的视角下评价其国家可持续发展战略的能力，妇女署领导 EvalGender+ 和国际评价合作组织（与联合国评价小组、EvalPartners、儿童基金会、人口基金和瑞士发展合作署合作）编制并公布了一个题为“在‘不让任何人掉队’的视角下通过重视平等和促进性别平等的评价来评价可持续发展目标”的新指导文件。随后，妇女署及其合作伙伴提出了一项举措来为 11 个国家提供技术援助。

A. 评价职能的治理

4. 评价政策约束评价职能并适用于妇女署支持的所有举措，它为评价确立了一个框架，提供了妇女署在追求性别平等和增强妇女权能方面的绩效的可靠证据。评价政策通过《2013-2017 年评价策略》和《2013-2017 年整体评价计划》来实施。

5. 《2013-2017 年评价策略》规定了四个战略工作方面：(a) 进行整体评价并确立有效的整体评价系统；(b) 加强分散的评价文化以及提高问责制和改进规划的系统；(c) 领导联合国协调促进性别平等评价，以产生系统范围的问责制；以及 (d) 支持有关促进性别平等评价的国家评价能力建设。同时，《整体评价计划》提供了一个有时限的框架，在这个框架内，系统地生成有关妇女署《2014-2017 年战略规划》下的工作绩效的有用评价证据。

6. 为了进一步提高评价职能的独立性和可信度，全球评价咨询委员会（GEAC）就评价职能的方向和总体绩效提供了独立建议。2016 年，该委员会审核了评价职能的绩效，就《2018-2021 年整体评价计划》、《2018-2021 年评价策略》以及促进使用评价的策略（包括通过改善沟通）的构思提供了建议。

7. 该委员会评估，独立评价办公室在联合国系统内的评价中发挥着令人振奋的领导作用，并更加广泛地通过大量合作和网络，最大化地利用妇女署的有限资源来促进和刺激各个层面的评价行动。总体上，该委员会评估妇女署评价职能的绩效已上升到一个较高的水平，系统和工作人员能够在一段时间内保持这一高标准。委员会也承认管理层在推进评价工作和按照评价结果和建议行事方面做了相当大的努力¹。

8. 在强调评价职能的共同责任的同时，委员会还向管理层和独立评价办公室提出了建议。委员会建议管理层：a) 继续系统地吸收计划、方案、倡导和合作方面的评价证据，表达对为其工作提供信息所需证据的明确需求，以及需求程度和需要的地方；b) 请求独立评价办公室每年至少交付两次整体评价；c) 将评价纳入整体战略计划；以及 d) 在推进对妇女署工作的有效监督时，尊重并维护不同但又互补的审计、调查、评价和监测角色。委员会对独立评价办公室通过多个沟通计划促进使用评价的策略表示欢迎，并建议独立评价办公室：a) 通过信息系统技术进一步提高对评价的使用；b) 保护整体评价的适当产能；c) 更新和深化《2014-2017 年评价策略》；以及 d) 继续支持加强监测能力的工作。²

二. 评价职能的绩效

9. 过去四年里，使用全球评价监督系统（GEOS）来跟踪组织范围内的评价职能绩效，包括长期以来的趋势。为确保采取实时行动来解决不足，与总部和外地办事处的高级管理层共享了全球评价监督系统的季度看板，该看板包含九个关键的绩效指标。

表 1

关键绩效指标的趋势，2013-2016 年

		2013	2014	2015	2016	目标 (2017 年 以前)	总体评估	
关键绩效指标	描述	(百分比)						
投入评价职能中的财务资源	评价支出在妇女署方案支出中所占的比例	1.3	2.2	2.0	2.9 ³	3.0	按计划进行	
用于监测和评价的人力资源	任命了监测和评价协调人或干事的办事处	83.0	98.0	100.0	100.0	100.0	完成	
评价覆盖范围	2011 年以来至少开展过一次评价的办事处	67.0	68.0	71.0	84.0	100.0	按计划进行	
评价实施率	正在实施的评价所占比例	83.0	71.0	76.0	84.0	95.0	按计划进行	
评价的质量	被评定为“满意及以上”的评价所占的比例	85.0	100.0	100.0	100.0	100.0	完成	
GATE 上发布的评	GATE 上发布的已完成	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	完成	

¹全球评价咨询委员会致妇女署执行主任的信函，2016 年 12 月

²全球评价咨询委员会致妇女署执行主任的信函，2016 年 12 月

³2016 年的数据使用新方法计算，因此不可与先前年度的数据比较。更多信息请参见第 11 和 12 段。

价报告	评价报告比例						
提交给 GATE 的管理层回复	提交给 GATE 的包含管理层回复且已完成的评价报告比例	85.0	86.0	86.0	94.0	100.0	按计划进行
管理层回复的实施	正在实施的管理层回复关键行动比例	88.0	83.0	85.0	94.0	90.0	完成
评价的使用	称使用了评价的办事处比例	-	71.0	75.0	-	90.0	---

资源来源：全球评价监督系统。

缩写词：GATE，全球问责和跟踪评价使用情况系统。

10. 自全球评价监督系统创建以来，所有关键绩效指标都得到了稳定和持续的改进⁴。特别是，评价覆盖范围从 2015 年的 71% 增加到 2016 年的 84%，同时计划评价的实施率从 2015 年的 76% 增加到 2016 年的 84%。评价报告的质量也有较大提高，83%（36 项评价中有 30 项）被评定为“良好”或“非常好”。管理层回复的提交率达到了 94%，针对上一年度完成的评价提交的管理层回复中有 94% 的承诺行动得到了实施。虽然所有关键绩效指标都有显著改善，但各地区的情况仍存在差异，在评价的地理和主题覆盖范围、计划评价的实施以及及时准备管理层回复方面还有更多工作需要开展。

关键绩效指标 1：财务资源

11. 自 2013 年以来，评价职能年度报告中包含了有关评价开支的数据。2015 年之前计算评价职能所投入资金的方法一致，但 2016 年采用了一种新方法⁵。为确保与评价政策完全一致，就必须更改计算方法。新方法使用“方案支出⁶”而不是“总支出”来估计评价开支的比例。

12. 为与先前年度报告中提供的数据保持一致，表 2 中使用“总支出”来列报 2013-2015 年的数据，而 2016 年的数据则使用“方案支出”列报。“方案支出”不包括机构预算提供（发展效益、联合国协调和管理）资助的其他费用分类类别，以及来自支持规范工作的经常性预算（分摊会费）提供的资金。因此，2016 年的数据不可与先前年度的数据比较。

13. 2016 年，投入到评价中的资金总体估计达 730 万美元，占妇女署总“方案支出”的 2.9%。2016 年的分散评价支出与前一年相比有所增加。除了外地办事处对分散评价的直接投入外，独立评价办公室预算的 33% 被用于支持主要通过区域评价专家执行的分散评价职能。分散评价职能支出总共占总评价支出的 51%。2016 年，独立评价办公室预算的 17% 来自于捐赠动员，专用于支持促进性别平等的国家评价系统。

