



联合国促进性别平等和 增强妇女权能署执行局

Dist: General
21 May 2018

Original: Arabic/Chinese/
English/French/Russian/
Spanish

2018 年年度会议

2018 年 6 月 19 日和 20 日

临时议程项目 4

评价

联合国促进性别平等和增强妇女权能署 2017 年评价职能 报告

摘要

本报告总结了妇女署评价职能在整体和分散评价方面的绩效，并概述了妇女署采取了哪些措施来加强自身对联合国在促进性别平等评价方面的全系统协调和国家能力培养所做的贡献。本报告还提供了关于新的《2018-2021 年全球评价策略》的信息，该策略概述了支持妇女署战略计划执行的评价战略方向。另外，报告还介绍了独立评价处 (IES¹) 2018 年的工作方案和预算。

以下是对执行局的建议：(1) 注意关于 2017 年联合国促进性别平等和增强妇女权能署评价职能以及 2018 年独立评价处工作方案和预算的报告；(2) 接受妇女署为建立可信且有用的评价职能所采取的措施，及其对全系统促进性别平等评价工作和国家评价能力培养所做的贡献；(3) 表示对加强妇女署独立评价职能的继续支持；以及 (4) 要求独立评价处寻求机会，与其他联合国机构一起对《2018-2021 年战略计划》的共同章程展开联合评价。

¹ 妇女署于 2018 年 1 月 1 日成立了 Independent Evaluation and Internal Audit Services（独立评估和内部审计处）。在整个报告中，2017 年开展的活动使用以前的名称（独立评价办公室）。2018 年的计划活动使用新的名称（独立评价处）。

“我们必须确保可持续发展目标有助于改变世界各地人民的生活。必须做到言出必行。问责、评价和学习是我们实现目标的基石。”

— Amina Mohammed, 联合国副秘书长²

一、 通过评价改变女性的生活

1. 2017年，妇女署执行局批准了妇女署的新版《2018-2021年战略计划》。为帮助成功落实这项计划，妇女署独立评价办公室（IEO）制定了新的《2018-2021年全球评价策略》。

2. 《2018-2021年全球评价策略》阐述了妇女署评价职能的战略方向，其目标是支持妇女署为实现性别平等和增强妇女和女童权能而开展的工作。其中概述了妇女署将利用自身评价职能来提供评价证据，为妇女和女童的生活带来更大影响。这项策略规定了五个战略工作方面：(1) 实施有效的整体评价体系；(2) 实施有效的分散评价体系；(3) 提升联合国在促进性别平等评价方面的协调；(4) 加强对促进性别平等的监测和评价制度的国家评价能力；以及(5) 加强评价的使用。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《2018-2021年战略计划》下的工作绩效的有用评价证据。

3. 评价策略强调了以下主要优先事项：(1) 改善妇女署及其合作伙伴在学习和战略决策时对促进性别平等评价的使用；(2) 针对妇女署为发展结果及组织效能和效率结果所做贡献，提供及时且相关的评价证据；以及(3) 增加对促进性别平等评价的需求，以便对履行可持续发展目标（SDG）中的及其他的性别平等承诺提供问责支持。该策略将创新、知识中心及建立和维持伙伴关系和关系网络定义为变革的关键推动力，以此来推动促进性别平等的评价。

评价职能的治理

独立评价和内部审计职能的合署办公

4. 独立评价和审计处（IEAS）成立于2018年1月。在此之前，执行局于2017年8月决定批准为机构预算（包括独立评价和审计处预算）拨款，并批准他们在一个监督服务框架下合署办公。同时也制定了新的章程，对新办事处的任务、工作范围、角色和职责加以规定。

5. 在一个监督服务框架下，独立评估和内部审计职能应该携手努力，为妇女署的工作和组织学习提供监督和保证。虽然这两个职能使用的是不同工作方法，但两者相辅相成，能够有效利用规划、执行和报告方面的协同作用。在这种体系结构中，评价职能在运营和功能方面仍将保持独立。它仍将受到通过《2018-2021年评价策略》和《2018-2021年整体评价计划》实施的妇女署评价政策的约束。

² 行政领导培训方案(2018)。联合国训练研究所（训研所）— 克莱蒙研究大学。网址：http://www.unitar.org/sites/default/files/uploads/elpe_electronic_19.9.17.pdf

6. 全球评价咨询委员会 (GEAC) 继续充当执行主任和独立评价办公室关于评价职能独立性和质量的整体咨询机制。2017 年, 全球评价咨询委员会召开会议, 评估了 2014 至 2017 年间的评价职能绩效。该委员会赞赏独立评价办公室在评价方面的卓越表现和他们对管理层参与评价职能的认可, 尤其赞赏他们广泛使用评价证据作为《2018-2021 年战略计划》的参考。

7. 委员会建议妇女署管理层与独立评价办公室和相关部门密切合作, 充分发掘评价职能的全部潜能来了解妇女署的变革故事和影响力。考虑到独立评价和内部审计职能的合署办公, 委员会强调了确保两个职能充分平衡、同步和功能完整的必要性。为配合战略计划的优先事项, 委员会建议独立评价办公室与其他实体密切合作, 通过评价职能寻求创造性的方法来鼓励学习, 同时促进评价结果的使用, 并继续在联合国评价小组 (UNEG) 工作组和 EvalGender+ 发挥领导作用, 为全系统实践及国家在促进性别平等评价方面的能力培养带来影响。

二、 实施有效的整体评价

《2017-2018 年整体评价计划》实施

8. 在整体层面, 妇女署独立评价办公室提供了对规范、联合国系统协调和业务工作的综合评估, 从而确保覆盖《2014-2017 年联合国妇女署战略计划》的关键成果领域。这包括对综合职责和战略计划专题领域的七项整体评价、对妇女署管理的所有平台的四项元分析, 以及对联合国系统内外的性别政策和规范的两项联合审查。

9. 2017 年, 独立评价办公室向执行局提交了三份评价报告: (1) 对妇女署区域架构的整体评价; (2) 对妇女署在促进性别平等和增强妇女权能方面的战略伙伴关系的整体评价; 以及 (3) 对妇女署 2016 年所管理评价的元分析。这些报告附带了管理层的回应。根据整体评价计划中的 2017-2018 年工作方案, 独立评价办公室已经开展了三项整体专题评价, 并将在 2018 年和 2019 年将结果呈交给执行局。但是, 为了避免重复, 已经取消 2017 年规划的对联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划 (UN-SWAP) 进行的评价。按照第 67/226 号³决议的要求, 联合国系统中的联合检查组 (JIU) 已经在其提交给联合国大会的 2018 年工作方案中纳入 UN-SWAP 评价, 这是其全系统任务的一部分。

