



2012 年第二届常会

2012 年 11 月 28 日至 30 日

临时议程项目 2

组织事项

联合国促进性别平等和增强妇女权能署的评价政策

摘要

本文件列出了联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)于 2013 年 1 月 1 日生效的评价政策。该政策规定了妇女署的独立评价职能,适用于妇女署支持的所有倡议及其管理的各项资金。它同“联合国评价小组规范和标准”协调一致,具体针对的是妇女署独特的任务规定和角色,即:进行促进性别平等和妇女权利的评价,并且支持性别平等方面的协调、连贯性和问责制以及联合国系统内增强妇女权能的工作。

这项政策规定了妇女署内评价的目的,该署对评价所作有针对性的定义以及该署实际工作所遵循的原则和标准。这项政策既包括妇女署在有关联合国全系统有关性别平等评价工作方面的协调作用,也包括对该署所开展的业务、规范支持和协调工作进行的机构评价和分散评价。该政策提出了在妇女署评价工作中所要应用的评价标准以及选择各项评价以确保评价适当覆盖面的进程和参数。这项政策还指导以下内容:评价工作的管理和使用、确立质量保证制度以及评价能力的发展。最后,这项政策概述了妇女署所有级别评价工作的明确角色和责任以及在组织级别上对妇女署评价职能进行外部评价的进程。

执行局不妨:

- 欢迎按照第 64/289 和 62/208 号决议以及联合国评价小组规范和标准,制定妇女署评价政策



- 赞同本文件为关于妇女署评价职能的政策声明
- 赞赏地认可妇女署为确保独立、可信和有益的评价职能而采取的步骤
- 请妇女署通过以下办法，确保遵守评价政策：设立各项机制，以便实施其原则和承诺、增加方案制订、监测和评价领域的的能力、定期报告继续加强评价职能方面的进展情况，并改进评价的利用。

一. 引言

1. 本文件所确立的政策涉及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。它规定了确保独立评价职能的框架,以可信证据显示妇女署争取性别平等和增强妇女权能工作取得的成果。这项政策还规定了妇女署在全系统评价方面的角色,以及在促进针对联合国系统内促进性别平等和妇女权利之评价方面的作用。该政策适用于妇女署所实施的所有倡议及管理的各项基金。该政策于2013年1月1日生效,同时配备了支持实施这些政策的系统,以期进行有效的遵守。要顺利实施该政策,就要求加强妇女署在设计、监测和评价领域的内部能力。

2. 妇女署是由大会第64/289号决议设立的,将“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”。妇女署的角色也是在联合国系统内对性别平等和增强妇女权能工作进行领导、协调以及促进问责制,以更有效地进行协调,达成一致和使两性平等成为主流。

3. 经执行局核准的妇女署2011-2013年战略计划规定,妇女署要制定一项有关其评价职能的评价政策。这样,战略计划就符合大会关于2004年和2007年三年期全面政策审查的决议,其中要求制定联合国评价小组关于联合国系统评价规范和标准,并付诸实施。这项政策还同《方案规划、预算内方案部分、执行情况监测和评价方法条例和细则》(ST/SGB/2000/8)和《妇女署财务条例和细则拟议修订》(UNW/2012/6)相接轨。

4. 妇女署的评价工作是实施性别平等主流化议程和以下文件所概述的准则及原则的手段:《消除对妇女一切形式歧视公约》、《北京行动纲要》、《千年发展目标》、经济及社会理事会第1997/2号商定结论和第2010/5号决议、联合国系统行政首长协调理事会(首协会)关于性别平等和增强妇女权能政策及相应的全系统行动计划。具体而言,妇女署评价政策的实施将同今后关于下列内容的四年期全面政策审查决议相接轨:性别平等和增强妇女权能、全系统评价以及全系统促进性别平等评价行动计划业绩指标的实施。

妇女署内评价工作的宗旨和定义

5. 妇女署内评价工作遵循三大同等重要的宗旨,这些宗旨合并起来,支持成果的总体交付。一,向成果管理工作的利益攸关方(包括作为权利拥有者和责任承担者的妇女)展示问责制,(如在管理机构、捐助者和伙伴国家政府、联合国姊妹机构和世界各地的妇女署受益者之范畴内)。二,为有关性别平等和增强妇女权能的决策工作提供了可信和可靠证据,以改进成果。三,为现有的知识库提供了关于性别平等和增强妇女权能领域规范性、业务和协调工作的重要经验教训,包括关于如何增进上述领域规范性及业务工作之间一致性的知识。