⁴ 由于成果管理系统出现了小故障，年度报告中未收集 2016 年各办事处的评价使用情况数据。不过，关于各办事处使用从评估中获得的证据和经验教训来为新的规划提供信息并支持结果报告的程度，方案委委托对战略概述和年度报告进行的独立评价提供了充分的证据。详细情况在本报告的分散评价职能部分中提供。

⁵ 2015 年联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）评价职能报告（UNW/2016/5），第 14-16 段。

⁶ 根据妇女署执行局（2013/2）批准并用在《妇女署综合预算》文件中的统一成本分类和筹资框架，方案支出被定义为“方案活动”的总支出额。根据该框架，方案活动与仅由经常方案和其他资源筹资的项目和方案有关，不包括由机构预算（发展实效、联合国协调和管理）筹资的其他成本分类类别以及从支持规范性工作的经常预算（分摊会费）中获得的资金。

表 2

评价职能支出，2013 - 2016 年
(美元)

	2013	2014	2015	2016
妇女署总支出	269,660,584	270,537,900	315,101,084	254,413,520 ⁷
总评价支出	3,576,396	5,917,163	6,272,545	7,391,573
独立评价办公室	2,123,750	4,499,942	4,621,818	5,377,637
分散评价 ⁸	1,226,729	1,417,221	1,650,727	2,013,936
总评价支出 (百分比)	1.3	2.2	2.0	2.9 ⁹

资源来源：“妇女署总支出”和“独立评价办公室支出”数据由管理和行政司 (DMA) 通过差旅安排辅助系统 (ATLAS) 生成。分散评价的数据是在 DMA 官方数据和外地办事处提供的数据补充基础上计算得来的。

关键绩效指标 2: 人力资源

14. 独立评价办公室的人员配置与之前的年度相似。2016 年，独立评价办公室有 16 位工作人员：10 位总部工作人员和 6 位区域办事处的区域评价专家。根据评价政策，区域评价专家是在区域办事处调配的独立评价办公室工作人员，他们直接向独立评价办公室主任汇报。

15. 在外地层面上，100% 的外地办事处都任命了 M&E 干事或协调人¹⁰。2016 年，45% 的办事处报告有至少一位 M&E 干事，而其余 55% 的办事处则任命了 M&E 协调人。总的说来，这在很大程度上反映了之前年度的稳定趋势，特别是在非洲，超过 50% 的办事处都任命了 M&E 干事。分布情况表明，具有相对较大职位的办事处倾向于拥有专门的 M&E 干事。这样的安排有望强化成果管理制系统和评价文化。不过，我们也发现有频繁更换 M&E 协调人的情况。这对 M&E 工作的持续培训、经验和时间精力投入产生了影响。

⁷ 该数据指的是“方案”支出，而不是先前年度使用的“总”支出。更多信息请参见第 11 和 12 段。

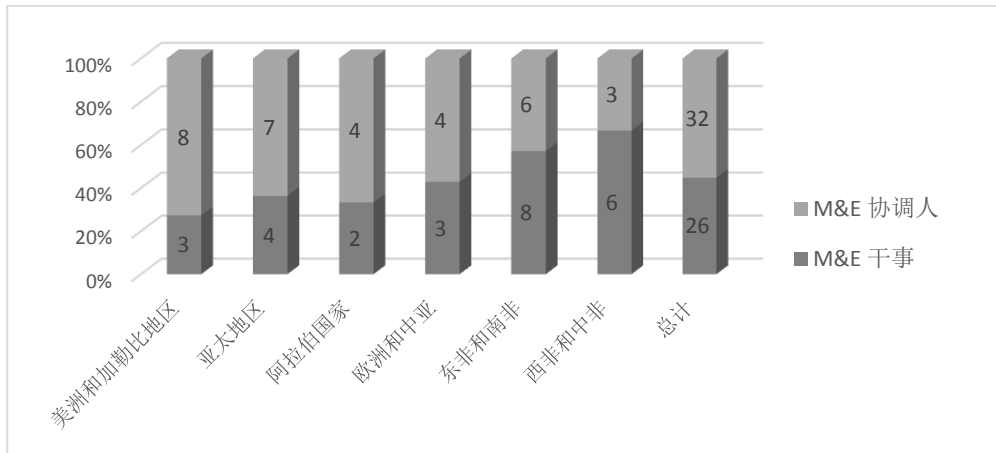
⁸ 分散评价的估计成本包括广泛的类别，如评价研究、有关 M&E 的能力发展、M&E 工作人员/协调人的成本部分以及评价结果的沟通和分发。

⁹ 2016 年的数据使用新方法计算，因此不可与先前年度的数据比较。更多信息请参见第 11 和 12 段。

¹⁰ M&E 协调人除了履行其主要的指定职能外，还要履行 M&E 职能。

图 1

各地区的监测和评价干事/协调人人力资源



资料来源：全球评价监督系统。

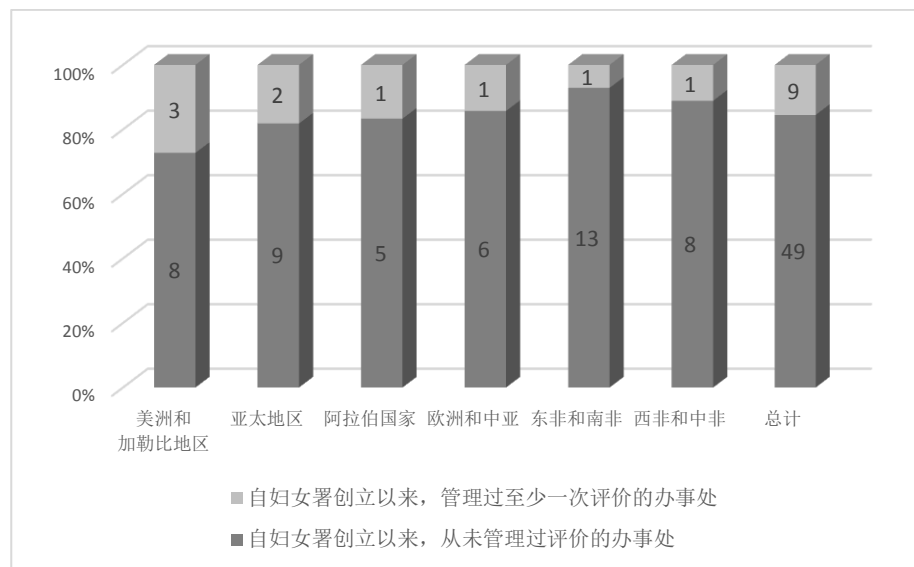
缩写词：M&E，监测和评价。

关键绩效指标 3：评价的覆盖面和类型

16. 2016 年评价覆盖范围呈上升趋势。2011-2016 年期间 84% 的办事处进行了至少一次评价，与 2015 年相比增加了 13%。在进行了至少一次评价的国家中，东非和南非、西非和中非、阿拉伯国家、欧洲和中亚的办事处比例最高，而美洲和加勒比地区的比例最低。尽管取得了显著的进步，有九个办事处（占 16%）自妇女署成立以来还未进行过任何评价。评价计划期间低估时间和资源、安全和人道主义情况以及管理评价的能力有限被看作是实现完全合规性的障碍。国家代表的认同和承诺也是驱动评价证据需求发生积极改变的主要因素。