10. 表 1 中列出了 2017 年至 2018 年的整体评价实施状态。

³ 联合国大会于 2012 年 12 月 21 日通过的决议: <https://undocs.org/A/RES/67/226>

表 1

计划的整体评价的实施状态（2017-2018 年）

评价研究的标题	其他信息
1. 对妇女署区域架构的整体评价	在 2017 年第一届常会上呈交给执行局
2. 对妇女署在促进性别平等和增强妇女权能方面的战略伙伴关系的整体评价	已在 2017 年年度会议上呈交给执行局
3. 对妇女署 2016 年所管理评价的元分析	在 2017 年第一届常会上呈交给执行局
4. 对妇女署为保障妇女领导和参政所做贡献的整体评价	将在 2018 年年度会议上呈交给执行局
5. 对妇女署在治理和国家规划方面所做贡献的整体专题评价，充分反映性别平等承诺的问责制和优先事项	将在 2019 年年度会议上呈交给执行局
6. 对妇女署 2017 年所管理评价的元分析	将在 2018 年第二届常会上呈交给执行局
7. 对关于性别平等和增强妇女权能的 UN-SWAP 的评价	已取消（将由联合检查组于 2018 年开展）

11. 为了提供一个连贯的框架来评价 2018-2021 年妇女署战略计划，独立评价处制定了 2018-2021 年整体评价计划。该计划的内容包含十项整体评价、全部区域和国家组合评价的共同管理、对多达 12 项总部导向评价的技术协助以及全部国家层面评价。执行主任批准该计划后于 2017 年 9 月将其提交给了妇女署执行局。其中有两个整体评价主题仍待决定，是否实施取决于资金的可用性。为了响应成员国提出的与开发计划署、儿童基金会和人口基金一起对战略计划共同章程展开联合评价的要求，妇女署将在 2018 年更新其整体评价计划。

12. 2017 年，独立评价办公室开展了两项重要的活动来改善评价途径和方法。一方面，与詹姆士库克大学（澳大利亚）和赫尔大学（英国）展开合作，委托开发了题为“性别平等、环境和边缘之声包容性系统评价” (ISE4GEM) 的评价方法。该方法结合了创新型系统性评价实践与交叉分析，在可持续发展目标时代对于妇女署及其合作伙伴尤为重要。另一方面，针对妇女署如何利用大数据来改善评价完成了一项可行性研究。这项研究旨在充分了解大数据方法提供了哪些机会来改善评价的质量、可信度和范围。

整体评价作为变革推动因素

13. 妇女署一如既往地使用主要整体评价的评估结果和建议，为变革和改善政策、策略和方案规范提供依据。

对妇女署区域架构的整体评价

14. 2016 年完成并于 2017 年提交给执行局的妇女署区域架构评价 (UNW/2017/CPR.2) 有助于妇女署审查组织设计并为正在开展的变革管理流程提供依据。该评价建议通过重新调整区域方案管理团队的职责，加强方案管理和战略规划职能。此外，妇女署还启动了一项更新总部职能分析的流程，以加

强对外地办事处的协同作用及分析和方案支持，并应对日益增长的灾害风险管理、人道主义应急和抗逆力需求。内部控制框架和授权也进行了相应的更新来体现这些变化，包括更加强调权力下放和赋权。

15. 为回应这项评价，妇女署开发了一款内部工具，旨在为妇女署驻国家代表处类型的考量提供信息。作为效率措施的一部分，评价建议将欧洲和中亚地区的多国办事处模式转变成单国办事处模式。其他多国办事处也在进行类似的变革或者在接受审查。根据评价建议，加勒比和太平洋地区属于例外情况，小岛屿地形使得这些地区更适用多国办事处模式。

16. 最后，评价指出知识管理存在巨大缺口，这会削弱组织的合作能力及其与国家及区域层面的合作伙伴一起建立性别平等可信形象的能力。妇女署的回应是，建立一个由政策和方案主任领导的内部知识管理小组，并制定新的知识管理策略。

17. 这些变化体现了妇女署根据评价结果所做的整体工作：在实施《2018-2021年战略计划》的同时，明确了角色并改善了效率和效能。

18. 截至2017年12月，在为响应八项评价建议而拟定的八项行动中，有三项(38%)已经完成，五项(62%)正在进行，预计将在2018年底完成。

对妇女署为联合国系统协调性别平等和妇女权能所做贡献的整体评价

19. 在对妇女署为联合国系统协调性别平等和妇女权能所做贡献的整体评价（于2016年呈交给执行局，UNW/2016/CRP.7）方面，妇女署的回应同样是正面的。这项评价为加深对妇女署协调职责的理解和落实创造了机会。作为对其中一项主要评价建议的回应，妇女署更新了其在落实协调职责方面的变革理论和协调策略。妇女署各部门广泛参与了这一过程。这促进了对妇女署的这项关键集体工作的更大的自主权、投入、可见度和认可。作为对这项评价的回应，参与妇女署协调职能和机制的工作人员都能阐明和加强其职责。

20. 此外，新的《2018-2021年战略计划》阐明了妇女署的综合职责是不可分割的，而且将以全面整合的方式履行，包括通过战略计划履行。在这种情况下，妇女署通过升级结果管理系统来更好地了解协调职能的成果，并由此开发了一个项目模块，该模块可以逐步捕捉实地实施的联合方案。

21. 截至2017年12月，在为响应八项评价建议而拟定的31项行动中，有26项(84%)已经完成，5项(16%)正在进行，预计将在2018年底完成。

三、 妇女署评价职能的绩效

22. 全球评价监督系统(GEOS)为各级管理人员定期提供信息，以推动和保持评价职能在绩效方面的进展。自2014年以来，全球评价监督系统看板下跟踪的全部九个关键绩效指标都取得了令人称道的进展。

表 2

关键绩效指标的趋势（2014-2017 年）

关键绩效指标	说明	2014	2015	2016	2017	目标 (2017 年 以前)
投入评价职能中的 财务资源	评价支出在妇女署支出中所 占的比例	2.2	2.0	2.9 ⁴	2.7	3.0
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	98.0	100.0	100.0	100.0	100.0
评价覆盖范围	2011 年以来至少开展过一 次评价的办事处	68.0	71.0	84.0	89.0	100.0
评价实施率	正在实施的评价所占比例	71.0	76.0	84.0	84.0	95.0
评价的质量	被评定为“满意及以上”的 评价所占的比例	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
GATE 上发布的评 价报告	GATE 上发布的已完成评价 报告比例	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
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	86.0	86.0	94.0	100.0	100.0
管理层回复的实施	正在实施的管理层回复关键 行动比例	83.0	85.0	94.0	86.0	90.0
评价的使用	称使用了评价的办事处比例	71.0	75.0	- ⁵	86.0	90.0

23. 总体而言，九项关键绩效指标中有四项达到目标，五项在实现既定目标方面取得重大进展。被评定为“令人满意及以上”的评价报告水平稳定在 100%。已完成的评价全部公布在全球问责和跟踪评价使用情况系统 (GATE) 中。自 2014 年以来，独立评价办公室已收到针对整体评价的 100% 管理层回应，针对分散评价平均收到 92% 的管理层回应。2017 年完成的商定评价行动的实施率达到 86%。

