



# 联合国促进性别平等和 增强妇女权能署执行局

Distr.: General  
22 September 2020  
Chinese  
Original: English

2020 年第二届常会

2020 年 9 月 15 日和 16 日

临时议程项目 6

评价

## 联合国促进性别平等和增强妇女权能署的评价政策

### 摘要

妇女署的订正评价政策是根据执行局第 2016/2 号决定制定的，是根据最近对评价职能的评估和与利益攸关方协商后进行外部审查的结果。该政策以联合国大会第 71/243 号关于四年期全面政策审查的决议以及妇女署 2018-2021 年战略计划为依据，并符合联合国评价小组 2016 年的规范和标准。

该政策概述了更新评价政策的背景、政策的目的、评价原则和程序；设立了角色和职责；介绍了质量保证原则；介绍了对全系统评价工作的贡献，以促进两性平等和增强妇女权能，以及评价能力发展的处理办法；强调了财务资源要求；最后，说明了今后对政策的审查。

执行局不妨核准订正评价政策。

\* 由于技术原因于 2021 年 11 月 19 日重发。

20-12339 \* (C) 191121 191121



请回收



## 目录

	页次
一. 导言 .....	3
二. 宗旨 .....	3
三. 评价原则 .....	4
四. 评价过程 .....	5
五. 角色和职责 .....	7
六. 质量保证和质量评估 .....	9
七. 性别平等和增强妇女权能的全系统评价.....	10
八. 评价能力发展 .....	10
九. 资源 .....	10
十. 审查 .....	10

## 一. 引言

1. 本文件所列政策规范着联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)的评价职能。该政策建立了一个框架,以确保独立的评价职能,就妇女署在追求性别平等和增强妇女权能方面取得的成果提供可信的证据。该政策还确立了妇女署在全系统评价和促进联合国系统内回应性别平等和增强妇女权能(包括妇女充分享有人权)的评价方面的作用。该政策适用于妇女署支持的所有举措和管理的基金;于2020年10月1日生效,并配有支持其实施的系统。

2. 妇女署是大会第64/289号决议设立的,目的是“在接获会员国要求时,通过开展支助规范制订工作和业务活动,为所有区域发展程度不同的所有会员国提供关于两性平等、妇女赋权和妇女权利以及两性平等主流化的指导和技术支助”。妇女署的作用还包括在联合国系统内领导、协调和促进性别平等和增强妇女权能方面的问责制,以期实现更有效的协调、一致性和性别平等主流化。

## 二. 宗旨

3. 妇女署的评价是支持性别平等主流化议程以及《消除对妇女一切形式歧视公约》、《北京行动纲要》、可持续发展目标、经济及社会理事会第1997/2号商定结论和第2011/5号决议以及联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)关于性别平等和增强妇女权能的政策及其相应的全系统行动计划2.0中概述的规范和原则的一种手段。

4. 更具体地说,妇女署评价政策的执行符合关于性别平等和增强妇女权能、全系统评价和关于促进性别平等评价的全系统行动计划绩效指标执行情况的四年度全面政策审查决议。

5. 在妇女署,评价是为三个同样重要的主要目的进行的,这三个目的共同支持总体成果交付。首先,这是在成果管理方面向利益攸关方,包括权利持有人和责任承担者的妇女展示问责制的一种手段(例如,在理事机构、捐助方和伙伴政府、联合国姐妹机构和世界各地的妇女署受益人的背景下)。第二,它为有关性别平等和增强妇女权能的决策提供了可信和可靠的证据,以改善结果。第三,它将性别平等和增强妇女权能领域的规范、业务和协调工作的重要经验教训纳入现有知识库,包括关于如何在这些领域的规范和业务工作之间实现更大一致性的知识。

### 三. 评价原则

6. 妇女署赞同联合国评价小组对评价的定义，<sup>1</sup> 并直接纳入了性别平等和增强妇女权能(包括妇女充分享有人权)的原则。妇女署的评价被定义为一种系统和公正的评价，提供可信和可靠的循证信息，说明干预措施在多大程度上促成了在性别平等和增强妇女权能方面的预期和(或)意外成果的进展(或缺乏进展)。作为一个过程本身，评价也是通过将性别平等和人权观点纳入评价方法、方法、过程和使用来加强性别平等和增强妇女权能的一种手段。因此，评价不仅是实现性别平等和增强妇女权能积极变革的重要驱动力，而且评价过程本身的方式也增强了相关利益攸关方的权能。