6. 妇女署赞同联合国评价小组关于评价的定义，¹ 但把性别平等、妇女权利和增强妇女权能的原则直接合并起来。² 妇女署内的评价工作被定义为：一项系统性和公正的评估，提供以事实根据为基础的信息，说明干预措施³ 在多大程度上导致性别平等和增强妇女权能工作取得所意图和(或)意外的进展(或缺乏进展)。评价自身即为一个进程，也是通过把性别层面与妇女权利层面并入评价办法、方法、进程和利用，从而增进性别平等和增强妇女权能的手段。因此，评价工作是争取性别平等和增强妇女权能之积极变革的重要动力，而且，评价进程本身的进行方式也增强了有关利益攸关方的权能。

7. 具体而言，促进性别平等和妇女权利的评价工作评估各项干预措施是否：

(a) 遵守有关性别平等和妇女权利的相关国际(国家和区域)规范框架、联合国全系统任务规定和组织目的；

(b) 分析并讨论了有哪些结构助长男女(包括男孩与女孩)(尤其是遭受多种形式排斥者)所经历之不平等；

(c) (就权利拥有者和责任承担者而言)，尽量扩大干预措施的规划、设计、实施和决策进程的参与及包容性；

(d) 通过增强妇女和权利拥有者及责任承担者群体的权能并对之进行能力建设工作，来寻求取得可持续成果的机会；

(e) 在性别平等和权利的基础上，通过检验结果链、程序、各影响因素以及因果关系，促进(或阻碍)了长中短期目标。

8. 评价工作同妇女署内其它四项监督和组织职能有关，但有区别：

(a) 审计，主要是对管理控制是否适当的评价，旨在保证：资源利用的有效性和经济性，资产的安全，财务信息和其他信息的可靠性，对各项规章制度和政策的符合性，风险管理的有效性，以及组织结构、系统和程序的适当性。审计工作侧重于遵守，而评价工作则注重成果，促进人们了解哪些有用、为什么有用及如何起作用。评价工作可利用从审计过程中获取的关于方案效益的资料；

¹ 联合国评价小组规范把评价定义为“是对一项活动、项目、计划、战略、政策、主题、专题、行业部门、业务领域、机构绩效等的尽可能系统、公正的评价。为了了解所取得的成果，评价通过对结果链、程序、各影响因素以及因果关系的检验，主要侧重于预期的和已经取得的结果。评价是针对联合国系统内各组织干预和贡献的目标相关性、影响、效果、效率以及可持续性等方面进行的评价。一项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、可靠和切实可用，并能够使评价发现、建议及经验教训及时地纳入联合国系统及其成员国的决策过程中。”

² 按照设立妇女署的大会第 64/289 号决议。

³ “干预措施”的定义取其广义：项目、方案、战略、规划、政策、部门、主题、业务或体制领域等。

(b) 监测，系连续的方案管理职能，旨在提供实现预期成果方面的进展(或缺乏进展)方面的定期信息和早期迹象。人们常常把它等同于报告工作，因为它是收集资料的重要手段之一。监测工作主要涉及方案是否正在正确地加以实施；评价工作也涉及在一项方案下是否正在做正确的事情，为什么以及如何取得预期成果和意外成果，有没有实现理想成果的更好途径，以及取得的成果是否具有可持续性；

(c) 知识管理，是创造、分析、储存和传播知识资源的系统性和综合性进程。评价定论和经验教训是对组织学习工作的投入，因此并入了知识管理系统；

(d) 社会研究，是对社会现象的系统性深入分析，具体旨在生成或促进经验知识。评价虽然使用收集和分析数据的传统社会科学方法，并能增进知识，但其主要目的在于通过促进组织问责制、决策和学习来支持管理。社会研究常常是评价工作的重要信息来源。

评价工作指导原则和标准

9. 有些原则指导评价规划、进行和后续工作，这些原则合在一起，就能确保所有评价进程体现：(a) 妇女署作为联合国系统内实体的总体规范、业务和协调任务，(b) 妇女署对促进性别平等和妇女权利的评价工作的承诺，以及(c) 同以下文件相接轨：“联合国评价小组规范和标准”、“联合国评价小组道德指导方针”和“把人权和性别平等并入评价：努力遵守联合国评价小组指导方针”手册。在妇女署内进行的评价应当遵循以下原则：

(a) 国家自主权和领导。评价工作应由各国所驱动。计划和进行评价工作时，应当确保国家对权利拥有者和责任承担者开展的评价进程的自主权和领导。为此目的，评价工作应支持发展有关能力，以进行促进性别平等和妇女权利的评价；

(b) 联合国系统在性别平等和增强妇女权能方面的协调和连贯性。凡有可能，就应当在全系统并与联合国姊妹机构一道进行评价工作，以此来促进性别平等和增强妇女权能方面的协调和连贯性。评价工作应系统性评估如何改进性别平等和增强妇女权能方面的协调和连贯性，尤其是在这些领域的规范和业务工作方面。

(c) 创新。进行评价时，应当列明和突出显示妇女署有关性别平等和增强妇女权能的工作中的创新因素。评价工作应当采用有可能更全面把握这些领域出成果工作的复杂性和长期性的创新评价办法和方法；