24. 计划评价的实施率达到 84%，相比 2014 年的 71% 上升了 13 个百分点。2017 年至少进行一次评价的办事处数量达到 89%，比 2014 年上升了 22 个百分点。但这仍然未达到评价政策的目标，也就是每个周期至少需要委托进行一次评价。关于使用评价证据的报告从 2014 年的 71% 上升到 2017 年的 86%。

25. 总体而言，取得进展的主要原因是合并了监督和质量保证体系，推出各种评价指导，使用各种工具，以及提出强有力的能力建设倡议。更重要的是，区域评价专家提供了监督和质量保证支持，直接影响了分散层面的评价

⁴ 2016 年和 2017 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。

⁵ 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。

质量并加强了评价文化。独立评价办公室、方案司和区域办事处之间的积极合作也促使管理人员更加重视评价。

26. 虽然所有指标都有所改善，但各区域之间的绩效模式各不相同，并且为了继续发挥和提高职能，还需要做更多的工作。在新的《2018-2021 年全球评价策略》的框架内，要在所有层面建立能力，并推进所有关键绩效指标，需要有针对性具体区域的举措和持续投资。

关键绩效指标 1：财务资源

表 3

评价职能支出（2013-2016 年）

（美元）

	2013	2014	2015	2016	2017
妇女署总支出	269,660,584	270,537,900	315,101,084	254,413,520	249,447,953
总评价支出	3,576,396	5,917,163	6,272,545	7,391,573	6,714,506
独立评价办公室	2,123,750	4,499,942	4,621,818	5,377,637	4,208,814
分散评价 ⁶	1,226,729	1,417,221	1,650,727	2,013,936	2,505,691
总评价支出（百分比）	1.3	2.2	2.0	2.9	2.7 ⁷

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。

27. 2017 年用于评价的总支出为 670 万美元（2016 年：740 万美元），占妇女署“方案支出”的 2.7%（2016 年：2.9%）。其中 63%（2016 年：73%）为独立评价办公室的支出，37%（2016 年：27%）为分散评价的支出。独立评价办公室的支出包括六名区域评价专家的薪酬，这些专家是独立评价办公室的成员，但部署在区域办事处以支持分散评价职能。2017 年总评价支出降低 10%，主要是由于成本分摊资源的减少。

关键绩效指标 2：人力资源

28. 2017 年妇女署独立评价办公室的工作得到了 10 名总部工作人员和来自各个区域办事处的 6 名评价专家的支持。新成立的 IEAS 的主任和 IES 主管的职位已经公布，招聘工作将于 2018 年完成。

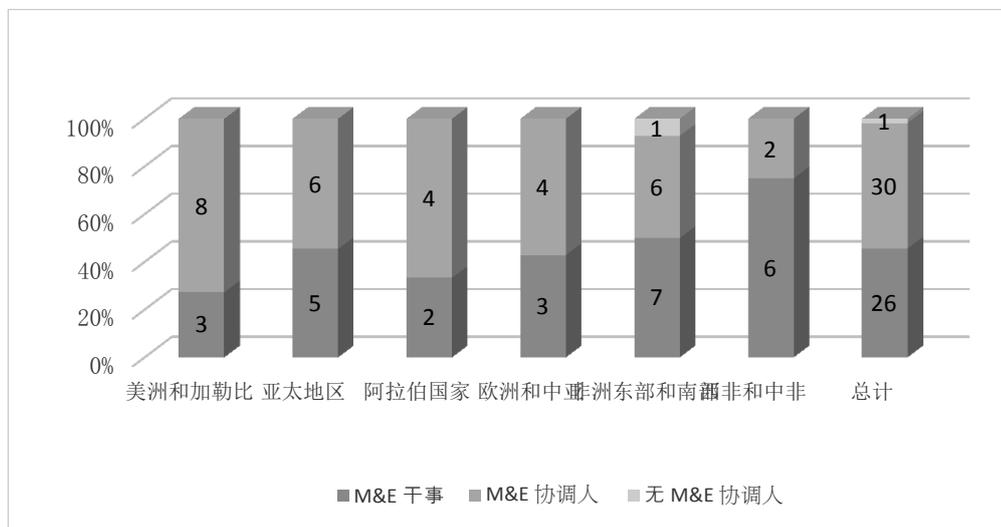
29. 在外地一级的人员配置有不同的制度安排。2017 年，26 个国家和地区办事处（占 46%）报告至少有一名监测和评价 (M&E) 干事。其余办事处任命了一名 M&E 协调人。由于能力有限，东部和南部非洲的一个办事处由区域办事处提供直接支持。M&E 干事的人数在西部和中部非洲，以及东非和

⁶ 分散评价的估计成本包括广泛的类别，如开展评价、有关 M&E 的能力发展、M&E 工作人员的成本以及评价结果的沟通和分发。

⁷ 2016 年和 2017 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。

南部非洲地区最多。由于对国家组合评价的新需求和促进从评价中学习的需
求，在分散层面需要进行持续的能力发展干预。

图 1
各地区的监测和评价干事/协调人人力资源



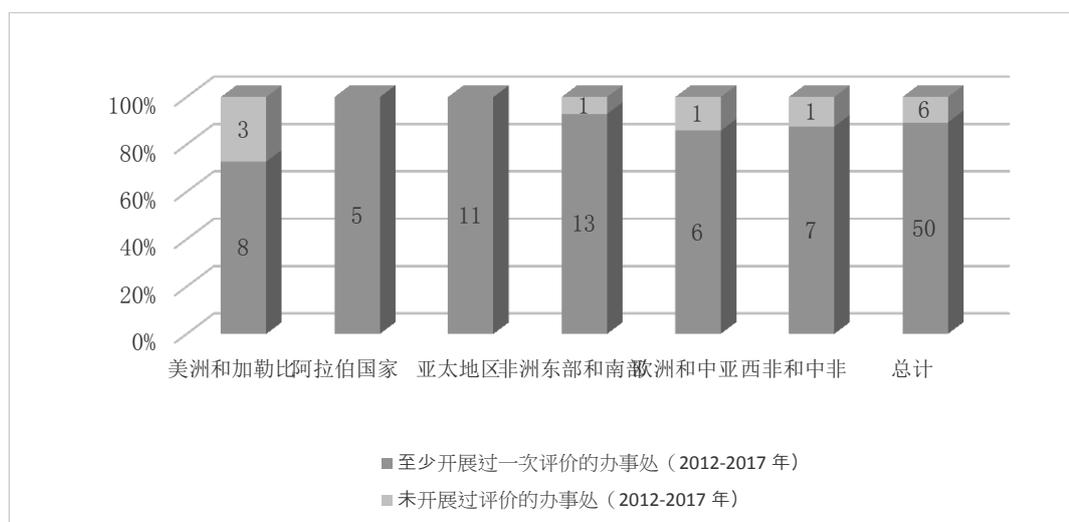
资料来源：全球评价监督系统。

缩写词：M&E，监测和评价。

关键绩效指标 3：评价的覆盖面

30. 评价的覆盖面随着时间的推移稳步提升。在 2012-2017 年期间，89% 的
国家办事处进行了至少一次评价。尽管如此，这一关键绩效指标正努力按照
“评价政策”实现完全合规性，“评价政策”要求所有办事处在战略说明周
期内至少进行一次评价。最明显的是，亚太地区和阿拉伯国家地区的覆盖面
达到 100%。除美洲和加勒比海地区外，欧洲和中亚地区、东非和南部非
洲，以及西部和中部非洲区域全都接近完全合规性。不合规的原因与复杂的
背景和有限的资源相关。

