



# ジェンダー平等と包摂 に関するグローバル・ポリシー

～性別や属性による差別のない社  
会を実現するために～

2017年6月 プラン・インターナショナル・メンバー総会にて承認

# 適用範囲

本ポリシーは、グローバル・ポリシーとして以下のすべての組織に適用されます。

- a. Plan International, Inc. (PII)——英国の本部（運営は PII の下部組織(subsidiary)である英国の Plan Limited を通じて行っている）とすべてのプラン・インターナショナル活動国統括事務所(country offices)、プラン・インターナショナル地域統括事務所(regional offices)、プラン・インターナショナル連絡事務所(liaison offices)、およびその他 PII の支所(branches)または下部組織(subsidiaries)として活動する事務所を含みます。
- b. PII との間でメンバー契約およびライセンス契約を締結したすべての支援国事務局(national organisations)
- c. グローバル・ポリシーの適用を受けることに合意したその他すべての組織

(本ポリシーでは、まとめて「プラン・インターナショナル組織」または「私たち」と呼ぶこともあります。)

PII を含むすべてのプラン・インターナショナル組織は、本グローバル・ポリシー遵守のための手続き方法を定めることが求められています。その手続き方法は、プラン・インターナショナル組織の職員（および／または、それが適切な場合は、プラン・インターナショナル組織との契約者とその他のパートナー）による本グローバル・ポリシーの遵守を可能にするため、プラン・インターナショナル全体に適用される手続、規則その他の規則に適合しなければなりません。

## 目的

このポリシーの目的は、あらゆるレベルのすべての職員が、ジェンダー平等、女の子の権利、および社会的包摂を促進する私たちのコミットメントを事業に取り入れ、かつ周囲に伝えることができるように、明確なビジョン、方向性、共通言語と一貫したメッセージを確立することです。

この方針に則って活動し、かつ適切に報告・評価ができるようにするため、人事、プログラム、インフルエンシング<sup>1</sup>、マーケティング・コミュニケーション のためのガイドライン一式<sup>2</sup>も作成しました。

ジェンダー不平等や排除の現れ方は、場所によって異なります。私たちは活動するどの国においても、さまざまな形態のジェンダーに基づく差別やジェンダーのステレオタイプ化、および女性、男性、女の子、男の子やその他のジェンダー<sup>3</sup>の力関係の違い、または複合的要因に基づく排除に遭遇します。

排除の理由には、人種や階級、民族、能力、言語、性的指向などの属性、とりわけジェンダーに関する属性が含まれます。私たちは、一人ひとりが複数の属性をもつことで、それぞれの経験が形作られることを知っています。こうした知識とそれぞれの属性がどのように関係しあっているかを分析し、活動とインフルエンシングに生かすことによって、ジェンダーの不平等への取り組みを強化できます。

ジェンダーの不平等は、そのほかのあらゆる排除の影響をいっそう悪化させます。女の子や女性は違うかたちで排除され、彼女たちはより不利な立場に追いやられます。排除された集団の中でも、とりわけ女の子は権利を行使する際に多くの障壁にぶつかります。これが、私たちの活動においてジェンダー平等と女の子の権利を優先する理由です。

子どもの権利と女の子の平等に取り組む団体として、ジェンダー平等の達成、ジェンダー公正の促進、女の子の権利の実現、および包摂的な社会の強化は、私たちの活動の主な目的です。このコミットメ

---

<sup>1</sup> プランの活動の成果や手法を、地域から国際社会にいたる各レベルの政策決定者、開発アクターに伝え、施策や法律に反映させること。その結果として、広い社会に活動のインパクトを行き渡らせ、子どもたち、とくに女の子たちに影響をもたらすことで、ジェンダー平等の世界の実現に寄与することを目指す。

<sup>2</sup> このガイドラインは Planet 内の Gender and Inclusion Network で見ることができ、本方針を実施する参考資料として支援国事務局に提供される。ただし、支援国事務局がどのようにグローバル方針達成をモニターしていくかは、支援国事務局の責任で決定することになる。