图 2

各地区的评价覆盖面，2011-2016 年



资料来源：全球评价监督系统。

17. 大多数评价都旨在评估成果层面的结果。2016 年，美洲和加勒比地区、欧洲和中亚、西非和中非以及阿拉伯国家地区完成了四次覆盖多个国家的区域主题评价。亚太地区也完成了三次覆盖多个多层方案的区域方案评价。评价较好地涵盖了所有主题方面。总共有 25 份（占 46%）报告思考了“消除针对妇女的暴力”和“妇女经济权能”，20 份（占 37%）报告集中于“和平、安全与人道主义行动”以及“领导力和政治参与”。关注“国家计划和预算”（占 11%）以及“妇女署对全球规范和标准的贡献”（占 6%）的评价数量最少，这与妇女署的资源分配是一致的¹¹。由于其性质，整体、区域和国家组合评价提出了多个影响方面。附件 1 提供了分析中所考虑评价的列表。

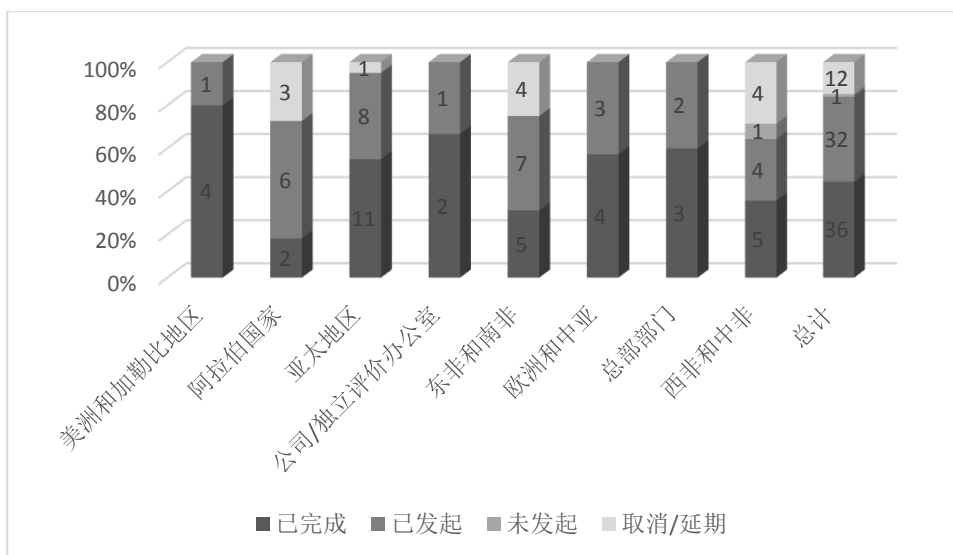
关键绩效指标 4：计划评价的实施率

18. 总体上，2016 年计划评价的实施情况较先前年度有稳定改善。在 2016 年计划的 81 次评价中，有 84% 被实施（44% 已完成，40% 正在实施）。完成了 36 次评价，包括两次整体评价，比上一年增加了 13%。

19. 但是，总共有 16% 的计划评价未实施（1% 未启动，15% 被取消和/或延期）。延期和取消的原因是计划太过宏大、没有具备性别和评价技能的适当顾问可用以及计划期间低估时间和资源。由于人道主义和危机情况以及方案扩展，也必须对评价进行延期。虽然一些原因超出办事处的控制，但评价计划阶段需要更加注意，以确保选择更具有战略性和更现实的评价。

图 3

评价实施率，2016 年



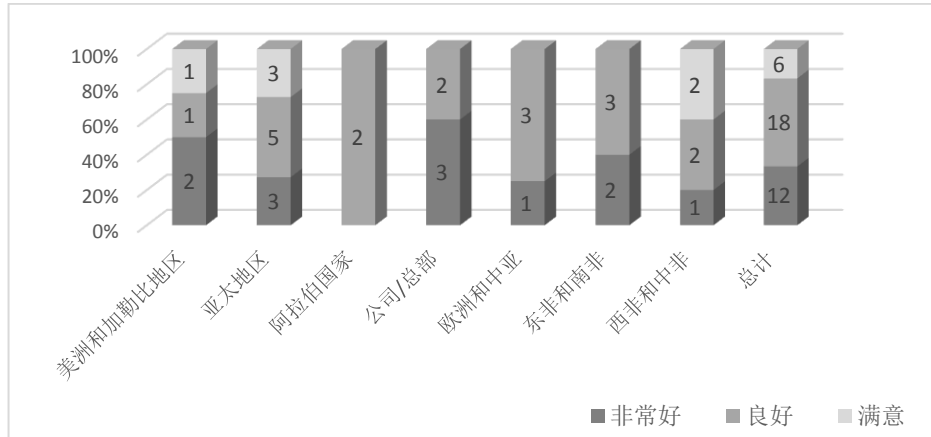
资料来源：全球评价监督系统。

关键绩效指标 5：评价报告的质量

20. 与上年同期相比，评价的平均质量有所提高，被评定为“良好”和“非常好”的报告比例从 2014 年的 72% 增加到 2016 年的 83%。继续保持上一年的趋势，没有报告不合格，表明实施的质量保证机制维持了成功防止实施低质量评价的绩效底线。附件 1 提供了所考虑评价（包括各个质量评定结果）的列表。

¹¹数据包括提出了多个影响方面的评价。

图 4
评价质量，2016 年



资料来源：全球评价评估和分析系统

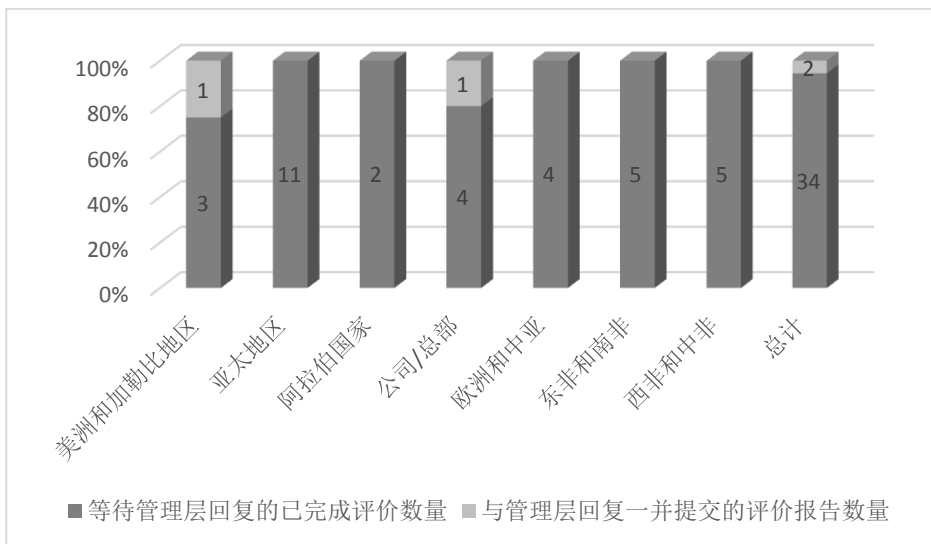
关键绩效指标 6：提交给全球问责和跟踪评价使用情况系统 (GATE) 的已完成评价报告比例