(d) 公平权力关系和增强权能。进行评价时，应认识到公平权力和性别关系。此进程应力图增强妇女和处境不利的群体的权能；

(e) 参与和包容性。鉴于手头的评估主体，评价进程应确保利益攸关方进行相关和具有包容性的参与。特别是，在进行和规划利益攸关方参与时，应考虑到

所有利益攸关群体(尤其是在参与方面面临障碍的妇女)参与所需的额外时间和资源;

(f) 独立性和公正性。评价职能应独立于其他管理进程,确保可信度,不受不当影响,应形成无偏见的透明报告。评价员应当显示出公正性,并超越任何利益或偏见之争。他们应当能够全面查阅他们所评价的主题的信息,能自由表达意见;

(g) 透明度。应当与重要利益攸关方协商,进行透明的评价。应当公布评价计划、职权范围和报告,以便提高妇女署在效益和致力成果管理方面的透明度;

(h) 质量和信誉。应当系统性地评价,⁴采用健全的办法和方法,确保调查结论、建议和经验教训的质量和可信度。报告应当全面而均衡。质量保证机制将在这方面支持评价员和评价管理者;

(i) 评价的意向性和使用。评价规划工作表明调查结论的目的和使用方面存在明确的意图,即:改进妇女署或联合国系统在性别平等和增强妇女权能领域的工作,促进了对性别平等和增强妇女权能工作的了解,以及(或)促进了联合国系统更广泛的各项进程。这就要求评价工作选择适当时机,以及制定评价传播计划、管理层作出回应以及体现原先意图的行动计划;

(j) 道德操守。评价工作人员应当品行端正,具有敬业精神,并遵守“联合国评价小组评价工作道德操守指导方针”以及“联合国评价小组联合国系统评价工作行为守则”,确保尊重参与评价的个人的权利。⁵评价员必须注重文化敏感性,特别重视与妇女接触时可能要注意的礼节、守则和建议。⁶

妇女署对联合国全系统性别平等和增强妇女权能评价工作的协调

10. 设立妇女署,以及妇女署的任务规定,是会员国为促进联合国改革议程、在促进性别平等和增强妇女权能领域保持全系统连贯性而作出的直接答复。任务规定试图填补全系统在性别平等及增强妇女权能方面查出的差距,包括联合国机构间协调不足,规范及业务工作间缺乏连贯性,缺乏问责制和缺乏权威。全系统独立评价机制综合审查⁷也指出,在把性别平等并入全系统评价方面缺少一个框架,人们期望妇女署积极促进把性别平等并入全系统评价工作。

⁴ 按照联合国评价小组规范和标准、妇女署评价指导方针、联合国评价小组行为守则和适用的研究道德标准。

⁵ 见联合国评价小组评价指导方针和联合国评价小组联合国系统评价工作行为守则。

⁶ 如世界卫生组织的出版物:“妇女优先:关于伤害妇女的家庭暴力的研究的道德和安全建议”,以及世卫组织“关于同被贩卖妇女访谈的道德和安全建议”。

⁷ 见2012年3月大会第64/289号决议授权的、独立的全系统评价机制:全面审查现有的联合国系统发展业务活动全系统评价体制框架。

11. 因此，妇女署在以下方面可以发挥关键作用：支持对实现联合国系统性别平等和增强妇女权能工作之承诺方面的进展情况(特别是实施首协会关于性别平等和增强妇女权能的全系统政策及相关的全系统行动计划的情况)进行评价。⁸ 妇女署将支持遵守该计划干预促进性别平等的评价的业绩指标，以及就该指标提出报告；

12. 妇女署将通过全系统的评价和联合评价，以下列方式促进联合国系统在性别平等和增强妇女权能方面的连贯性、协调和问责制：

- 积极对联合国评价小组和区域及国家评价小组作出贡献
- 促进全球、区域和国家三级在性别平等和全系统问责制方面的联合评价倡议
- 支持联合国系统内促进性别平等的评价能力
- 就有关性别平等的工作建立基于证据的知识。

13. 具体而言，在全球一级，将利用全系统评价工作，来填补联合国系统内在性别平等和增强妇女权能方面查明的问责制差距。此外，区域和国家办事处将通过参加联合审查、联合国发展援助框架评价、“一体行动”评价以及在区域或国家级别上任何有关的全系统评价工作，来促进联合国系统内性别平等和增强妇女权能领域的协调。

妇女署的评价工作⁹

14. 评价工作评估的是：妇女署在全球、区域和国家各级开展的业务工作，该署开展的规范性支持工作，及其在联合国系统内部发挥的协调作用。所有评价应评估规范工作和业务工作的连贯性。