7. 更具体地说，回应性别平等和增强妇女权能的评价对干预措施是否做到以下各项作出评估：

(a) 遵循有关性别平等和增强妇女权能(包括妇女充分享有人权)的国际(国家和区域)规范框架、联合国全系统任务和组织目标；

(b) 分析并解决了导致妇女、男子、女孩和男孩不平等的结构，特别是那些遭受多种形式排斥的结构；

(c) 在规划、设计、实施和决策过程中最大限度地参与和包容(权利持有人和责任承担者)；

(d) 通过增强妇女和权利持有人及责任承担者群体的权能和能力建设，寻找机会建立可持续的成果；

(e) 通过使用基于性别平等和人权的办法对成果链、进程、背景因素和因果关系进行审查，为短期、中期和长期目标(或缺乏目标)做出了贡献。

8. 若干原则指导评价规划、实施和后续行动，以确保所有评价进程反映：**(a)** 妇女署作为联合国系统内一个实体的综合规范、业务和协调任务；**(b)** 妇女署对回应性别平等和增强妇女权能(包括妇女充分享有人权)的评价的承诺；**(c)** 符合联合国评价小组规范和标准以及联合国评价小组道德准则和工具。<sup>2</sup> 妇女署开展的评价应遵循以下原则：

<sup>1</sup> 评价是指对一项活动、项目、方案、战略、政策、主题、专题、行业部门、业务领域、机构绩效等开展的尽可能系统、公正的评估。评价使用适当标准，如相关性、效果、效率、影响以及可持续性，通过对成果链、程序、各影响因素以及因果关系的检验，分析预期的和非预期的已经取得的结果的实现程度。评价应该提供以事实根据为基础的信息，这些信息必须可信、有用，并能够使评价的发现、建议及经验及时地纳入组织和利益攸关者的决策过程中。评价的目的是为了促进问责制和学习。评价旨在了解为什么以及在多大程度上实现了预期和非预期的结果，并分析这些结果的影响。评价可以为规划、方案编制、预算编制、执行和报告提供信息，并有助于循证决策、发展实效和组织实效。

<sup>2</sup> 包括整合以下两份材料：《将两性平等和人权纳入评价——联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划指南、分析和良好做法》和《机构性别平等主流化评价指南》。

(a) 国家自主权。应计划和执行评价，以促进国家自主权以及权利持有人和义务承担人对评价流程的领导权。为此，它应该有助于支持发展能力，进行回应性别平等的评价。

(b) 联合国系统在性别平等和增强妇女权能方面的协调一致。评价应在全系统范围内进行，并尽可能与联合国姐妹机构联合进行，以此促进性别平等和增强妇女权能方面的协调一致。评价应系统评价如何在性别平等和增强妇女权能方面改善协调和一致性，特别是在这些领域的规范和业务工作方面。

(c) 创新。评价应寻求确定和阐明妇女署在性别平等和增强妇女权能方面的工作创新。它们还应采用创新的评价方法和手段，这些方法和手段有可能更充分地抓住在这些领域取得成果的复杂性和长期性。

(d) 公平的权力关系和授权。评价应该在理解那些影响性别平等的背景力量关系的基础上进行。该进程应寻求增强妇女和掉在队伍最后边的人(包括残疾妇女和面临边缘化的妇女)的权能。

(e) 参与和包容。鉴于当前的评价主题，评价过程应确保利益攸关方的参与既相关又包容。特别是，应进行和规划利益攸关方分析，以考虑到允许所有相关利益攸关方，特别是面临参与障碍的妇女参与所需的额外时间和资源。

(f) 独立性和公正性。评价独立于管理职能进行，以确保其过程和结果可信，不受不当影响。评价人员应表现出公正性，并且没有任何利益冲突或偏见。他们应该有充分的机会获得关于他们正在评价的主题的信息。

(g) 透明度。评价应以透明和协商的方式与主要利益攸关方进行。评价计划、职权范围和报告应公开，以提高妇女署在效率和致力于成果管理方面的透明度。

(h) 质量和信誉。评价应以系统的方式进行，采用合理的方法和手段，确保所产生的调查结果、建议和经验教训的质量和可信度。报告应该完整和平衡。质量保证机制将在这方面支持评价人员和评价管理人员。