21. 继续保持 2013 年以来的趋势，已完成的评价 100% 都公布在全球问责和跟踪评价使用情况系统中。

关键绩效指标 7：提交给全球问责和跟踪评价使用情况系统的管理层回复

22. 在 2016 年完成的 36 次评价中，有 34 次（占 94%）根据评价政策提交了管理层回复。所有地区都差不多实现了完全合规性。

图 5
管理层回复提交情况，2016 年



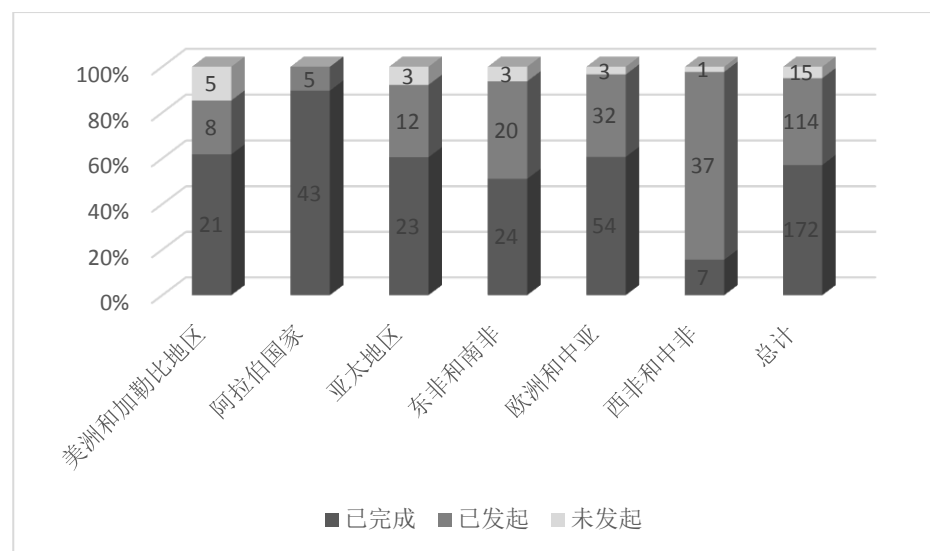
资料来源：全球问责和跟踪评价使用情况系统

关键绩效指标 8：管理层回复的实施情况

23. 2016 年，该关键绩效指标继续朝着积极的方向发展，更多建议被报告为已完成或已启动。在管理层回复中包括的 301 项承诺行动中，有 94% 被实施：57% 已完成，37% 正在实施。不过，其余 6% 还有待启动，包括已超过到期日的那些（占 3%）。

图 6

评价管理层回复/关键行动的实施情况，2016 年



数据来源：全球问责和跟踪评价使用情况系统

三. 整体评价

24. 2016 年，独立评价办公室根据《整体评价计划》的时间表，继续确保整体评价的质量和及时实施。独立评价办公室向执行局提交了两次整体评价的报告：a) 评价妇女署对联合国系统协调性别平等和妇女权能做出的贡献；以及 b) 对 2014 年和 2015 年妇女署管理的评价进行的元分析。

25. 到 2016 年年底时，2016-2017 年整体评价的实施率为 100%。如表 3 所示，在计划的六项评价研究中，有四项“已完成”，两项“正在进行”。

表 3

计划的整体评价的实施状态，2016-2017 年

评价研究的标题	状态	其他信息
1. 评价妇女署对联合国系统协调性别平等和妇女权能做出的贡献	已完成	在 2016 年第二届常会上呈交给执行局
2. 对妇女署 2015 年管理的评价进行元分析	已完成	在 2016 年第二届常会上呈交给执行局

3.	评价妇女署的区域架构	已完成	在 2017 年第一届常会上呈交给执行局
4.	评价妇女署的战略伙伴关系	已完成	将在 2017 年年度会议上呈交给执行局
5.	对妇女署 2016 年管理的评价进行元分析	按计划进行	将在 2017 年第二届常会上呈交给执行局
6.	评价妇女署对政治参与的支持	按计划进行	将在 2018 年第一届常会上呈交给执行局

使用整体评价来促进改变

26. 使用评价结果和建议是主要优先事项之一。每年，独立评价办公室都会跟进参与两年前进行的评价的妇女署关键利益相关方，了解整体评价如何促进妇女署政策、战略和实践的改变。

评价妇女署对妇女经济权能的支持

27. 2015 年向执行局呈交评价妇女署对妇女经济权能 (WEE) 所做的贡献 (UNW/2015/CPR.7) 以来，建议方面取得了显著进步。为提高妇女署工作人员战略性地参与解决宏观经济问题的能力，妇女经济权能处开展了一项有关性别和经济的课程。第一次试点课程在位于都灵（意大利）的国际劳工组织国际培训中心进行，汇集了来自 21 个国家和区域办事处的妇女署代表。此外，妇女署还审查了其与国际货币基金组织 (IMF) 在促进性别平等的预算编制方面的战略伙伴关系。这使得妇女署更加系统地跟踪国家层面妇女预算决策的影响，并严格审查紧缩政策对妇女提供的商品/服务产生的经济影响，特别是在农村和偏远社区中。

28. 根据指导妇女署有关妇女经济权能工作且明确立足于权利方法的评价建议，妇女署提出了基于权利方法的旗舰项目 (FPI) 概念。针对向旗舰项目转型，另外也提出了这样的建议：通过合并多个小规模项目来加强领导力和战略重点以及使用更长期的整体方法来产生更大影响。最后，已改进知识网关来连接更广泛的利益相关方，从而深化和扩展内容并促进联系。

评价妇女署的规范性支持工作

29. 2015 年完成了妇女署规范性支持工作及其业务联系的整体评价 (UNW/2015/CPR.13)¹²，并针对已取得明显进步的方面提出了四项综合性建议。在制定新战略计划时，旗舰项目为了妇女署的工作和更加系统地联系规范性工作和业务而采取的步骤提供了一个更紧密的理论框架。

30. 也有迹象表明，评价影响了为加强妇女署的两大支柱/机构之间的协调而采取的步骤；成立行政领导团队；以及引入矩阵式报告关系。作为促进内部沟通的措施，新聘用了专门的工作人员、为旗舰项目建立了实践社区并使用 Yammer 来加强内部沟通。