15. 妇女署的评价提供证据，说明使用的程序以及在产出、成果和影响各级实现的成果；阐明妇女署在业务、规范性支持和协调工作方面发挥独特作用的内在联系；并揭示便利或阻碍实现成果的因素和模式。评价利用创新办法与混合方法，突出说明在全球、区域和国家各级实现性别平等和增强妇女权能这一常常十分复杂、非线性和长期的进程中遵循的路径。

16. 妇女署的评价分为以下两大类：

⁸ 见实施联合国首协会关于性别平等和增强妇女权能之政策的全系统行动计划(妇女署)。

⁹ 附件界定了此处列举的评价类型。它们属于 ST/SGB/2000/8 号文件提及的自我评价或内部评价类别，皆由合格的外部独立评价人员进行。

(a) 机构评价，即独立评价办公室在外部评价员支持下开展的各项独立评估。利用机构评价，可评估在发展实效、组织业绩以及规范工作与业务工作连贯性方面具有机构战略意义的问题。

(b) 分散评价，即方案办公室管理的、由独立外部评估人员开展的评价。在开展此类评价时，应尽可能与国家利益攸关方和联合国各机构进行充分协商，或与其结成伙伴。利用分散评价，可评估方案一级的重要问题，并在管理实现成果方面发挥至关重要的作用。分散评价为机构评价和联合国发展援助框架评价提供重要投入。

17. 妇女署的机构评价和分散评价通过战略/政策、组织、专题、区域、国家和方案评价，评估该署的业务、规范性支持和协调工作。还提倡开展联合评价。

18. 妇女署的机构评价和分散评价在方案生命周期的不同阶段展开，包括可评价性评估、中期评价、最后评价和元评价。

19. 评价标准是做出评价判断依据的标准，并与关键的评价问题相对应。妇女署的评价标准与联合国评价小组的标准保持一致，包括基于性别平等和国际人权原则的标准。这些标准包括相关性、实效、效率、持久性、影响、连贯性、关联性、覆盖范围、协调、创新、参与和包容性、社会转变、增强权能和平等。评价办公室将针对妇女署的特定任务与作用，调整每一项评价标准的定义，并将拟订使用标准的具体指导意见。

20. 选择机构评价和分散评价的评价标准时，取决于每一项评价的具体内容，并由相关干预措施的特点和背景以及侧重于特定调查领域的需求决定。

评价的质量保证与能力发展

21. 评价办公室将开发并维护评价的质量保证机制，以不断改进并提高妇女署的机构评价和分散评价以及总体评价职能的质量与公信力。该系统将利用联合国评价小组的规范和标准、评价道德规范、联合国系统评价行为守则以及指导文件。

22. 质量保证机制的关键要素包括：

- 开展及管理促进性别平等和妇女权利的机构评价与分散评价的指导与工具
- 评估所有妇女署评价报告的质量标准
- 机构评价和分散评价的报告、程序以及整体评价职能的同行审议
- 对妇女署各项评价的元评价
- 评价质量保障小组

23. 为渐进提高评价质量，将在全球以及区域和国家各级加强妇女署的评价能力。妇女署还将增进联合国各组织的评价能力。

24. 此外，妇女署工作的一个核心组成部分是发展国家能力。妇女署支助发展国家能力，将其作为所有评价过程的一个关键要素。将推动建立伙伴关系，开展评价能力发展的举措，支持发展政府、国家以及区域评价协会和网络在促进性别平等评价方面的能力。

25. 将在机构和区域各级制订评价伙伴关系和能力发展战略。

评价规划

26. 妇女署通过半年一次的机构评价计划以及半年一次的分散综合监测、评价和研究计划，系统地制订评价工作的规划和预算。¹⁰

27. 如表 1 所示，在选择机构评价和分散评价时，考虑了两个优先级别上的八个关键参数，以确保评价覆盖妇女署工作的关键领域及其组织业绩。评估规划将安排战略一级成果的轻重缓急，并由重大投资及其他各项参数驱动。执行局也可基于这些参数要求开展评价。

表 1

决定评价轻重缓急的八项参数

第一优先	<p>1. 主题的相关性。评价主题是否为妇女署任务规定与作用的社会经济或政治优先事项？是否为战略规划或年度工作计划的关键优先事项？是否为妇女署的地理优先事项，如国家的性别不平等程度和妇女的状况？</p> <p>2. 干预措施的相关风险。是否存在对无法实现成果产生潜在高风险的政治、经济、资金、结构或组织因素，或需要进一步收集有关这些因素的证据以便进行管理决策？</p> <p>3. 重大投资。所考虑干预措施是否为机构总体投资组合的一项重大投资(超过三分之一)？</p>
第二优先	<p>4. 利益攸关方的问责要求。利益攸关方是否明确要求开展评价(如：捐助方在直接供资和共同供资安排中提出要求)？是否能够通过已计划进行的评价满足要求？</p> <p>5. 复制或扩大的潜力。评价是否提供必要信息，有助于确定一项干预措施取得成功所需的因素，并决定复制或扩大干预措施的可行性？干预措施是否为试点或(和)创新性举措？</p> <p>6. 联合评价或联合国发展援助框架评价的潜力。评价是否提供了明确的机会，以便同其他伙伴(联合国国家工作队、各国政府等)开展联合评价，或可将其纳入联合国发展援助框架评价，以避免重复并促进协调？</p>
交叉问题 (在所有重点评价中评估的问题)	<p>7. 实施评价的可行性。委托开展评价的单位是否有资金和人力资源，可以在拟订时期内开展或管理高质量的评价？干预措施是否具有足够的可评价性，可以进行深层次研究，产生行之有效的结果、建议和经验教训？</p> <p>8. 知识差距。评价是否有助于填补在实现性别平等或增强妇女权能方面亟待解决的知识差距？</p>