<sup>3</sup> 個人の多くは自分を男性または女性と認識するものの、ジェンダーは必ずしも二極的ではなく、連続する多くのあり方がある。この方針の読解を助けるため、全体を通じて、女性、男性、女の子、男の子と表記するが、これはいかなる意味でも、他のジェンダー属性を持つ諸個人に対する私たちのコミットメントと活動を縮減するものではない。

ントはプラン・インターナショナルの「グローバル戦略～一億の理由～」や「価値・行動フレームワーク」、「変化の理論」など組織独自の方針やアプローチ方法に反映されています。

私たちのコミットメントは、国際的な人権のフレームワーク、および差別の禁止など世界的に合意された諸原則、とりわけ「子どもの権利条約(CRC)」や女性差別撤廃条約(CEDAW)、「障害者権利条約(CRPD)」などの国際および地域の基準、ならびに関連する決議等<sup>4</sup>や持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals、以下 SDGs)に盛り込まれた世界の目標に則っています。

SDGsでもジェンダー平等の重要性は認識されています。独立した個別の目標として、目標5の「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」、および目標10の「国内および国家間の不平等を是正する」の2つが含まれています。こうした世界のコミットメントも私たちがジェンダー平等と女の子の権利、包摂を優先することのゆるぎない根拠となっています。

## 声明

私たちは、ジェンダーに基づく暴力や他の形態の排除など、ジェンダーに基づく差別と人権侵害に反対し解決に取り組みます。また、ジェンダー平等と包摂をすすめるために、ステレオタイプ化や女性、男性、男の子、女の子の間の、不平等な力関係の是正に取り組みます。

私たちは、職員がジェンダー平等と包摂を理解し、正しい態度で実践できるように支援し、私たちのコミットメントを尊重し、具現化する組織文化を作ります。

## 適用要件

本グローバル・ポリシーは、その実施の指針となる以下の一連の原則に裏付けられています。

ジェンダー平等、女の子の権利および包摂を効果的に促進するために、私たちは、

1. 質の高い、ジェンダー・トランスフォーマティブで包摂的な開発・人道プログラムとインフルエンシングを計画、実施、モニタリング評価します。社会の不公正、不平等な力関係をなくし、差別の根本原因の解決に取り組むため、長期間の戦略に基づいた社会規範の変革を実践します。
2. ジェンダー平等・包摂の施策は私たちの「価値・行動フレームワーク」に合致し、補完するものです。ビジネスプロセス、経営機能・リーダーシップ、業務実施方法に組み込まれます。私たちは、ジェンダー、その他の属性に基づく差別や排除、不平等を引き起こす慣行を容認しません。
3. ジェンダー平等、多様性および包摂の促進を尊重するパートナーシップを強化、形成します。とくに女の子と女性の権利運動、障がい者団体、先住民の運動、LGBTIQ<sup>5</sup>のネットワークなどの代表グループをパートナーとしてとくに重視しながら、ジェンダー平等、女の子の権利および包摂を促進します。
4. ジェンダー平等、女の子の権利および包摂を重視するよう、あらゆるレベルの政策決定者に働き掛ける活動を強化・拡大します。

<sup>4</sup>国連人権理事会や総会における決議やCRC・CEDAW委員会による意見など、順守義務を伴わない国際基準のこと。

<sup>5</sup>これには、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーまたはインターセックス(LGBTI)であると自認する人々や、性的指向および/またはジェンダー・アイデンティティについて疑問を持つ人々が含まれる。

5. ジェンダー平等、女の子の権利および包摂に対する私たちのコミットメントを守り、それを達成するために適切・必要な人的、技術的、資金的な資源を動員し、割り当てます。
6. すべての活動をジェンダー平等、女の子の権利、包摂の観点からその達成度をモニタリング評価します。プログラムとインフルエンシングの質を改善し、知識を増やし、意思決定の根拠を提供します。そして、活動を一緒にすすめるパートナーであり、受益者でもある人々に説明責任を果たします。

## 役割と責任

すべての職員は、役職や国にかかわらずこの方針に記載した義務を実行する責任があります。これらの義務は、あらゆるレベルの職員の採用の過程、職務記述書、および勤務評価や、職員相互の説明責任に反映されます。

すべてのシニア・マネジャーがこの方針に関して説明責任があり、国際理事会はシニア・マネジャーの行為を監督し、メンバーズ総会がこの方針に関する私たちのコミットメントと実践の最終的な責任を有します。