¹²妇女署规范性支持工作及其业务联系的整体评价由内部监督事务厅在妇女署独立评价办公室的支持下进行的。

四. 分散评价系统

31. 大约 90% 的妇女署评价都由外地办事处管理，反映了组织的分散性质。这一点确保了评价职能生成相关的国家特定证据来为妇女署在国家层面的方法提供信息。不过，这也为确保国家层面的评价符合国际商定评价标准（如联合国评价小组支持的评价标准）提出了挑战。

32. 2016 年，独立评价办公室提供了多项监督、技术和能力发展支持，以提高分散评价的可信度、公正性、质量和使用。事实证明此方法行之有效，并促使上面报告的所有评价关键绩效指标得到显著改善。

提高分散评价的质量、可信度和使用的系统

33. 鉴于分散评价是一项共同职能，独立评价办公室加强了其与区域办事处和方案司的合作。在区域层面上分析了全球评价监督系统看板和有关评价绩效指标的国家特定分类，并每季度向区域和国家办事处沟通分析结果。为进一步提高合规性，已将选定的绩效指标纳入国家办事处评估工具 (COAT)。独立评价办公室和方案司定期联合向各办事处传达最近进展。该项合作有效地刺激了对证据的需求，并为持续改善分散评价职能创造了一个有利的环境。

34. 继续使用全球评价报告评估和分析系统 (GERAAS) 作为确保分散评价的质量和可信度的关键手段。通过该系统，独立评价办公室向 17 个相关办事处和所有区域办事处提供了评价报告的质量评估和个性化反馈，以确保未来评价职能的持续改善。为进一步分发评价报告和促进各办事处之间的积极加强，在组织范围内进行最佳评价宣传。此外，区域评价专家在所有地区实施了涵盖关键评价里程碑的监督和技术质量保证支持。

35. 为确保分散评价为妇女署的全球政策和战略提供信息，还公布了对妇女署管理的所有评价进行的元分析。为进一步促进对分散评价的使用，独立评价办公室和方案司组织了一次联合网络研讨会，来思考管理层对提高绩效的看法。此外，各区域办事处也提供了一系列知识产品和区域特定元分析。例如，东非和南非以及美洲和加勒比地区基于从评价报告中获得的证据，制作了知识管理手册。其他地区也启动了类似的活动。

36. 多个办事处接受了 2015 年提出的新国家组合评价方法。2016 年，启动了七项国家组合评价，其中两项已完成。向更具战略性的评价转变的结果是获得了相关和及时的评价证据和经验教训，从而提供更有效和高效的方案。

37. 独立评价办公室继续管理全球问责和跟踪评价使用情况系统 (GATE)。这个在线门户网站充当问责工具，用于保存所有评价报告和跟踪管理层回复的实施情况。2016 年，对该系统进行了升级，增加了一项根据主题领域和选定的组织优先事项和原则搜索建议的新功能。

38. 独立评价办公室继续为分散评价计划的制定提供技术支持和监督，而分散职能计划的制定仍然是国家和区域计划以及批准流程的完整组成部分。为促进协同效应和提高效率，第一次制定了一个综合的全球评价计划。

39. 确定拥有性别和评价两方面的所需经验的顾问是妇女署及其合作伙伴面临的一个持续挑战。因此，2016 年妇女署启动了性别评价顾问数据库，将潜在顾问与需要具备性别和人权方面专门知识的评价者的机构联系起来。目前，该数据库中有大约 70 位经过审查的顾问（总共收到了 800 个申请）有可公开搜索的简历。35% 的顾问数据库成员报告，潜在雇主在网上查看其简历后与他们取得了联系，其中有 11% 签订了合同。

内部评价能力发展

40. 目前正在加强内部评价能力，以期形成一种促进使用评价、评价责任和从评价中获得经验教训的文化。作为加强分散评价职能而建立的不同综合系统的

一部分，区域评价专家提供了一致的技术和其他咨询支持，包括共同管理安排国家组合评价。此外，一直在维持监测和评价实践社区，以促进各地区的经验和专业知识交流。

41. 作为加强评价职能的专业化举措的一部分，独立评价办公室集中于鼓励监测和评价工作人员参与电子学习课程：如何管理促进性别平等评价。55% 的干事完成了该课程并获得了结业证书。欧洲和中亚的监测和评价协调人完成该课程的比例达到了 100%。该电子学习课程也可供公开访问，截止 2016 年 12 月底，报名人数为 1,223 人，是 2015 年报名人数的两倍多。课程满意度调查显示，大多数人认为课程达到他们的预期 (89%)，该课程也有助于他们将性别平等纳入到其日常例行工作中 (85%)。

加强沟通以促进评价的使用

42. 2016 年，独立评价办公室制定了一项新的沟通策略，目的是超越评价报告分发的传统方法，纳入一个针对提高评价使用者的参与并最终提高评价使用情况的更全面的创新沟通方法。虽然评估其成果还为时尚早，但自提出该策略以来，网站的回访者人数增加了 10%，花在独立评价办公室网页上的平均时间增加了 35%。

43. 在该策略中，独立评价办公室提出新的创新产品，如视频和杂志、通过活动和网络研讨会与使用者进行对话、在社交媒体上发布以及动态网站。事实证明，这些新产品是成功的。例如，在相同的 YouTube 频道上，有关“促进性别平等评价如何促进可持续发展目标”的视频的观看次数比其他视频高 78%，表明它在提供相关内容和赢得感兴趣的观众方面是成功的。

44. 独立评价办公室继续编写促进性别平等评价的杂志——《转变》。2016 年间，公布了《转变》的三个问题，重点提出了促进性别平等评价在确保《2030 年可持续发展议程》中“不让任何人掉队”的原则的作用，以及从整体评价和有关妇女署评价的元分析中获得的结果和经验教训。网站和社交媒体分析表明，浏览和互动最多的是与《转变》有关的网页和发文。总共包括五次网络研讨会、七个出版物、28 次公告和 14 次演讲，触及了联合国系统内外的数百个参与者。

45. 关于促进对评价的使用，独立评价办公室也开始提供有针对性的战略证据，以便为管理人员做出的具体决策提供信息。例如，独立评价办公室提供了对关键评价结果和建议的分析，为《2014-2017 年战略计划》的中期审查以及新的《2018-2021 年战略计划》的构思提供信息。

46. 对“妇女署计划和报告过程中基于结果的管理的质量”¹³进行的外部评估表明，专注于使用评价来为分散层面的决策提供信息促使对评价经验教训的使用稳定增加，为更好和更具战略性的方案目标提供了信息。

五. 联合国对促进性别平等的评估的全系统协调

47. 2016 年，妇女署主要通过下列五个方面，加强了对促进性别平等的评估的全系统协调的支持。

A. 联合国评价小组和区域联合国评价小组

48. 自 2015 年 3 月开始，妇女署独立评价办公室通过主持联合国评价小组，继续领导加强联合国系统内外的评估需求、供给和使用方面的工作。在妇女署

¹³妇女署方案司计划和方案指导股 (PPGU) 委托对妇女署战略概述和年度报告进行的一项独立性评估。该评估涵盖经过批准的战略概述和 2014-2016 年间通过的年度工作计划以及所有外地办事处准备的 2013-2015 年期间的年度报告。