(i) 评价的意向性和使用。评价规划应表明，根据妇女署或联合国系统在性别平等和增强妇女权能领域已确定的战略和(或)方案需求，明确调查结果(即事实调查结果)和评价结果的目的和用途，以改进妇女署的工作。

(j) 道德规范。评价人员应发挥职业操守，遵守联合国系统评价的联合国评价小组道德和专业准则。评价者必须具有文化敏感性，并特别注意可能与其与妇女互动相关的协议、守则和建议。

## 四. 评价过程

### 规划

9. 妇女署通过一个包括整体评价计划的四年期进程，系统地规划评价和预算。将定期审查和更新整体评价计划，以反映新出现的优先事项、背景和组织学习需

求。分散评价计划是在区域和国家特定战略说明编制背景下以及在年度工作计划和项目设计过程中制定的。评价规划将遵循本政策文件单独规定的覆盖范围规范。

### 操作化

10. 评价评估了妇女署在全球、区域和国家各级开展的业务工作、妇女署开展的规范性支助工作及其在联合国系统内的协调作用。所有评价都应评价规范和业务工作的一致性。

11. 妇女署的评价提供了在产出、成果和影响层面采用的流程和取得的成果的证据；阐明妇女署在业务、规范支持和协调工作方面的独特作用所隐含的联系；并揭示促进或阻碍取得成果的因素和方式。他们采用创新的方法和混合的方法，突出在全球、区域和国家各级实现性别平等和增强妇女权能的复杂、非线性和长期进程中要走的道路。

12. 妇女署的评价分为两大类：

(a) 独立评价是整体和战略评价(如国家组合和区域评价)，是独立评价处进行的战略独立评价，必要时得到外部评价人员的支持。它们被用来评价与发展实效、组织绩效以及规范和业务一致性有关的具有整体和战略意义的问题；

(b) 分散评价，由独立的外部评价人员进行，但由方案办公室管理。尽可能与国家利益攸关方和联合国机构协商或合作开展这些活动。分散评价用于评价方案一级的重要问题，并在成果管理中发挥重要作用。它们是整体评价和联合国可持续发展合作框架评价的关键投入。

13. 妇女署的独立和分散评价通过战略/政策、组织、专题、区域、国家和方案评价，评估妇女署的业务、规范支持和协调工作。还促进了联合评价。

14. 妇女署独立和分散评价在方案生命周期的不同阶段进行，包括可评价性评估、中期评价、最终评价和元评价。

### 使用

15. 评价结果、建议和经验教训被用来改善组织和联合国全系统在性别平等和增强妇女权能领域的业绩，并改善在这些领域开展的规范工作和业务工作之间的一致性。更具体地说，评价为以下方面提供了关键投入：

- (a) 妇女地位委员会等政府间机构完善关于性别平等和增强妇女权能的规范；
- (b) 支持妇女署执行局的监督和批准作用；
- (c) 以下各项的规划、设计、实施、监测和评估：
  - (一) 妇女署的计划、政策、战略和方案/项目；
  - (二) 联合国可持续发展合作框架；
  - (三) 支持联合国改革实施及其性别平等战略的举措；

- (四) 联合国全系统的政策、行动计划和方案；
- (五) 国际、区域和国家计划、政策和目标；
- (六) 加强促进性别平等的全系统协调机制；
- (七) 全系统评价进程；
- (八) 制定促进性别平等的评价方法和手段；
- (九) 知识管理和研究计划。

### 传播和披露

16. 妇女署通过集中的、基于网络的和可公开访问的妇女署全球问责和评价使用跟踪系统，披露所有评价计划、独立评价职权范围、最后报告和管理层回应/行动计划，表明其对公共问责和知识共享的承诺。

17. 评估计划在批准后一个月内公布。还张贴评价职权范围、报告、管理层回应和行动计划；最终评估报告将与相应的管理层回应和行动计划同时披露。评价传播产品在定稿后公布。

18. 妇女署认识到，通过全球评价和评价系统进行披露本身不足以促进评价信息的使用，也不足以确保广泛的利益攸关方能够获得这些信息。因此，为所有独立评价制定传播战略并为这些战略提供资源。这些战略旨在消除人们、特别是妇女获得评价信息方面的障碍，并通过以下方式加强使用和促进评价证据：

- (a) 评价结果在公司治理中的使用，包括高管和高级管理层的使用；
- (b) 定制知识产品的开发；
- (c) 创新传播方法的使用。

## 五. 角色和职责

19. 妇女署所有工作人员都有责任遵守这一政策的原则，并在妇女署内部和更广泛的联合国系统内，根据各自的作用，促进一种促进性别平等和增强妇女权能(包括妇女充分享有人权)的评价文化。