图 2
各地区的评估覆盖面（2012-2017 年）



资料来源：全球评价监督系统。

31. 独立评价办公室通过促进战略评价的举措已产生越来越多的国家组合评价 (CPE)。自 2015 年推出以来，国家组合评价的覆盖面已达到 27%。仅在 2017 年就完成了 9 个国家组合评价，而 2016 年仅有 2 个。这一转变表明，国家办事处正在重视战略评价，这对于为制定新的战略说明提供有力证据而言至关重要。通过该方法可以扩大妇女署在国家一级组合的覆盖面。

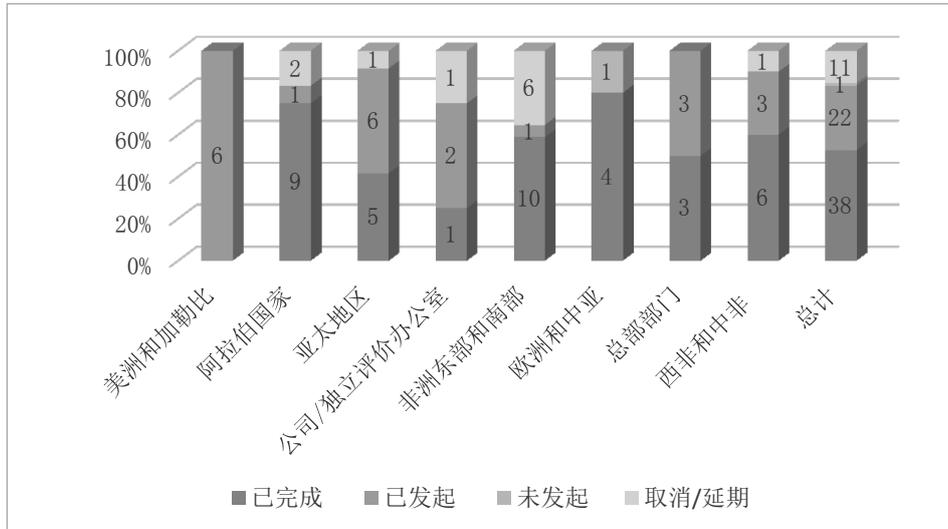
32. 然而，在不同地区开展国家组合评价的情况各异。国家组合评价比例最高的地区是东部和南部非洲、欧洲和中亚地区，以及西部和中部非洲。亚太地区迄今没有开展国家组合评价。这些变化可由与预算分配、办事处能力和战略说明周期的时间表相关的几个因素解释。

关键绩效指标 4：计划评价的实施率

33. 在 2017 年计划的 72 次评价中，有 84% 被实施（53% 已完成，31% 正在实施）。但是，有 15% 的评价或被延期，或被取消。评价延期的原因主要与延长与捐助方之间的战略说明和方案协议（70%）有关；其次与顾问能力问题（10%）和复杂的国家背景（10%）相关。一些评价被区域主题评价和其他评价所取代（10%）。

34. 从地区来看，东部和南部非洲（29%）和阿拉伯国家（26%）的评价比例最高。其次是西部和中部非洲（18%），亚太地区（15%），以及欧洲和中亚地区（12%）。美洲和加勒比地区没有完成评价。尽管多年来取得了显著进展，但评价计划中的一些挑战仍需要得到解决，包括更具战略性和现实性的评价选择，以及提升按时管理和完成计划评价的能力和问责制。

图 3
评价实施率（2017 年）

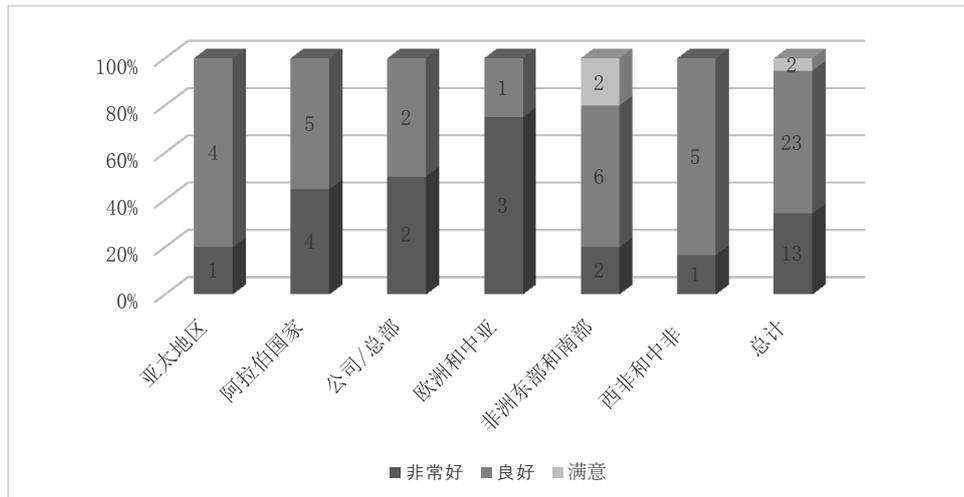


资源来源：全球评价监督系统。

关键绩效指标 5：评价报告的质量

35. 妇女署独立评价办公室委托对 2017 年所有由妇女署管理的评价进行外部元评价。评估显示评价质量取得多维度提升。评价结果表明，在 38 份评价报告中，13 份 (34%) 被评为“非常好”，23 份 (61%) 被评为“良好”，2 份 (5%) 被评为“令人满意”。没有报告被评为“不合格”。这代表 95% 的评价达到并超过既定质量标准。欧洲和中亚地区得到“非常高”评价的比例最高。对评价质量的评估是确定是否遵守所需标准的方式之一。