独立评价办公室的领导下，联合国评价小组将自己定位为联合国系统内外部的一个战略参与者。通过在更新后的联合国评价小组《规范 and 标准》中纳入一项独立的标准（这体现在更新后的联合国系统《评价者能力》中），确保将人权和性别平等放在联合国系统评价的首要 and 中心位置，我们取得了重要的进步。

49. 2016 年，联合国评价小组组织了多项关键活动，以期提高评价《2030 年议程》的能力。2016 年 3 月，来自政府、民间团体和联合国机构的评价者和统计员第一次汇集在一起，讨论“不让任何人掉队——以重视公平和促进性别平等的视角来评价可持续发展目标”，作为妇女地位委员会的一次会外活动。在 2016 年 4 月举行的联合国评价小组周期间，召开了“适合 2030 年议程的评价”的高级别会议，关键领导者、政策制定者和评价者齐聚一堂，讨论可持续发展目标评价的主要优先事项。作为联合国评价小组评价实践交流的一部分，组织了一次专门讨论在评价中使用“不让任何人掉队”的方法的会议。独立评价办公室也支持联合国评价小组工作计划所有战略目标方面的工作，确保促进性别平等并将其纳入主流。

50. 独立评价办公室通过其区域评价专家继续成为联合国区域评价网络 and 平台中的活跃成员，目的是提升促进性别平等的和评价中全系统的一致性，以及加强实地工作人员的技能。特别是独立评价办公室继续领导亚太、美洲和加勒比地区以及非洲地区的联合国区域评价小组。

B. 联合国关于性别平等和增强妇女权能的全系统行动计划

51. 妇女署继续联合领导联合国评价小组性别平等和人权工作小组，支持联合国评价小组成员根据联合国全系统有关性别平等和增强妇女权能的行动计划的绩效评价指标进行报告。独立评价办公室通过该工作队领导编写了联合国实体报告趋势的综合报告、在 2016 年联合国评价小组评价实践交流和年度大会上提交了结果、提供了双边技术支持并管理了联合国全系统有关性别平等和增强妇女权能的行动计划的绩效评价指标报告的独立审查。

52. 2016 年联合国全系统有关性别平等和增强妇女权能的行动计划的报告周期显示，各实体将重点放在使性别平等融入评价系统上。在报告评价指标适用的 43 个实体中，有 16% (7) 报告“超出要求”；42% (18) 报告“达到要求”；35% (15) 报告“接近要求”，7% (3) 报告“不符合要求”。虽然这表明与去年相比评定结果有所提高，但应该注意，这些实体中有 28% (12) 未遵循联合国评价小组认可的根据联合国全系统有关性别平等和增强妇女权能的行动计划标准对评价报告评分的流程。

53. 根据联合国全系统行动计划绩效评价指标 (EPI) 对妇女署所有评价报告进行的外部独立评估显示，在将性别平等和妇女权能纳入评价报告的所有方面取得了较大改进。2016 年，妇女署报告“达到要求”的分数为 8.40，与上一年相比大幅提高。有多个原因可以解释 2016 年的总体改进：a) 区域评价专家在整个评价流程中执行质量标准；b) 对具有性别和评价混合技能的评价者提出了严格的招聘标准；c) 实施专业化方案。

C. 独立的全系统评价

54. 全系统独立评价 (ISWE) 的主要目的是加强管理和进行独立、可信和有用的全系统发展实效评价的职能、系统和机制。2016 年，妇女署作为管理小组的成员积极地参与两项全系统评价中：a) 评价联合国系统对加强国家统计能力做出的贡献；以及 b) 联合国发展援助框架 (UNDAF) 的元评价和综合。两项评价都由联合检查组于 2016 年 10 月提交给经社理事会。此外，基于联合国发展援助框架元评价的主要结果，独立评价办公室与联合国评价小组成员合作，为审查和就以评价为重点的新《联合国发展援助框架临时指南》提供实质性意见做出了贡献。

D. 支持联合评价和联合国发展援助框架 (UNDAF)

55. 在提高联合国全系统一致性这一需求的驱动下，妇女署支持将性别平等整合到联合国机构间评价工作中，包括整合到联合方案和联合国发展援助框架评价中。在区域评价小组的框架内，妇女署提供了技术和咨询服务，如审查职责范围草案和 14 项联合国发展援助框架评价的评价报告。另外，还在区域层面与联合国机构联合组织了培训会议，以提高联合国工作人员和合作伙伴的促进性别平等评价能力。

E. 支持促进性别平等评价的平台

56. 性别平等评价门户网站仍然是评价性别平等工作有效性的关键资源。通过该网站，可以访问将评价证据与《北京行动纲要》的主要关键领域联系起来的 510 份评价报告以及提供理论和实践的《妇女署评价手册》。大部分报告都来自联合国系统，三分之一的报告来自学术界、基金会、双边机构、政府间机制和多边发展银行。

六. 支持促进性别平等的国家评价能力

A. 全球评价议程

57. 2016-2020 年《全球评价议程》提出了全球评价社群有史以来第一个长期全球愿景。该议程由全球的多个利益相关方在 EvalPartners 的总框架下合作提出。遵循系统性方法，该《议程》的四个基本方面是为了促进：(a) 有利的环境；(b) 机构能力；(c) 个人能力；以及 (d) 前三个方面的相互联系。“不让任何人掉队”的原则（包括性别平等）作为指导整个《议程》的一个关键价值被纳入其中。

58. 《议程》继续提供启示，并调动多个国家参与者、国际组织和联合国组织加强“以透明度、问责制和向共同利益迈进为特征的改革全球社群”评价。

59. 通过联合领导 EvalGender+（一个由 37 个组织组成、致力于加强促进性别平等评价的全球伙伴网络），妇女署继续领导国家评价能力发展的全球多利益相关方合作网络 EvalPartners。EvalGender+ 倡导对可持续发展目标进行重视平等和促进性别平等的评价。

B. 加强有利于评价的环境

60. 作为 EvalGender+ 的联合领导，妇女署加强了与多个合作伙伴和评价机构的战略联盟，以促进性别平等的视角来加强国家拥有和驱动的评价系统。2016 年，妇女署和 EvalGender+ 启动了一系列活动，这些活动集中于以“不让任何人掉队”的视角来评价可持续发展目标。这些活动通过多利益相关方流程来实施，包括在线咨询、高级别技术活动以及向 11 个国家提供如何在促进性别平等和重视公平的视角下评价可持续发展目标的技术援助。这些国家包括布基纳法索、柬埔寨、哥伦比亚、肯尼亚、吉尔吉斯斯坦、尼泊尔、斯里兰卡、突尼斯、津巴布韦、亚太地区评价协会 (Asia-Pacific Evaluation Association) 和 EvalMENA 网络。在纽约举行的高级别活动汇集了政府代表、议员和发展参与者。这些广泛的合作最终提出了题为“在‘不让任何人掉队’的视角下评价可持续发展目标”的指导和培训文件包。