20. 执行局批准评价政策，并了解整体评价计划、整体评价和相应的管理层回应。它通过独立评价处编写的年度评价报告，了解整体和分散评价计划以及管理层回应和行动计划的现状和执行情况。执行局还可能要求进行整体评价，包括与联合国其他机构的联合评价。更具体地说，执行局：

- (a) 审查和讨论公司评估计划；
- (b) 讨论整体评价的主要结果，并考虑其对妇女署战略管理的影响；
- (c) 在对妇女署政策和战略行使监督和批准职能时，将被告知战略评价结果和建议。

21. 此外，执行局可设立特设工作组讨论评价结果。此外，执行局个别成员可以参加相关独立评价的咨商小组。

22. 妇女地位委员会和其他政府间机构可以在颁布政策时考虑妇女署评价的结果、建议和经验教训。

23. 执行主任负责妇女署的工作，是妇女署内部评价的主要倡导者。执行主任将为加强评价文化提供政治意愿和有利环境。执行主任负责通过任命一名胜任的评价主管/主任来保障独立评价处的独立性，并确保该办公室有足够的人员和资源来履行其在妇女署评价和协调关于性别平等和增强妇女权能的全系统评价中的作用。执行主任批准整体评价计划，并负责确保制定和执行与整体评价相对应的管理层回应和行动计划，并向执行局提交这些回应和行动计划。通过副执行主任，执行主任最终负责分散评价计划的实施和资源配置，以及通过管理层回应和行动计划使用评价结果、建议和经验教训。

24. 独立评价处是妇女署评价职能的监管者。它直接向执行主任报告，并向执行局提交关于妇女署评价职能的年度报告。其主要职责是：

(a) 建立和实施有效的公司评估系统；

(b) 加强分散评价系统；

(c) 领导联合国在促进性别平等的评价方面的协调；

(d) 通过国家评价能力建设，促进创新和知识生成，了解哪些措施有助于促进性别平等；

(e) 努力确保评价结果用于妇女署的治理进程，并提交给方案主管，供其在开展工作时使用。

25. 任命一名主管首长/主任领导独立评价处，有权直接向执行主任报告，并向执行局提交年度评价报告。她或他最终负责确保独立评价处在制定和执行其工作计划和整体评价计划时达到高专业标准。主管/主任负责任命评价主任，在主管/主任的全面监督下管理独立评价处，包括预算和工作人员的任命。评价主管/主任和评价主任必须符合联合国评价小组评价人员的核心能力，并遵守联合国评价小组规范和标准、联合国评价小组评价道德准则和联合国评价小组联合国系统评价行为守则。负责人/主任和评价主任领导联合国在促进性别平等的评价方面的协调。

26. 评价主任在执行独立评价处工作计划时得到评价专家、评价分析员和区域评价专家的支持，他们直接向主任报告，符合联合国评价小组评价人员的核心能力，遵守联合国评价小组规范和标准以及联合国评价小组道德准则和行为守则。

27. 特别是，区域评价专家在职能和行政上向评价主任报告，他们设在各区域办事处，将在区域和国家两级进行独立评价和管理战略性分散评价，加强这些进程的独立性。它们还将通过制定区域战略，支持评价政策和战略在各自区域的实施，从而促进整体评价系统和分散评价系统之间更具共生性的交流。此外，他们将支



持妇女署工作人员的能力发展，以期从性别平等角度管理分散评价、联合国可持续发展合作框架评价和其他联合评价进程。

28. 监督咨询委员会审查并向执行主任建议：(一) 妇女署的总体评价政策；(二) 与妇女署评价政策有关的战略、评价计划和年度工作计划；(三) 评价报告中的相关问题，以期管理层更加关注这些问题；(四) 评价职能的质量保证系统，包括内部和外部评估；(五) 管理层执行评价建议的情况。助理秘书长每年向执行局报告其工作和就评价问题提供的咨询意见。

29. 高级管理人员(副执行主任、各司司长、区域主任和国家代表)倡导在妇女署内部使用所有评价，并确保为分散评价提供充足的财力和人力，以确保评价职能切实有效。他们负责创造一个有利的环境，以加强其职权范围内的评价文化。他们为确保干预措施的可评价性创造了必要的条件和资源，包括质量设计和监测、报告和文件系统。他们负责利用各自办公室委托进行的评价以及其他整体或相关评价得出的结论、建议和经验教训。更具体地说：