28. 表 2 概述指导妇女署机构评价和分散评价规划的要求。

¹⁰ 见妇女署战略计划。

表 2
妇女署的评价要求

机构	评价类型	目标	负责部门
机构	战略/政策评价	在每个战略计划生命周期至少进行一次评价，可在获得授权和具备资源的情况下增加评价次数	评价办公室
	组织业绩评价	在战略计划生命周期期间至少进行一次评价 ^a	评价办公室
	规范性支持评价	在战略计划生命周期期间至少进行一次评价	评价办公室
	专题评价	在战略计划生命周期期间，至少进行一次侧重于战略计划各专题领域的评价 ^b	评价办公室
机构或分散	区域群组/专题评价	在战略计划生命周期期间，在五个区域的每一个区域至少进行一次群组/专题评价	区域办事处或评价办公室
	国家一级评价 ^c	在每个国家方案/计划生命周期，至少进行一次国家一级评价；应协调评价，使其尽可能与联合国发展援助框架评价保持一致，或将其纳入联合国发展援助框架评价 ^d	评价办公室或区域办事处
	方案评价	<p>为确保评价充分覆盖机构投资组合，^e并优先关注重大投资，建议：</p> <ul style="list-style-type: none"> 对相当于或超过机构总体投资组合三分之一的方案进行评价 <p>如果没有相当于或超过机构总体投资组合三分之一的方案，建议：</p> <ul style="list-style-type: none"> 对结合在一起至少相当于机构总体投资组合三分之一的若干方案进行评价(以群组或个体为基础进行) <p>还建议对如下情形开展评价：</p> <ul style="list-style-type: none"> 在向关键利益攸关方(捐助方、会员国、受益者等)做出承诺时 旨在复制和扩大的所有战略试点举措 <p>与国家一级评价保持一致：</p> <ul style="list-style-type: none"> 对中期和最后方案评价进行规划，以便它们的结果具有相关性，可被纳入国家一级评价，包括联合国发展援助框架评价 	国家办事处

^a 妇女署第一个战略计划的周期很短，因此，需要依照规划参数，把组织业绩和规范性支持工作的评价排在优先地位(第 27 段)。

^b 在妇女署第一个战略计划周期(2012-2013 年)，由于没有时间汇编累计结果，所以可能无法对所有专题领域进行评价。

^c 国家一级包括多国办事处，此类办事处将最终将逐步变为国家办事处。

^d 2013 年，评价办公室和(或)区域办事处将开展有限次数的可评价性评估和(或)战略说明/年度工作计划的评价；先从获得充分授权的国家开始。

^e 机构投资组合被界定为核心资源与非核心资源的总量。

29. 如果对评价既有明确的需求，又有可利用的能力，则妇女署的评价计划应不限于上述评价要求。

30. 满足上述评价要求的资源配置将被纳入总体规划与预算编制过程。建议投资于评价的最低水平是计划/方案预算总额的 3%。应另外分配总体方案预算的 3%至 10%用于监测，这说明，监测不仅对方案管理十分重要，对开展切实的评价也十分重要。

评价的管理

31. 依照评价办公室颁布的既定质量保证标准和体系，开展妇女署评价的管理工作，以确保评价的结果、建议和经验教训具有独立性、高质量和可信性。开展和管理机构评价与分散评价时，必须遵守上述标准与体系，并接受质量审查。

32. 评价管理程序包括如下内容：

- 开展可评价性评估，包括干预措施的性别平等和妇女权利内容
- 分析利益攸关方，包括作为权利持有者和义务承担者的各种男女团体
- 以参与方式拟定工作范围
- 以透明、竞争性方式，征聘在性别平等和妇女权利领域有充分经验的评价员/评价团队
- 确保利益攸关方整体参与进程，包括参加吸纳妇女(她们是权利持有者和义务承担者)的评价咨询小组及其管理层
- 为中期和最后评价产品拟订质量保证过程
- 拟定力求确保各种利益攸关方获取信息的传播计划并提供资源
- 支持与利益攸关方协商，制订管理层回应和行动计划