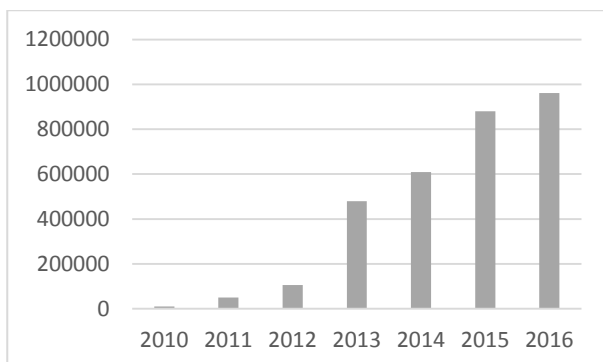
C. 增强评价需求、管理和使用的机构能力

61. 在其国家评价能力发展支柱中，妇女署支持跨地区的多项活动来加强促进性别平等的国家评价系统。例如，在美洲和加勒比地区，妇女署在哥伦比亚、哥斯达黎加、阿根廷、厄瓜多尔和多米尼加共和国提供了广泛的技术和能力发展支持。支持的范围从将性别平等和人权观点纳入公共政策评价中，到加强国家促进性别平等的监测和评价系统以及能力发展培训。在津巴布韦提供的类似支持促进了国家性别平等监测和评价框架的提出。这些独特整合的计划和活动有望增加政府和非国家行为体加强现有的和建立新的促进性别平等国家监测和评价系统方面的工作。

D. 加强评价者开展促进性别平等的可信和有益评价的个人能力

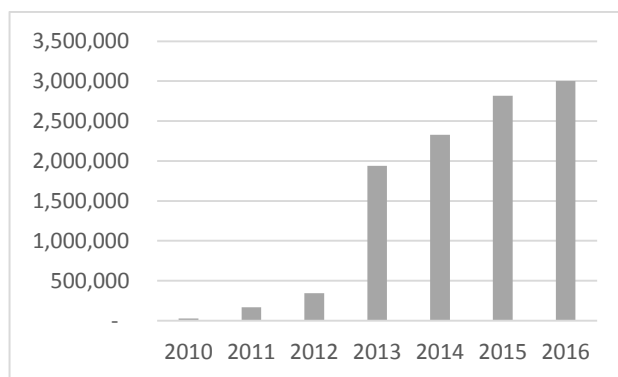
62. 继续使用一系列创新和具有成本效益的技术来促进评价者进行可信和有用的促进性别平等评价的个人能力。特别是，EvalPartners 的门户网站“**MyM&E**”吸引了全球范围内数量庞大的评价者和感兴趣的从业者。自该门户网站启动以来，访客的累积总数为 961,538 人，比上一年增加了 20%。累积的页面下载量也超过了 300 万次。有关发展评价的大量开放在线课程继续刺激该门户网站的高流量。课程的注册参与者来自 178 个国家，累积总数为 27,513 人。在该平台提供的九项课程中，重视公平和促进性别平等的评价课程是参与者最喜欢的课程，有 3,427 位注册参与者。

图 7: EvalPartners “MyM&E” 平台的累计访客总数



资源来源: MyM&E 统计数据, 2016 年 12 月

图 9: EvalPartners “MyM&E” 平台的累计页面下载总数



数据来源: MyM&E 统计数据, 2016 年 12 月

63. 此外，EvalGender+ 实践社区继续作为持续讨论相关主题以及交流性别和评价相关信息的一个关键平台。2016 年，该网络的成员人数达到了 2,818 人。

七. 2017 年独立评价办公室工作方案

64. 2017 年，独立评价办公室将继续根据《2014-2017 年评价策略》，开展下列四个关键结果领域的工作，尤其关注《2030 年议程》。与妇女署战略计划周期保持一致，独立评价办公室将制定新的《2018-2021 年评价策略》以及新的《2018-2021 年整体评价计划》。

A. 有效整体评价的实施

65. 2017 年，独立评价办公室将向执行局呈交两项整体评价的结果：a) 妇女署的区域架构以及 b) 妇女署的性别平等和增强妇女权能战略伙伴关系。独立评价办公室将对妇女的政治参与进行一次主要的整体评价，并将启动另一项有关治理和国家计划的整体评价，该评价将在 2018 年完成。独立评价办公室也将进行并提交 2016 年妇女署管理的整体和分散评价的元分析。为进一步提高整体评价的效用，独立评价办公室将继续实施其沟通策略。《转变》杂志、实时通讯、评价简报和社交媒体将继续作为分发评价结果的主要手段。独立评价办公室将继续探讨并提出创新和促进性别平等的评价方法。

B. 有效的分散评价体系的实施

66. 独立评价办公室将继续通过以下方式加强其分散系统和实践：a) 管理区域和国家组合评价；b) 对分散评价进行持续监督并提供技术支持；c) 以评价管理人员导师制为重点的专业化举措；以及 d) 质量保证机制，包括全球评价监督系统、全球评价报告评估和分析系统以及促进性别平等评价者候选名册。将继续维护知识管理系统，包括评价实践社区、全球问责和跟踪评价使用情况系统以及性别平等评价网站。

C. 推动联合国对促进性别平等评价的协调

67. 独立评价办公室将继续发挥带头作用，并积极参与联合国评价小组和区域联合国评价小组。独立评价办公室将继续参与联合国评价小组工作队，确保将性别平等纳入机构间评价工作的主流，包括通过提供技术指导、培训和促进联合国实体之间的交流，就联合国全系统有关性别平等和增强妇女权能的行动计划评价绩效指标向联合国实体提供支持。

D. 加强促进性别平等的评价体系的国家评价能力

68. 独立评价办公室将继续通过 EvalGender+ 和 EvalPartners 支持国家促进性别平等评价的能力发展，它将领导即将在吉尔吉斯斯坦议会举行的第三次 EvalPartners 全球论坛的组织活动。独立评价办公室将战略性地应用其作为 EvalGender+ 联合主席的角色，倡导促进性别平等的国家评价系统；其将扩大对有关评价可持续发展目标的指导文件的试行项目，并加强对选定国家的技术支持，以便在性别视角下评价可持续发展目标本地化。

E. 2017 年独立评价办公室工作方案的核定预算

69. 2017 年独立评价办公室的总预算为 4,453,546 美元。该预算包括三个筹资类别：机构预算、核心可列入方案的资源和非核心资源。

70. 3,037,387 美元的机构预算包括 11 位工作人员的薪水和工作计划的主要活动：2017 年评价研究的公司合同；办事处运营成本；支持分散评价系统；支持联合国协调促进性别平等评价；以及有关促进性别平等评价的国家评价能力发展。除了机构预算外，五位区域评价专家的薪水通过 1,000,000 美元的核心资源支付。