この方針に関する説明責任を果たすため、プラン・インターナショナルのグローバル保証部が主導し、実践・準拠に関する年次のレビューと監査など、効果的なモニタリングを行います。その結果はプラン・インターナショナル組織のすべてに共有され、最高経営責任者（CEO）が国際理事会に毎年報告します。支援国事務所での定期的なレビューは、他のグローバル方針のレビュー実施の一環として、国際理事会がメンバーズ総会に対する責任を有します。

## 用語と定義

本ポリシーで用いられる場合:

### 障がい Disability

「障がい者」という用語は、長期にわたる身体的、精神的、知的、感覚器的な不全などの障がいのある人全般を指します。こうした障がいにより、さまざまな態度 (Attitudinal)、環境 (Environmental)、制度 (Institutional) 上の障壁が生じ、権利の完全な実現、および他者と同等な形での社会的参加を事実上、妨げられています。

### 多様性 Diversity

多様性とは個人がそれぞれ唯一無二の存在であることを受け入れることです。多様性は、ジェンダーや年齢、国籍、人種、民族、能力、性的指向、社会・経済的な地位、宗教上の信心、政治的な信念その他のイデオロギーなどにおいて個人がそれぞれ異なることを認め、受け入れ、尊重し、違いの中に強み、長所を見出すことです。

### エンパワーメント Empowerment

エンパワーメントとは、女の子が、自分自身の人生を切り開く力を高め、自分に影響する他者との関係性、社会的・政治的な環境を自分でコントロールできる力をつけるための戦略です。

パワーの欠如は、とりわけ女の子と若い女性の権利実現を妨げる障壁のひとつになっています。しかし、女の子、男の子や若年層を巻き込んで、すべての人のためにジェンダー規範を変えろという、包括的かつ持続的なエンパワーメント戦略を実践することによって、このパワーの欠如を乗り越えることができます。

ジェンダーに基づくエンパワーメントでは、社会規範や態度・行動、社会的・経済的な資源へのアクセスや確保と社会保障、および政策と予算といった異なるレベルで同時に変化を促すことに重点を置

きます。これは、あらゆるジェンダーの平等や包摂を促す、効果的な活動の中核です。女の子と若い女性のエンパワーメントは彼女たちの権利実現の鍵です。一方、ジェンダー平等の実現には、男の子と若い男性が、パートナー、そして恩恵を受ける存在として共に活動することも重要です。ジェンダー規範とステレオタイプは、多くの場合、男の子と若い男性に有利に働きますが、彼らの行動や意志決定は、社会的、文化的背景による強固な期待に縛られ、形作られています。男性と男の子は、ジェンダー不平等と差別を解決するうえで、パワーの保有者として、また社会が変わることの恩恵を受け受益者として、重要な役割をもちます。

## 排除 Exclusion

排除とは、ある個人またはグループが自分たちの権利を実現することを妨げるプロセスのことです。排除を引き起こすのは、資源や権力の分配における不平等、さまざまなグループに割り当てられる価値における不平等、こういった違いを永続させる社会規範です。こうした原因は相互に関連し、また重なり合っています。ほとんどの場合、権利が実現されていないのは、価値を置かれていない人たちです。例えば、障がいのある女の子、男の子、若者は、烙印を押され、価値を置かれないことが多くみられます。学校は彼らが利用しやすいように設計されておらず、教師たちも十分な訓練を受けていないために、具体的なニーズに応えられず、その結果、彼らは教育を受ける権利を奪われてしまいます。