33. 妇女署题为“关于认识到性别平等和人权问题的评价的管理人员指南”的出版物为管理评价过程的所有阶段，即筹备、进行以及后续行动/使用阶段，提供了必要工具。联合国评价小组“把人权和性别平等并入评价：努力遵守联合国评价小组指导方针”手册也是开展妇女署所有评价的一份重要参考资料。

在性别平等和增强妇女权能领域使用评价、改进业绩

34. 利用评价的结果、建议和经验教训，可改进组织以及联合国全系统在性别平等和增强妇女权能领域的业绩，并提高在上述领域开展的规范工作与业务工作的连贯性。具体而言，评价为以下工作提供了关键投入：

- (a) 完善政府间机构、如妇女地位委员会关于性别平等和增强妇女权能的规范；
- (b) 支持妇女署执行局发挥监督与核准作用
- (c) 规划、拟订、实施、监测和评价以下内容：
 - (一) 妇女署的计划、政策、战略以及方案/项目；
 - (二) 联合国发展援助框架以及“一体行动”国家方案；
 - (三) 联合国全系统政策、行动计划和方案；
 - (四) 国际、区域和国家的计划、政策和目标；
 - (五) 加强全系统的性别平等协调机制；
 - (六) 全系统的各种评价过程；
 - (七) 制订对性别平等问题有敏感认识的评价办法和方法；
 - (八) 知识管理与研究举措。

35. 对所有的独立评价，在敲定评价报告后六周内，必须拟订管理层回应和行动计划，这推动了评价结果的使用。对联合评价，要联合制订管理层回应和行动计划。¹¹

36. 与这一政策相辅相成的是旨在进行全球问责和跟踪评价使用情况的系统，独立评价办公室将利用这一系统，监测并每年向执行主任和执行局报告管理层回应和行动计划的状况。

37. 所有管理人员和工作人员都有责任使用评价结果。在妇女署内部促进使用评价结果，为此建立了组织奖励系统，将其纳入考绩制度，并投资于评价能力发展。执行局也负责在工作中考虑并使用评价结果。

38. 在更广泛的联合国系统和国际社会内，通过建立并维护关于性别平等评价的知识平台，促进使用关于性别平等和增强妇女权能的可用评价信息。

披露和传播

39. 妇女署表明，它致力于公共问责和分享知识，方式是通过集中、基于网络和可公开访问的妇女署评价资源中心，披露所有的评价计划、独立评价的工作范围、最后报告以及管理层回应和行动计划。

40. 机构评价计划以及分散的监测、评价和研究计划的评价部分在获得核准后一个月内张贴在网站上。评价工作范围、报告以及管理层回应和行动计划在敲定后

¹¹ 在无法制订联合管理层回应/行动计划的情况下，妇女署应发表单方面回应。

六周内张贴在网站上；最后评价报告及相应的管理层回应和行动计划同步披露。评价传播资料的定稿张贴在网站上。

41. 妇女署认识到，仅通过评价资源中心系统披露信息，既不足以推动使用评价信息，也无法充分确保各利益攸关方获取信息。因此，妇女署为所有的独立评价制订传播战略并提供资源。这些战略旨在通过以下手段加强使用评价信息并促进评价：

- 量身定制知识产品
- 努力克服确定的关键权利持有者和义务承担者、特别是妇女在获取评价信息方面面临的障碍
- 使用创新性传播方法
- 制订关于开展促进性别平等和妇女权利之评价的方法说明

评价中的作用和责任

42. 妇女署所有工作人员都有责任遵守这项政策的各条原则，在妇女署和联合国系统大范围内，在其发挥各自角色的背景下，促进形成重视性别平等和妇女权利的评价文化。

43. 作为联合国系统内近来设立的要素，在 2011–2013 年战略计划期间，妇女署建立区域结构的过程正在分阶段进行。分配给机构评价和分散评价的具体角色和责任，就体现了这一过程。

44. 妇女署执行局将批准评价政策，并得到关于机构评价计划、机构评价和管理部门相应反应的通报。将通过年度评价报告，了解机构评价和分散评价计划和管理对策和行动计划的情况和执行情况。年度评价报告由独立评价办公室编写。执行局还可能要求按照该政策所列 8 项参数，对某些领域进行机构评价，包括与联合国其他机构开展联合评价。具体而言，它将：

- 审查和讨论机构评价计划
- 讨论机构评价重点结果，审议其对妇女署战略管理的影响
- 在对妇女署政策和战略行使监督和批准职能时，了解评价定论和建议
- 建立特设工作组，讨论评价结果
- 执行局成员还可参加一些机构评价的参考小组。