图 4
评价质量，2017 年



数据来源：全球评价评估和分析系统。

关键绩效指标 6：提交给 GATE 的已完成评价报告提交比例

36. IEO 维护有一个在线评价库。与前几年观察到的模式类似，100% 的已完成评价均通过该系统公布。

关键绩效指标 7：提交给 GATE 的管理层回复

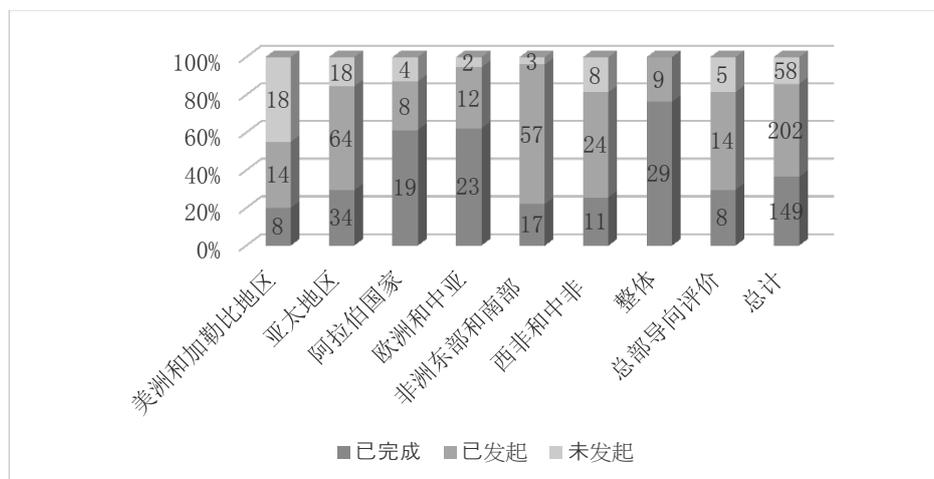
37. 根据评价政策的要求，2017 年，100% 的已完成评价均包含管理层回复，与前几年相比有了实质性的改善。管理层的回复使妇女署能够对评价结果作出回应，并仔细考虑如何处理改进建议。

关键绩效指标 8：管理层回复/关键行动的实施情况，2017 年

38. 2016 年完成的 36 项评价使妇女署致力于采取 411 项管理层回复行动。截至 2017 年 2 月，86% 的行动已完成或正在进行中（36% 的行动已完成，50% 的行动正在进行中）。商定的行动中有 14% 尚未开始执行；7% 的行动逾期未完成。这些数据体现了管理层对组织性学习的承诺。但是，IEO 在及时收到管理层回复和落实评价建议承诺方面面临着挑战。与方案司和各区域办事处建立更密切的伙伴关系，并使 GATE 与整体成果管理系统无缝集成，预计可以应对这一挑战。

图 5

评价管理层回复行动的实施情况



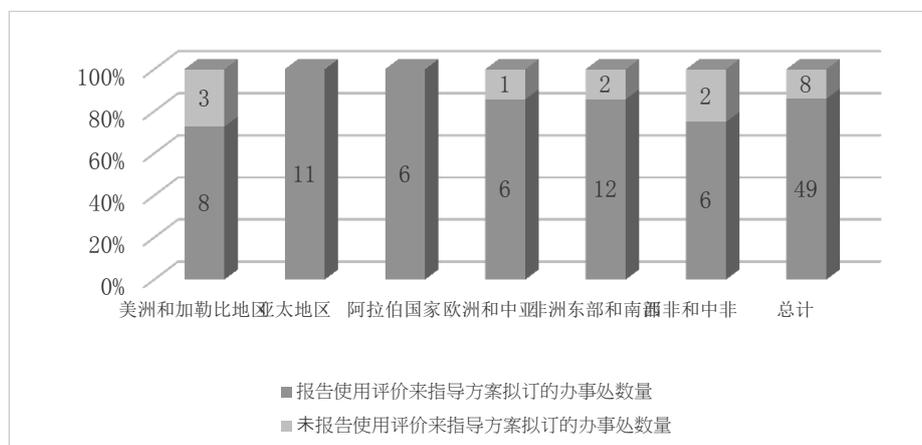
数据来源：全球问责和追踪评价使用情况系统

关键绩效指标 9：评价的使用

39. 妇女署利用评价加强问责制、知情决策和学习的承诺一直在稳步增加。各办事处的年度报告表明，管理层越来越多地吸收来自评价的经验教训和见解。2017 年，86% 的外地办事处报告了对评价的使用。在若干领域，吸取的经验教训促成了制定新战略说明和伙伴关系协议的决定。此外，从评价中获得的见解和经验教训用于确保更加重视和深化方案的实施；加强工作人员在基于成果的管理和相关问题上的能力；缩小妇女署人道主义工作在新兴和扩大领域的信息差距；并加强现有的联盟和网络。

40. 在《2018-2021 年新全球评价策略》的背景下，有望实现进一步的改进，这项策略提高了评价使用的便利性，将其作为评价职能工作的重要支柱之一。

图 6
评价的使用，2017 年



数据来源：结果管理系统。

四、分散评价系统

41. 在执行先前战略计划期间（2014-2017 年），采取了重大措施来提高分散评价职能的可信性、公正性和质量。监督、能力发展和质量保证系统得到巩固，并成为整体和外地层级战略与规划的组成部分。这在一整套评价关键绩效指标方面取得了相当大的进展，其中包括组织性学习的增加。

对分散评价的质量保证和技术支持

42. IEO 通过有效的评价职能促进组织各部门之间的合作，以改进学习和问责。2017 年，IEO 共同管理九项国家组合评价，管理四项区域评价，并为 21 项分散评价提供技术支持和质量保证。IEO 还为三项由总部领导的评价提供系统的技术支持。

提高分散评价的质量、可信性和使用的系统

43. 为了保持前几年取得的进展，IEO 使用全球评价监督系统 (GEOS) 定期追踪并告知管理人员有关评价关键绩效指标的进展情况。GATE 继续作为评价报告的在线存储库，并且是追踪管理层对妇女署各项评价建议回复的进展情况的重要工具。2017 年，该系统增加了新功能，使系统得到了加强，从而提高了易用性。

44. 全球评价报告评估和分析系统 (GERAAS) 对所有整体和分散评价报告提供了外部独立评估。2017 年完成的所有 38 项评价均进行了质量评估。向各个办事处提供了反馈并编制了元评价报告。评价很高的办事处得到了认可，并在整个组织范围内推广和传播了报告。IEO 还维护了一个顾问数据库，可以识别顾问的性别和评价专长。

45. 2017 年, IEO 制定了一份汇集所有整体和分散评价的全球评价计划。该计划促进了连贯性和协同作用, 同时生成了提高组织效率的信息。它现在是妇女署为评价活动的战略规划提供支持的一个组成部分, 同时强化了妇女署各项业务活动的评价时间表和充分的专题与地域范围。

内部评价能力发展和评价方案专业化

46. 认识到现有需求和培养内部能力所需的分阶段方法后, IEO 采取了各种方法, 包括评价培训、指导材料和对分散评价职能提供持续技术支持。

47. 加强评价职能的专业化举措继续吸引妇女署工作人员和外部利益相关方参加电子学习课程“如何管理促进性别平等评价”。妇女署 63% 的办事处至少有一名 M&E 协调人收到了完成认证, 比去年增加了 8%。电子学习课程公开提供, 已有 2,078 人注册该课程, 自 2016 年以来增加了近 900 人。完成课程的人中, 有 85% 的人认为他们能够将性别观点纳入其工作中。专业化举措还包括与人力资源部门合作, 在新推出的职位词典的相关职位简介中体现出促进性别平等的评价能力和职责。