71. 独立评价办公室还从瑞士获得了 416,158 美元的非核心资金，用于加强内部评价职能和支持将性别视角整合到可持续发展目标的评价中。

附录 I

2016 年完成的评价

附录 I 提供了 2016 年完成的整体和分散评价的完整列表。该信息用于分析多年关键绩效指标的趋势和 2016 年评价职能的绩效。有关评价的地理和主题覆盖率、类型以及质量的进一步分析在该报告的相关章节下提供。

地区	办事处/司	方案评价标题	质量评定结果
美洲和加勒比	危地马拉	增加妇女经济机会	非常好
		拉美农村企业家	
	美洲和加勒比区域办事处（巴拿马）	诉诸司法作为结束对妇女暴力的预防机制	非常好
	智利	加强民间社会组织促进性别平等 2013-2016	满意
亚太地区	萨尔瓦多	妇女与有利于平等的市政政策	良好
	孟加拉国	性别和气候变化项目	满意
	柬埔寨	制止暴力侵害妇女行为方案	非常好
	中国	中国社会性别研究和倡导基金	良好
	亚洲及太平洋区域办事处（泰国）	有关提高东南亚妇女人权的区域方案	良好
	亚洲及太平洋区域办事处（泰国）	增强亚洲移民女工权能区域方案（2012-2015 年第 III 阶段）	良好
	亚洲及太平洋区域办事处（泰国）	利用技术手段、证据和社区参与来推进法律实施和向东南亚遭受暴力的妇女提供服务	良好
	巴基斯坦	推进性别平等和妇女经济权能 — 在家工作的妇女，第 II 阶段 (2012-2015)	非常好
巴基斯坦	妇女的领导能力和社会复兴方案	良好	

	太平洋多国办事处(斐济)	太平洋地区制止暴力侵害妇女机构基金	满意
	尼泊尔	加强实施妇女、和平与安全议程	非常好
	尼泊尔	在中部德赖地区本地化妇女、和平与安全议程	满意
阿拉伯国家	阿拉伯国家区域办事处(埃及)	有关妇女政治参与的主题评价	良好
	约旦	在伊尔比德和扎尔卡通过妇女经济权能和保护倡议来促进社会融合	良好
欧洲和中亚	欧洲和中亚区域办事处(土耳其)	妇女署对联合国协调性别平等和妇女权能所做的贡献	非常好
	摩尔多瓦	地方发展方案联合综合评价	良好
	中亚多国办事处(哈萨克斯坦)	赋予塔吉克斯坦移民家庭被遗弃妇女权力	良好
	吉尔吉斯斯坦(国家办事处)	建设支持和平的力量项目	良好
东非和南非	埃塞俄比亚	国家组合评价	非常好
	坦桑尼亚	国家组合评价	良好
	南苏丹	2014-2016 年南苏丹战略概述评价	非常好
	乌干达	和平建设和加强保护系统(促进性别平等倡议)	良好
	津巴布韦	预防针对年轻妇女和少女的性别暴力的联合方案	良好
西非和中非	塞内加尔	支持促进妇女与女童权利	满意
	中西部非洲区域办事处	妇女的领导能力和政治参与(2011-2015)	满意

	塞内加尔	加强女议员能力已有效实施对性别平等的承诺	非常好
	马里	妇女领导和参与和平、安全与人道主义行动	良好
	中非共和国	在中非支持加强妇女参与和平与安全领域和援助受冲突影响的妇女和女童方案	良好
总部各司	政策司	增强妇女经济权能知识网关项目（增强妇女权能）	非常好
	政策司	为性别平等筹措资金	良好
	方案司	2011-2016 年妇女署瑞典国家开发署战略伙伴关系框架	良好
整体	独立评价办公室	妇女署对联合国系统协调所做的贡献	非常好
	独立评价办公室	区域架构	非常好

附录 II

联合国妇女署管理的基金评价

联合国信托基金

1. 联合国支持采取行动消除暴力侵害妇女行为信托基金（简称“信托基金”）提供全球、多边资助来支持防止和制止针对妇女和女童暴力行为的工作，2016 年标志着该基金成立 20 年。信托基金于 1996 年由联合国大会（第 50/166 号决议）建立，由妇女署代表联合国系统进行管理。2016 年，信托基金支持了 107 个项目，这些项目都致力于防止和解决 77 个国家和地区中针对妇女和女童的暴力行为。
2. 2016 年，受资助者实施的十四（14）个联合国信托基金项目都接受了最终外部评价，评价费用为 183,027 美元。此外，联合国信托基金秘书处还委托进行了一项独立的元评价和元分析，样本包括自 2008 年以来进行的 77 项项目评价，费用为 26,000 美元。
3. 元评价的结果表明，联合国信托基金受资助者项目评价的质量大大提高：根据《联合国评价指南》，第 13 周期（2008）项目评价中有 65% 被评定为满意或以上，相比之下第 16 周期（2012）的这一比例为 82%。不过，元评价还发现评价开支变化很大，评价质量低下与开支较少有关。因此，信托基金建议受资助者将至少 20,000 美元分配用于最终评价。此外，对于小额赠款组合（120,000 美元及以下的项目），评价预算和管理已经集中，由秘书处集中并管理，以确保获得较高的评价质量，同时减轻对小型非政府组织的负担。
4. 基金有一位专门的监测和评价专家，负责：为受资助者准备和管理其项目评价提供技术支持；管理联合国信托基金秘书处层面的评价；以及提出和实施基金的总体监测和评价系统，包括在线资助管理系统（GMS）的结果方面。

性别平等基金

5. 性别平等基金于 2009 年创立，是妇女署的主要全球资助机构和多方捐助者基金，专门资助有关妇女政治和经济权能的民间社会组织方案。该基金维持、支持和加强民间社会组织实施影响巨大的多利益相关方方案的能力，帮助它们将法律和政策承诺转化为针对全球（特别是在最受排外和最边缘化的社区）的妇女和女童、男子和男童的有形服务。
6. 该基金宣称，为确保机构问责、学习和沟通结果，评价是一项优先工作。鉴于该基金的性质，提出了分散的评价方法，根据该方法，资助持有人在基金工作人员的指导下，主要根据妇女署和联合国评价小组标准来进行战略评价。
7. 2016 年，基金的监测和报告专家完成并共同管理了 7 项方案最终评价，总预算为 69,590 美元。此外，基金开始了根据 2014-2017 年性别平等基金方案文件进行其第一次评价的准备工作。该评价将在 2017 年进行，主要目的是从基金的评价结果及其存续七年获得的方法中得到证据和经验教训，同时也将为妇女署的未来方案和政策计划提供信息。
8. 派往实地的五位监测和报告专家为受资助者开展评价流程提供了技术援助和支持。2016 年，该基金召集在第三次提案征询时选出的 24 位受资助者进行了面对面全球会议，以加强其能力并使他们能够根据基金程序、要求和愿景交付有影响力的方案，强调知识管理和结果沟通的重要性，并提高性别平等基金的能见度。受资助者和妇女署协调人都接受了基金的基于成果的管理、方案管理要求和报告系统方面的全面培训。