45. 妇女地位委员会和其他政府间机构在颁布政策方面，可以考虑妇女署评价工作的调查结果、建议和经验教训。

46. 执行主任对妇女署工作成果承担问责责任，是该署内评价工作的主要支持者。执行主任将提供政治意愿和有利环境，以加强评价文化。执行主任负责维护评价办公室的独立性，任命一名有能力的评价工作主管/主任，确保评价办公室人员和资源充足，以发挥其在妇女署评价和协调全系统关于性别平等和增强妇女权能的评价方面的作用。执行主任批准机构评价计划，负责确保拟定和执行与机构评价相对应的管理对策和行动计划，以及将其提交执行局。执行主任通过副执行主任，对实施所有分散的监测、评价和研究计划，并对通过管理对策和行动计划来利用评价结果、建议和经验教训最终负责。执行主任兼任评价委员会主席。

47. 评价办公室是妇女署评价职能的监护人，直接向执行主任负责，以保障其独立于管理层，使其工作不偏不倚。其主要职责是：

(a) 建立有效的机构评价系统：

(一) 制定评价政策、战略和评价办公室年度工作计划；

(二) 拟定机构评价计划，进行独立机构评价。在保持独立决策过程中，办公室拟定机构评价计划，将考虑不同利益攸关方(如执行局、方案国、妇女署各办事处等)的利益；

(三) 编写给执行局的年度评价报告；

(四) 向执行局提交战略评价结果；

(五) 提醒高级管理人员注意评价中出现的问题；

(六) 建立评价系统，包括质量保证、规划、信息披露、管理对策和行动计划及知识管理；

(七) 通过开发评价知识产品，促进评价的运用；

(b) 加强分散评价系统：

(一) 制定评价指南，响应性别平等和妇女权利，包括评价标准指南；

(二) 加强分散的评价系统，开展区域战略评价，直接支持分散的评价规划、开展和后续使用；

(三) 就方案可评价性提供技术咨询；

(四) 制定并维持性别平等评价专家名册；

(c) 主导联合国促进性别平等的的评价的协调：

(一) 通过编制指南和技术支助，支持执行和报告全系统行动计划评价指标；

(二) 主导和参与联合国评价小组；

(c) 促进和主导联合评价和全系统性别平等评价；

(d) 促进创新和知识生成，了解哪方面能够通过国家评价能力建设促进性别平等：

(一) 建设妇女署、联合国系统和各国评价注重性别平等和妇女权利的能力，支持评价协会和各国监测和评价系统；

(二) 建立和维持有关性别平等的评价资料库。

48. 任命了一名称职的主管/主任，领导评价办公室，直接向执行主任报告工作，并向执行局提出年度评价报告。确保评价办公室在执行工作计划和机构评价计划时达到较高的专业水准——这最终归主管/主任负责。主管/主任负责管理办公室预算，任命办公室工作人员。主管/主任必须具备联合国评价小组的评价员核心能力，遵守联合国评价小组规范和标准、联合国评价小组道德准则和联合国系统评价行为守则。

49. 评价办公室主管/主任执行办公室工作计划时，得到评价专家、评价分析员、区域评价专家和评价助理的支助；他们直接向主管/主任报告工作，具备联合国评价小组的核心评价能力，遵守联合国评价小组规范和标准、联合国评价小组道德准则和联合国系统评价行为守则。

50. 具体而言，位于区域办事处的评价专家将在区域和国家级别开展和管理战略分散评价，增强进程的独立性。他们促成机构评价和分散评价系统之间进行更具有共生性的交流，拟定区域战略，支持各自区域内评价政策和战略的实施。他们还将支助妇女署能力发展，从性别角度管理分散评价、联合国发展援助框架评价和其他联合评价过程。

51. 评价委员会由高级管理团队成员、区域主任和联合国姊妹机构的外部高级评价专家组成。委员会作为执行主任和评价办公室咨询论坛，进一步确保评价职能的独立性和质量，促进使用妇女署的所有评价。评价委员会每年两次审查机构评价计划、机构评价报告和相应的管理响应计划和行动计划，向执行局提交年度评价报告，审议有关的任何其他重大问题。它还监督分散评价的规划和实施。

52. 高级管理人员(副执行主任、司长、各区域主任、国家代表)倡导利用妇女署内的所有评价，确保有足够的财力和人力用于分散评价，以确保卓有成效地发挥评价职能。他们负责创造有利的环境，加强其职权范围内的评价文化。他们把各种必要的因素和资源(包括优质的设计和监测、报告和文件系统)部署到位，确保评价干预措施具有可评价性。各自办公室委托的评价和其他机构评价或有关评价的结果、建议和经验教训的利用，终究要由他们负责。利用评价改进业绩将作为关键因素纳入高级管理人员的绩效考核。具体而言：