## ジェンダー平等 Gender Equality

ジェンダー平等とは、すべての人がジェンダーに関係なく社会において同じ地位を享受するということです。すなわち、誰もが同じ人権を保障され、コミュニティにおいて他の人々と同様の尊敬を払われ、人生を左右する決断について他の人々と同様の決定権をもち、これらの選択を実現するために必要な力を他の人々と同様に有するということです。ジェンダー平等は、女性と男性、女の子と男の子が同じという意味ではありません。女性と男性、女の子と男の子、それ以外のジェンダー・アイデンティティをもつ人のニーズや優先事項、制約、機会は異なりますが、関連し合います。社会における相対的な地位は、固定化されたものではないにせよ、男性や男の子が優遇され、女性や女の子が冷遇されるような基準に基づいています。結果として、各種の政策や活動によって、女の子や女性は男の子や男性とは異なる形で影響を受けることとなります。ジェンダー平等アプローチとは、この相対的な違いや交差する複雑なアイデンティティを理解し、それが固定されたものではなく変えられるものだとして認識する取り組みです。戦略や政策、活動内容、社会サービスを設計する際には、こうした違いや交差する複雑なアイデンティティに留意することが重要です。究極的に、ジェンダー平等の推進とは、公正な社会の実現のために、女性と男性、女の子と男の子、それ以外のジェンダー・アイデンティティをもつ人々の力関係を変えることです。「ジェンダーの公平性」は、ジェンダー平等を達成する戦略の一部です。ジェンダーの公平性への取り組みとは、平等で計測可能な成果を生み出すため、意識的に公正な過程を経ることを意味します。

## ジェンダー・アイデンティティ (Gender Identity)

ジェンダー・アイデンティティとは、個人が自分自身のジェンダーについてどう感じているかのことです。自分を男性、女性、またはそのほかのものとして認識しているかもしれないし、その性はそれぞれの人が生まれたときに割り当てられた性別と同じかもしれないし、違うかもしれません。誰にでもジェンダー・アイデンティティがあり、自分のジェンダーを自分なりの方法で表現します。

## ジェンダー公正 Gender Justice

ジェンダー公正の概念は、女性や男性、女の子、男の子の権利の履行に関して責任をもつ者の役割を明確に示すものです。ジェンダー公正とは、女性・女の子が男性・男の子に従属する結果を生むような男女間の不公平を終結させることです。それは女性・女の子が男性・男の子に社会的な資源へのアクセスや決定権をもち、自分の人生において選択権があり、必要があれば不公平を是正するために条項を変える過程にも参加できることを意味します。ジェンダー公正への取り組みとは、ジェンダー差別や排除、ジェンダーに基づく暴力に反対する姿勢を明らかにすることです。ジェンダーの公正は履行義務の所持者（権利の実現に関して責任がある者）の責任にとくに焦点を当てます。彼らは女の子・女性の人権を尊重し、守り、十分に行使できるようにする責任を負っています。



## ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチ Gender Transformative Approach

ジェンダー不平等は場所によって違うものの、どんな場所でも、なんらかの形のジェンダーに基づく差別や、ジェンダーのステレオタイプ化、女性・男性、女の子・男の子の間でのパワーの不平等な配分が存在します。同時に、ジェンダー平等は女の子・男の子、女性・男性、また社会全体にとって有益であることを示す確固たる証拠もあります。国際法も、ジェンダー平等を人権の最も重要な原則としています。私たちも、目標に明記されているように、子どもたちの権利と女の子に対する平等を達成するために、あらゆる活動とインフルエンシングにおいてジェンダー平等を目指します。そのために活用するのがジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチです。ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチとは、私たちのあらゆる活動において、ジェンダー不平等の根本原因、とりわけジェンダー間の不平等な力関係、差別的な社会規範と法律の是正に積極的に取り組むことを意味します。私たちは、この方法を用いて、女の子の日々の状況を改善するだけでなく、社会の中での彼女たちの地位と価値を上げることを目的としています。そのために、女の子・男の子、女性・男性と協働します。活動の恩恵は女の子も男の子も受けることとなりますが、ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチは女の子のための前向きの変化や持続的な結果をより確かなものにします。戦略として、三つの異なる次元での変化に取り組みます。一つ目は規範、態度および行動、二つ目は社会的経済的な資源と社会保障、三つ目は政策フレームワークと予算です。長期にわたり続くジェンダー格差をなくし不平等を終わらせるため、必要で効果がある場合には女の子・女性向けの優遇措置を促進し、適用することも必要です。私たちは世界、各国の周辺地域、各国のそれぞれのレベルで、女の子の権利を守り、戦略的な利益<sup>6</sup>を推し進める方策や戦略を促進するため、インフルエンシングとプログラムの両活動をすすめます。