48. 2017 年, IEO 通过其地区评价专家举办了学习活动, 邀请了数百名妇女署工作人员参加。在分散层面上, 提供了直接指导和技术援助, 包括审查评价职权范围、报告以及监测和评价计划; 战略说明的可评估性; 并促进评价证据的使用。由于 M&E 协调人的频繁变更, 需要提供具体和持续的能力发展干预。这就要求妇女署开展额外的工作并提供额外的资源。

49. IEO 还继续出席区域和总部领导的有关新战略说明的同行评审会议。该平台对于确保编制已评估成本的评价计划、方案的可评估性以及将课程系统地整合到新方案中仍然具有价值。

五、 加强沟通以促进评价的使用

沟通策略的实施

50. 知识管理和沟通仍然是 IEO 2017 年活动的重点。IEO 制定并实施了“沟通与评价使用策略”, 并通过不同的沟通渠道面向相关受众进行了宣传。它为每项企业评价制定了最低限度的沟通方案, 其中包括评价报告、简报、杂志、公告、网络研讨会、执行局介绍和社交媒体。

51. IEO 继续编写促进性别平等评价的杂志 — Transform (《转变》)。在线读者参与数据表明, Transform 每年各期的平均访问量超过 2,000 次, 远远超过评价报告本身的访问数据 (400 次)。2017 年, 出版了三期 Transform: (1) 妇女署的区域架构; (2) 妇女署的战略伙伴关系; 以及 (3) 妇女署 2016 年管理的分散评价第四次元分析。

创新沟通和知识管理

52. 为了将 IEO 转变成促进性别平等评价的“知识中心”, 知识管理系统和其他沟通活动在 2017 年得到了进一步发展和使用。GATE 进行了升级, 以便为妇女署的所有工作人员提供及时支持。为了配合其日益增长的网上活

动，IEO 利用改进的搜索功能改进了其内联网和网站。2017 年，网站回访率达到 67.2%，而 2015 年为 46.5%，这表示受众对评价网站内容的参与度提高。

53. IEO 利用参与会议和网络研讨会的方式，通过社交媒体的实时报道吸引广泛的外部受众。社交媒体消息经常被各类帐户（如妇女署总部帐户）所采用，从而将覆盖范围扩大到 IEO 的典型受众之外。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。

54. 同样，各地区采取系统的方法来更好地利用和提供可用的评价证据。例如，阿拉伯国家区域办事处已经在建立区域评价 SharePoint 页面方面取得进展，从而可以加强评价资源并增加评价使用。亚太区域办事处编写了一份综合性元分析报告，从评价报告中获得了深刻见解。此外，美洲和加勒比、东部和南部非洲、欧洲和中亚以及西部和中部非洲地区还制作了一系列知识产品、地区特定的元内容和视频。

55. IEO 与联合国协调司合作，支持妇女署 SDG 知识管理倡导项目。该项目旨在通过两个部分推动有关 SDG 的所有知识：(1) 一个平台，为评价提供一个专门的标签，介绍 IEO 关于促进性别平等的评价和 SDG 的资源和产品；(2) 一个实践社区，每月向成员发送最新信息，其中包含来自妇女署各个部分（总部和外地办事处）的 SDG 的新闻和资源。

六、 联合国对促进性别平等的评价的全系统协调

56. 2017 年，妇女署通过以下方式有关促进性别平等的评价的全系统协调提供了支持：(1) 与 UNEG 合作；(2) 追踪 UN-SWAP 评价绩效指标的进展情况；(3) 参与和协调机构间网络及区域评价小组。

A. 联合国评价小组和区域联合国评价小组

57. 妇女署通过促进将性别平等和人权维度纳入评价并参加工作组来促进 UNEG 的战略目标，继续在 UNEG 中发挥作用。2017 年，IEO 联合召集了 UNEG 对联合国组织和人权与性别平等工作组评价职能的专业同行评审，并推动将性别层面纳入评价系统。在 2017 UNEG 年度大会和评价实践交流期间，IEO 在组织会议和确保将性别观点纳入多项审议和研讨会方面发挥了主导作用。IEO 还与 UNEG 合作，并参与了关于“支持联合国改革以实现集体问责和学习的全系统评价”的讨论。

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

58. 2017 年，IEO 通过共同领导 UNEG 性别平等与人权工作组向联合国实体提供支持。在妇女署的领导下，工作组制定了：(1) 综合叙述联合国各实体的报告趋势；(2) 关于与下一代 UN-SWAP 2.0 相符的 UN-SWAP 评价绩效指标的技术说明修订版；(3) 有关评价整体性别主流化的指南。鉴于 UN-SWAP 2.0 框架要求报告性别主流化和性别平等结果，本指南将作为希望在机构和方案层面对性别主流化进行评价的联合国实体的资源。

59. 根据 UN-SWAP 评价绩效指标 (UN-SWAP EPI) 进行报告的实体在将性别平等纳入评价方面取得了良好的进展。总体分数有所提高，更多实体对其评估寻求外部观点。2017 年，在报告评价指标适用的 42 个实体中，有 26% 报告“超出要求”，50% 报告“达到要求”，24% 报告“接近要求”。几乎四分之三的记分卡用户 (N=24/33) 达到了促进性别平等的评价这一基准。这是首次没有实体报告“不符合要求”。

60. 2017 年对妇女署管理的评价进行的元评价发现，UN-SWAP EPI 的绩效显著提高，这是自跟踪该指标以来妇女署的最高记录绩效（最高分为 12 分，得分 10.4 分）。这意味着，妇女署达到了达成 UN-SWAP EPI 标准的商定截止日期。转向更具战略性的评价，区域评价专家提供始终如一的质量保证支持，严格的顾问招聘审核和持续的能力发展举措，都为实现这项积极改变做出了贡献。

61. 但是，要超过 UN-SWAP EPI，仍然需要改进方法并对建议进行优先排序。系统地跟踪这些差距并保持势头可以确保将来的评价超越新的 UN-SWAP 2.0 标准。

C. 支持联合评价和联合国发展援助框架

62. IEO 通过其区域评价专家继续积极参与区域性联合国评价网络和平台，以推动促进性别平等的评价。

63. 为了支持更高的联合国全系统一致性，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 (UNDAF) 评价中。在区域评价小组框架中，妇女署为 12 项 UNDAF 评价提供技术和咨询支持，并帮助管理四项联合评价。