(a) 高级管理层将在所有分散评价的准备阶段之前指定监测和评价协调人和评价任务主管。

(b) 高级管理层负责制定、实施和监测与其办事处委托的分散评价相对应的管理层回应和行动计划，并通过全球评价和技术评估系统报告其状况。

(c) 区域主任对本区域的分散评价发挥监督作用，并负责确保有足够的人员和能力来履行评价职责，包括强制征聘监测和评价专家或任命监测和评价协调人。

30. 为了执行评价计划和管理评价，监测和评价专家/协调人协调、支持和交流关于方案办公室所有评价相关工作的信息。此外，评价任务经理负责支持个体评价过程的整体管理，包括确保整体利益相关者的参与。

31. 人力资源科和采购科将提供支持，以确保与外部评价人员的个人或机构合同包括供联合国系统评价的联合国评价小组行为守则的签字副本。

32. 上文概述的作用和责任将通过纳入个人和办公室工作计划的制度以及正式通过考绩制度得到加强。

## 六. 质量保证和质量评估

33. 独立评价处开发和维护评价质量保证机制，以不断改善和提高妇女署整体和分散评价产品和流程的质量和公信力。妇女署质量保证系统借鉴了联合国评价小组规范和标准、联合国评价小组评价道德准则、联合国评价小组联合国系统评价行为守则以及所有相关的联合国评价小组指导文件。

34. 质量保证机制的关键要素包括：(a) 跟踪评价过程；(b) 支持高级管理人员制定管理层对评价的回应；(c) 支持监测管理层回应评价的行动计划；(d) 为开展和管理评价提供指导和工具；(e) 批准区域和国家组合评价的职权范围；(f) 为评估评估报告提供全组织范围的质量标准；(g) 对独立评价处委托的评价报告进行外部质量评估。关于妇女署评价职能的年度报告每年都概述关键质量保证活动的结果。

## 七. 性别平等和增强妇女权能的全系统评价

35. 妇女署的设立和任务是会员国在推进联合国改革议程以促进性别平等和增强妇女权能领域全系统一致性方面的直接回应。妇女署在支持评价履行联合国系统在性别平等和增强妇女权能方面的承诺的进展方面，特别是在执行 CEB 性别平等和增强妇女权能全系统政策和相关全系统行动计划方面，发挥着重要作用。它将支持遵守和报告该计划关于促进性别平等的评价的业绩指标。

36. 妇女署将通过全系统评价和联合评价，促进联合国系统在性别平等和增强妇女权能方面的一致性、协调和问责制，具体做法是：

- (a) 积极为联合国评价小组以及区域和国家评价小组做出贡献；
- (b) 在全球、区域和国家各级促进关于性别平等和全系统问责制的联合评价举措；
- (c) 支持联合国系统内促进性别平等的评价能力；
- (d) 建立关于性别平等的循证知识。

37. 更具体地说，在全球一级，将利用全系统评价来探讨为在联合国系统内实现性别平等和增强妇女权能而确定的挑战；以及支持联合国改革和实现 2030 年议程。此外，区域和国家办事处将通过参与联合评价、联合国可持续发展合作框架评价、为支持联合国改革及其优先改革领域而开展的评价以及区域或国家一级的任何相关全系统评价活动，促进联合国系统内性别平等和增强妇女权能领域的协调。

## 八. 评价能力发展

38. 独立评价处将支持加强整个妇女署的评价能力。它还将促进联合国各组织在促进性别平等的评价领域的评价能力。

39. 发展国家评价能力是帮助实现性别平等和增强妇女权能的重要手段。妇女署将努力支持相关评价进程中的国家能力发展。可以促进评价能力发展伙伴关系，以支持各国政府、国家和区域评价协会和网络在促进性别平等的评价方面的能力。

40. 全球评价战略纳入了加强促进性别平等的 M&E 系统国家评价能力的原则。

## 九. 资源

41. 为了确保高质量的评价系统，评价职能应可预测和充足的资源。妇女署将把其方案支出总额的 2%至 3%分配给评价职能。在国家和区域办事处，评价的资源分配根据计算成本的国家和区域评价计划而定。

## 十. 审查

42. 将至少每 5 年对评价政策的执行情况进行一次独立的外部审查。