### 女の子の権利 Girls' Rights

世界のどこでも、女の子はただ年少であるということと女性であることを理由に、権利実現の障壁にぶつかります。女の子を支援し平等を実現するためには、女の子を排除されてきた最大の社会集団の代表として認識することが不可欠です。女の子には、集団としてまとめ、変革のために協働し、共通する戦略的な利益を実現する可能性があります。女の子は女の子としての権利保持者であり、「女性」や「子ども」の一部ではありません。女の子の権利は「子どもの権利条約（CRC）」や「女性差別撤廃条約（CEDAW）」の双方に規定されています。女の子が権利実現しようとする、女の子ならではのリスクや障壁に直面するため、法の下の特例な保護を必要とするにも関わらず、拘束力のある国際的な人道フレームワークでは、女の子の権利についてほとんど明確に言及していません。国際的な非法的規範の中には、女の子の権利について明確に言及したり、女の子のニーズや脆弱性について言及しているものもあります。女の子の誰一人取り残さないための重要な最初のステップは、女の子にとくに配慮すべき権利を認め、実現することです。私たちは女の子の権利を守ることは、現代の最も重要な社会課題であり、女の子の権利は人権そのものであると固く信じています。

### 包摂 Inclusion

包摂とは、人々に実質的な参加をしてもらうことです。これは、個人や集団が社会に参加し、自分たちの権利を十分に享受する条件を改善するプロセスです。そのためには、排除の根本原因に取り組むとともに、さまざまな排除の原因がどのように絡み合っているのかを理解する必要があります。包摂の実現には、女の子や男の子、若者、障がい児など、脆弱かつ排除されている層や、所属・関係する社会集団を理由に排除されている層にとっての機会を改善したり、彼らの尊厳を尊重することが求められます。

---

<sup>6</sup> 「戦略的な利益」には以下を含む：女の子の政治的なエンパワーメント、暴力からの解放と身体的自由、性と生殖に関する選択、ジェンダー・トランスフォーマティブな教育、公平な収入を得られる適正な仕事に就く機会の平等

## インターセクショナリティ／交差する社会的アイデンティティ **Intersectionality/Intersecting Identities**

個人は、単一の社会集団だけに属するものではありません。一人の個人が、社会とどのように関係し社会によってどのように見られるかを左右する多くの属性をもつことがあります。複数の属性のうち、ある属性を理由とする排除が、他の属性のすべてを足した以上に大きなものになることもあるため、個人がもつ複数の属性を明らかにすることは、差別や排除を理解するカギとなります。たとえば、少数民族出身の女の子の経験を理解するためには、私たちは、こういったふたつの属性がどのように作用し合い、差別を助長し、その女の子にとってより大きな障壁を生み出しているか、大きな差別の経験を永続化させていることを理解する必要があります。

## LGBTIQ

この中には、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス（LGBTI）と、自らの性的指向やジェンダー・アイデンティティについて疑問を持っている（Q）人が含まれます。LGBTIQ という表現は、「自分が誰・何なのか」について明確な意識をもっている人もいる一方で、不明確な人も多く存在することを尊重するものです。現実には、性的指向やジェンダー・アイデンティティは、自身のアイデンティティ、特徴、表現、行動のゆるやかな連続体を意味します。なお、LGBTIQ という表現は世界の諸地域で次第に理解され、使用されるようになってきていますが、多くの国ではLGBTIQ に属する人が自分を認識するのに別の表現を好むことにも留意が必要です。

## 性的指向 **Sexual Orientation**

性的指向とは、継続的に、深い部分で感情的、愛情的、性的に自分と違うジェンダー、または同じジェンダー、または一つ以上のジェンダーに惹かれる性質を表します。

## 社会規範 **Social Norms**

社会規範は、私たちの生活すべてに広く浸透している特性です。規範とは、女性、女の子、男性、男の子など、ある集団の人々の間で典型的かつ適切な振る舞いは何かについての共通の考え方を意味します。社会規範は非公式の規則のようなもので、これが、法律や規制といった公式の規則にも影響を及ぼしたり、及ぼされたりします。規範は期待や考え方を作りあげ、ジェンダー不平等を持続させるほか、ジェンダー不平等を指示することもあります。世界中で、ジェンダーに関する社会規範が、女性や女の子の不平等な立場や、社会で期待させる彼女たちの役割を形作っています。