七、 利用伙伴关系进行国家评价能力开发和 SDG 评价

A. 在 SDG 框架内加强促进性别平等的评价能力

64. 妇女署继续开展其工作，以支持在 SDG 背景下促进性别平等的评价。通过培训、知识创造和交流，不断努力以提高国家评价能力。

65. 2017 年，妇女署继续支持国家和区域促进性别平等的评价能力。具体而言，妇女署共同领导了 EvalGender+，这是一种全球多利益相关方伙伴关系，目的是在 2030 年可持续发展议程框架内开展有关促进性别平等的评价的知识和能力建设。EvalGender+ 将接触众多评价人员作为其动力之一，扩展了其实践社区。2017 年，成员规模增长至 3,123 人。该网络是分享有关性别和评价主题的良好实践和经验教训的关键平台。

66. 在由 UNDP 和伊斯坦布尔其他合作伙伴举办的第五次全国评价能力 (NEC) 大会上，IEO 在主题为“不让任何人掉队：从全球承诺到国家经验，建立评价 SDG 的框架”的会议上担任了发言人。它还组织了一次主题为“通过专注于公平和促进性别平等的评价来评价 SDG”的会前培训。这两

次会议都成功地提供了关于将性别平等方法纳入国家评价系统的指导意见，并推动利用促进性别平等的评价来为 SDG 国家审查提供信息。

67. 妇女署在 2017 年非洲评价协会会议上提供了关于“以专注于公平和促进性别平等的视角评价 SDG”的培训，该会议吸引了来自 71 个国家的 687 名参与者。会议期间，专注于性别平等和公平的评价部分在获批论文、专门小组、海报和研讨会方面达到了第二多的数量。同样，在第六次中东和北非评价者网络会议上，妇女署为在 SDG 框架内就促进性别平等的评价开展跨区域知识交流提供了支持。

68. 为了推动有关促进性别平等的评价的全球和地方行动，并从性别视角来评价 SDG，妇女署在吉尔吉斯斯坦比什凯克的第三次全球评价论坛、国际发展评价协会以及在墨西哥举行的拉丁美洲和加勒比监测、评价和系统化网络会议中发挥了关键作用。在非洲西部，妇女署支持 *Sénégalaise d'Évaluation* 协会成立有关公平和促进性别平等的评价的工作组。它还举办了一系列研讨会，以满足对促进性别平等的评价能力日益增长的需求。

69. 这些会议和培训课程让代表政府、专业评价人员自愿组织、研究人员和学者、评价专员和从业人员的千余名与会者汇聚一堂，分享评价方法和经验。

在部分国家支持促进性别平等的国家 M&E 系统

70. 在 2030 年议程框架下并根据伙伴关系，妇女署就促进性别平等的评价提供有针对性的技术咨询和能力发展，以在实施 SDG 时针对履行性别平等承诺为问责制提供支持。

71. 2017 年间，妇女署 IEO 采取了一种双轨方式，即提供监测和评价支持并与拉丁美洲、阿拉伯国家和非洲地区的国家政府和国际机构建立伙伴关系。IEO 在哥斯达黎加为国家性别政策评价的设计和实施了支持；与多米尼加共和国妇女部一起评价国家性别计划；与布宜诺斯艾利斯市政府建立性别指标体系。

72. 在阿拉伯国家地区，妇女署在埃及、黎巴嫩、摩洛哥和突尼斯委托开展有关国家评价政策和系统的案例研究。他们记录存在的情况，并确定建立促进性别平等的监测和评价系统的关键方法，以此为未来国家评价能力方面的工作奠定基础。这是通过扩大与其他联合国机构和区域机构的合作和伙伴关系来实现的，包括阿拉伯国家机构间评价网络和地区机构间同行支持小组。与国家一级的利益相关方进行协商，强化了对当前和未来潜在工作的国家自主权。妇女署津巴布韦办事处支持政府制定促进性别平等的国家监测和评价指南，以实施国家监测和评价政策。

73. 2017 年，以“不让任何人掉队”视角评价 SDG 的指导原则被翻译成四种语言（阿拉伯语、法语、俄语和西班牙语）。

八、 2018 年独立评价处工作方案

74. 2018 年将是实施 IES 新制定的《2018-2021 年评价策略》以及《2018-2021 年整体评价计划》的第一年。以下五个关键成果领域概述了 IES 的工作方案，重点在于联合国改革和对 SDG 的贡献。

A. 有效整体评价的实施

75. 2018 年，IES 将向执行局提交关于以下方面的两项整体评价的结果：(1) 妇女的领导力和政治参与，以及 (2) 2017 年妇女署管理的整体和分散评价的元分析。IES 将对 2019 年提交给执行局的治理和国家规划进行评价。它还将启动关于妇女署对人道主义应急做出的贡献的整体评价，以及对妇女署的评价政策的审查。为了确定在何种程度上能够容易和可靠地衡量妇女署《2018-2021 年战略计划》目标的进展情况，IES 将对妇女署目前的战略计划进行可评价性评估。此外，IES 将继续探讨并提出创新和促进性别平等的评价方法。它还将与 UNDP、UNFPA、UNICEF 以及其他联合国机构合作，共同评价《2018-2021 年战略计划》的共同章程。

B. 有效的分散评价体系的实施

76. IES 将通过管理地区和国家组合评价并实施专业化方案，进一步加强其分散系统和实践。将向评价管理人员强调导师制。此外，IES 将更新其区域评价战略，并继续对其分散评价质量保证机制进行监督和提供技术支持。其中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人员的名册。

C. 推动联合国对促进性别平等评价的协调

77. IES 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。IES 也将参加 UNEG 工作队，确保将性别平等纳入机构间评价工作的主流。这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 UN-SWAP 评价绩效指标向联合国实体提供帮助。就重新调整联合国发展系统而言，IES 将与 UNEG 合作，更好地支持秘书长提出的预期全系统评价机制。

D. 加强促进性别平等的评价体系的国家评价能力

78. IES 将继续参与伙伴关系，利用支持来增加对 SDG 的促进性别平等评价。IES 将支持国家促进性别平等的评价能力发展，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。此外，IES 将在区域和国家层面为开展促进性别平等的评价提供技术援助。

E. 加强对促进性别平等的评价的使用

79. IES 将“使用评价”作为一个新的单独的关键成果领域，深化与主要内部和外部利益相关方就评价侧重点、时间安排和后续活动的合作，以提高对建议的自主权和对经验教训的吸取。IES 将通过知识和学习伙伴关系投资于实质性知识共享，包括推出新的指导系列以支持学习需求。

F. 2018 年独立评价处工作方案的核定预算

80. 2018 年 IES 总预算为 3,980,078 美元。该预算包括两个筹资类别：机构预算和核心可列入方案的资源。

81. 机构预算金额为 2,817,937 美元，包括 11 位工作人员的薪资，其中包括新设立的独立评价和审计服务处的处长和两名支持工作人员。还包括工作计划的主要活动：2018 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资通过 1,162,141 美元的核心资源支付。