- 高级管理将分配监测评价联络点和评价工作主管，再进入所有分散评价的准备阶段
- 高级管理负责拟定、实施和监测各自办公室委托的分散评价的管理响应和行动计划，通过资产和技术交流系统系统报告执行情况
- 区域主任监督其区域内的分散评价，负责确保有足够人员和能力完成评价角色，包括必须招聘监测和评价专家，或任命监测和评价联络点
- 方案司将批准分散的综合监测、评价和研究计划，支助分散评价，保证方案的可评价性，具体而言：分配适当资源、技术支持和指导形成变革理论、业绩监测框架及其实施，以及设置方案文档系统。

53. 为执行评价计划和管理评价，监测和评价专家/联络点协调、支持和交流干预方案办公室评价方面的工作的所有信息，以促进遵守评价政策。此外，评价工作主管负责支持个别评价过程的总体管理，包括确保利益攸关方总体参与。

54. 人力资源科和采购科将确保：同外部评价员签署的所有个别或机构合同包含经过签名的联合国评价小组联合国系统内评价工作行为守则。

55. 上述角色和责任将通过激励制度及并入个人和办公室工作计划而得到加强，并通过考绩制度正式得到强化。

外部评价

56. 将在 2015 年对评价政策的实施情况进行外部审查。2014 年将对评价功能进行同侪审查，以充实对此政策的审查。

57. 从内部监督事务厅和联合检查组各自的任务规定来看，可由它们对妇女署进行外部独立评价。

附件

在联合国促进性别平等和增强妇女权能署开展的评价类型^a

在联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)开展的评价分两大类:

- 机构评价,系独立的评价办公室在外部评价员支持下进行的独立评价。用于评估涉及发展效力、组织绩效及规范工作和业务工作连贯性的机构战略性问题;
- 分散评价,由独立外部评价者进行,但归方案办公室管理。开展此类评价时,尽可能与国家利益攸关方和联合国机构进行充分协商,或建立合作伙伴关系。用于评估方案一级的重大问题,在成果管理中发挥至关重要的作用。这是对机构评价和联合国发展援助框架的关键投入。

评价工作在以下级别开展:

- 战略/政策评价,系对实施和(或)遵守一项战略或政策的情况作出评估。此项评价对一个特定框架内一套方案的设计、连贯性和长期影响作出分析;
- 规范性支助评价,系评估妇女署开展以下工作的情况:支持在全球、区域和国家三级拟定公约、宣言、决议、法规框架、协议、指南、业务守则和其他制订标准工具中的准则和标准。妇女署规范性工作还包括:支持在政策一级实施这些文书,即将其纳入立法、政策和发展规划,并支持在方案一级加以实施;
- 组织绩效评价,系评价一个组织有效管理资产以取得成就的能力,及其创新和变革的能力。它包括检查决策进程、组织结构和机构能力;
- 专题评价,系对一专题领域工作的评价。它分析涉及一个专题的多个方案,以了解一个领域的多种成果,更好地了解方案规划和成果中的机遇、挑战和差距。可在全球、区域或国家各级进行;
- 区域/群组评价,系对妇女署区域一级工作的评估。它涉及评价妇女署对一个特定区域的成果所作的贡献,具体是分析一个区域关于某个主题的多项方案,或侧重于其他方案工作要素,如:能力发展、创新、合作伙伴战略和区域一级的成果;

^a 妇女署还能开展其他类型的评价。妇女署评价办公室拟定的指南将全部列出这些评价类型,并充分加以解释。

- 国家评价，系对妇女署在国家一级为涉及性别平等的发展成果所作贡献的系统性评估。它着重于在国家内部促进性别平等工作的一系列措施及其整体成功；
- 方案评价，系对妇女署某个方案及其成果的评估。

任何级别的措施，可在不同时段对之作出评价：

- 可评价性评估，是一个系统进程，有助于确定干预措施是否可接受评价，评价是否合理、可行并可能提供有用信息。其目的不仅是为了确定是否要进行评价，而且也促使方案具备所有必要评价条件。
- 中期评价，是在干预措施的周期中点进行。主要是形成期评价，侧重于进程。它还可以提供产出一级出成果的早期迹象。相比于中期审查而言，这乃是更为深入和可信的研究，对调整干预措施很有益。
- 最终评价，是在干预措施周期结束时进行的评价，通常是总结性的，侧重于评价产出级别的成果，但最终评价也对干预工作的经验教训加以总结。
- 元评价，是对评价的评价。由一名评价员对其他评价员编写的一份或多份已完成的评价报告作出评估。它主要用于根据既定标准或准则，评估各项评价的整体质量。还可以与元分析结合在一起；元分析把若干评价的信息综合一起，以找出明显的模式和趋势。

妇女署还促进和领导对性别平等和增强妇女权能的联合评价：

- 联合评价，被定义为妇女署和至少一个其他组织共同委托和管理的评价，每个组织对评价进程都具有决策权。联合评价常用于联合方案。联合评价的主要范例有联合国发展援助框架的评价和“一体行动”评价。