附录一

2017 年完成的评价

地区	办事处/司	评价标题	质量评定结果
西非和中非	喀麦隆	将性别平等纳入人道主义应急的主流	良好
	喀麦隆	国家组合评价	良好
	科特迪瓦	国家组合评价	良好
	科特迪瓦	通过在科特迪瓦北部地区开展赋权、社区对话和教育，预测和预防妇女及少女容易遭受恐怖主义的脆弱性	良好
	刚果民主共和国	国家组合评价	非常好
	西非和中非区域办事处（塞内加尔）	Action Humanitaire Sensible au Genre et Aide aux Femmes et Filles Touchées par le Terrorisme de Boko Haram à Diffa - 尼日尔	良好
非洲东部和南部	埃塞俄比亚	性别平等和赋予妇女权力联合方案	良好
	肯尼亚	中期国家组合评价	良好
		让妇女参与预防和打击极端主义暴力	良好
		将性别平等纳入和平支援行动	良好
	马拉维	基于性别的治理	良好
		国家组合评价	非常好
	东部和南部非洲区域办事处（肯尼亚）	有关战略说明期间能力发展举措的区域评价	良好
	苏丹	国家组合评价	非常好
坦桑尼亚	有关妇女领导力和政治参与的 Wanawake-Wanaweza 项目	满意	
亚太地区	卢旺达	ISANGE 一站式中心模型的全国性范围扩大	满意
	中国	在中国推动有关家庭暴力的全国性立法工作，并提高多部门模式的价值	良好
	巴布亚新几内亚	进步平等性和 Planim Save Kamap Strongpela（植物知识，长得强壮）	良好
	东帝汶	在制度上加强性别平等和赋予妇女权力	良好
	越南	加强妇女减少灾害风险以应对气候变化的能力	非常好
	阿富汗	消除对妇女的暴力行为	良好

阿拉伯国家	约旦	促进农村妇女的粮食安全	非常好
	阿拉伯国家区域办事处（埃及）	妇女署在阿拉伯国家地区的人道主义行动的专题评价	非常好
		叙利亚妇女增强经济权能区域项目	良好
	巴勒斯坦	可持续发展联合方案一站式服务	良好
		国家组合评价	非常好
	摩洛哥	Evaluation du Degré d'intégration du Genre dans Les Plans Communaux de Développement	良好
		“Appui aux Femmes Semencières pour un Développement Egalitaire, Solidaire et Durable au Maroc” 项目	良好
埃及 （国家办事处）	保障妇女权利和改善妇女生计方案	良好	
	对妇女署为保障妇女领导和参政所做贡献的专题评价	非常好	
欧洲和中亚	欧洲和中亚区域办事处（土耳其）	妇女署在欧洲和中亚地区对促进性别平等预算的贡献	非常好
	吉尔吉斯斯坦	国家组合评价	非常好
	摩尔多瓦	通过提高能力和加强支持，提高妇女的政治代表性	非常好
	摩尔多瓦	国家组合评价	良好
整体	独立评价办公室	妇女署有关性别平等和赋予妇女权力的战略伙伴关系	非常好
总部部门	政策司	在阿尔巴尼亚、墨西哥和东帝汶预防和应对针对妇女和女童的暴力行为	非常好
		在巴西、埃及和南非增强妇女经济权能并融入可口可乐公司的价值链	良好
	方案司	促进和保护移民女工的劳动权益和人权：与国际、国家人权机制合作加强问责制	良好

附录二

联合国妇女署管理的基金评价

A. 联合国信托基金

82. 联合国信托基金 (UNTF) 由联合国大会 (根据第 50/166 号决议) 于 1996 年设立, 并由联合国促进性别平等和增强妇女权能署妇女署 (妇女署) 代表联合国系统进行管理。2017 年, 信托基金管理了 120 个项目, 这些项目都致力于防止和解决 80 个国家和地区中针对妇女和女童的暴力行为。

83. 2017 年, 受资助者实施的二十一 (21) 个联合国信托基金项目都接受了外部评价, 评价费用约为 231,281 美元。最终外部评价的预算金额已计入所拨款项中。评价规划由受资助者组织管理, 由 UNTF 提供质量保证和监督。该基金有一名专职的监测和评价专家, 为受资助者准备和管理其项目评价提供技术支持。UNTF 受资助者对计划评价的完成率很高, 达到 91% (23 次计划评价中完成的有 21 次)。只有两次评价由于方案问题以及政治和制度方面的挑战而没有按计划完成。

84. 2017 年, UNTF 追踪并实施了 2016 年对 UNTF 项目评价的独立元评价和元分析的建议。这项行动旨在改进评价实践, 并确保提供高质量的评价, 从而为结束针对妇女的暴力行为提供证据。为保障评价证据的质量和可信度, UNTF 确立了严格的流程来审查和检查评价职权范围、初始报告和报告草案的质量, 并为受资助者评价增加预算。UNTF 总结了二十三个优质项目评价, 并发布在其网站的证据中心版块。

85. 与前几年一样, 为加强最近资助的受资助者在循证规划和监测与评价领域的的能力, UNTF 为纽约九个小型非政府组织的 18 名参与者举办了为期四天的能力发展研讨会。该研讨会侧重于让受资助者重视他们项目的基于结果的规划、监测和评价。它为参与者提供了关于如何进行评价设计和准备项目评价的培训课程。

B. 性别平等基金

86. 性别平等基金 (FGE) 于 2009 年创立。它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由妇女领导的民间社会组织方案。FGE 维持、支持和加强民间社会组织 (CSO) 的能力。CSO 实施影响巨大的多利益相关方方案，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。

87. 2017 年，妇女署的 FGE 委托开展了第一次独立评价，以评估自 2009 年以来投资 6400 万美元，通过向 80 个国家的妇女领导的 CSO 提供 121 笔拨款加速执行性别平等承诺取得的成效。评价的初步结果显示，FGE 直接与超过 535,800 名妇女合作，提高了妇女人权的认知度和可见度，建立了有关性别平等的更强大的 CSO 网络，并为增强妇女权能建立了当地伙伴关系。因此，民间妇女团体将 FGE 视为推进性别平等的重要和必要机制。初步结果还得出结论称，FGE 在其整个生命周期内提供了多维度、一致和稳健的成本效益。它在联合国系统内的协作优势是解决 CSO 之间的不平等问题，以实现“不让任何人掉队”的原则，从而在为促进性别平等提供资金方面占有独特的优势。它的比较优势一直是解决社会规范以促进性别平等。评价报告将于 2018 年 4 月之前完成。

88. 评价是 FGE 宣称的第一要务，旨在确保机构问责、学习和沟通结果。该基金制定了分散的评价方法，根据该方法，受资助者合作伙伴在 FGE 工作人员的指导下，主要根据妇女署和 UNEG 标准来进行战略评价。2017 年仅完成了一次最终受资助者方案评价（埃及）。FGE 的其余组合仍然在进行中，预计所有方案将在 2018-2019 年结束。