

ケア・インターナショナル ジェンダー平等・インクルージョン方針（仮訳）

I. はじめに

CARE のビジョンは、貧困が克服され、人々が尊厳と安全のもとで暮らすことのできる、希望と包摂、社会正義に満ちた世界の実現を目指すことです。CARE は、すべての人々が平等な権利と機会を持つまで貧困や社会的不正義を克服することはできないと認識しているため、ジェンダー平等とインクルージョン（包摂性）をあらゆる活動の中心にすえています。

私たちは、人々の中の権力関係が不平等であることを認識しており、貧困の終結と社会正義の実現のためには、家父長制に挑戦し、ジェンダー平等を推進しなければならないと考えています。CARE Vision 2030 において、ジェンダー平等は私たちのプログラム上の目標の中心に位置し、すべての活動に浸透しています。

私たちは周縁化された人々の声を高め、組織としての多様性と学びを活かして不平等に取り組み、包摂を促進し、持続的な変化をもたらすことを目指しています。本方針を通じて、CARE はジェンダー平等とインクルージョンを、普遍的な人権であり、それ自体が目的であるとともに、貧困や社会的不正義を克服するために不可欠な要素として、すべての活動に十分に組み込むことを約束します。

CARE は他者と協力しながら、すべての人々の尊厳と人権の平等な実現、および貧困と不正義の根絶を目指します。

CARE は、ジェンダーが二元的なものではなく、ジェンダーやセクシュアリティに関する用語や定義が多様であり、今後も進化し続けることを認識しています。本方針では読みやすさのため、「すべての人々」（年齢、ジェンダー、性的指向、民族、カースト、信条、能力などを含む）という表現を使用します。これは、私たちが成人・子どもを問わず、あらゆる性的指向、ジェンダー・アイデンティティおよび／またはジェンダー表現を持つ人々と協働できることを示すものであり、また、すべての人が固有の差別や抑圧の経験を持つことを認識する「交差性（インターセクショナリティ）」を重視していることを示しています。

本方針において、あらゆるジェンダーおよび年齢層への言及には、（シスジェンダーおよびトランスジェンダーの）女性・女子、男性・男子、ならびに男女の二元的区分に当てはまらない人々、およびあらゆる性的指向を持つ人々が含まれます。

CARE は障害インクルージョンの実現に取り組めます。これは、私たちの活動のあらゆる要素が障害のある人々を包摂し、利用可能であることを意味します。CARE の活動が障害のある人々を包摂し、その声と主体性を支援することは、貧困を持続的に克服するための重要な要素です。

私たちは反人種差別（アンチレイシズム）の実践にも取り組めます。貧困に反対することは、人種差別にも反対することであると認識しています。私たちは深く耳を傾け、学び続け、人種的不正義との闘いが社会正義へのコミットメントの一部であることをより明確に示していきます。

これらの原則を、採用・昇進、人材管理、組織運営、資源動員、パートナーシップ構築といったあらゆる活動の中核に据えることで、より革新的になり、私たちの使命を忠実に実現できるようになります。

本方針は、フェミニスト原則に触発されつつ、各国・地域の法的環境に沿って実施されます。

II. 目的

本方針は、ジェンダー平等とインクルージョンに関して、CARE が一貫性と協調性のあるアプローチを取

ることへのコミットメントを示すものです。

本方針は、CARE が国際的な合意に示された原則を促進し、包摂を推進する明確な意思を定義するものです。また、本方針には、CARE International のすべての組織単位が説明責任を負うべき 3 つの中核原則とコミットメントが含まれています。これらは、組織およびプログラムに関する他の基準とも整合しています。

本方針の目的は以下の通りです。

- CARE 全体で共通の理解に基づく行動を促進するため、明確なコミットメントと一貫したメッセージを定義し、共有すること。
- パートナー、協働するコミュニティ、およびその他の主要なステークホルダーを含むより広い社会との関わりについて、明確な姿勢を示し伝達すること。
- 組織内でジェンダー公平性とインクルージョンの推進を継続的に強化し、プログラムおよびアドボカシーの両面において、ジェンダー平等と社会正義の分野におけるリーダーとしての CARE の誠実性と信頼性を高めること。

III. 中核原則

CARE は、人権に基づく国際連合体であり、10 年間のビジョンの中で、ジェンダー平等とインクルージョンを組織の存在意義と活動の中心に据えています。

ジェンダー平等は国際的に認められた基本的人権であり、CARE はすべてのジェンダー、アイデンティティ、民族、信条、能力、カーストおよび年齢の人々に対し、尊厳、安全、人権の平等な実現、および貧困と不正義の撤廃を推進します。

私たちのコミットメントは、人権枠組みおよび平等・非差別といった国際的に合意された原則に基づいています。また、フェミニスト原則を取り入れています。これらは、国際法や地域協定、とりわけ「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (CEDAW)」、関連するソフトロー、そして持続可能な開発目標 (SDGs) で示された世界的な目標に基づいています。

CARE は、ジェンダー不平等の問題が、家父長制、障害差別、人種差別、カースト差別や民族差別、年齢差別、性的指向に基づく差別や同性愛嫌悪、宗教差別、階級差別、植民地主義の歴史など、不平等な権力関係に起因する他の抑圧形態と交差していることを認識しています。

CARE は、周縁化された女性や女子、そしてその支援者（若者や社会運動の担い手、フェミニスト団体やジェンダー関連組織、進歩的な民間企業、その他の主要ステークホルダー等）と協力し、女性の権利とジェンダー平等、社会正義、平和、ウェルビーイング、および暴力のない生活の実現を妨げる構造的障壁に取り組みます。

IV. コミットメント

ジェンダー平等・インクルージョン方針を実施するために必要なこと

これらの原則を実現するため、CARE は以下の 12 のコミットメントを遂行し、それらが監視・評価・報告されることを確保します。

1.

すべてのプロジェクトや取り組みにおいて、参加型のジェンダーおよび権力分析を実施し、性別、年齢、その他関連する多様性要因によって分類されたデータを活用して、プログラム／プロジェクト全体を通じた意思決定を行う。

2.

すべてのプロジェクト、プログラムおよび取り組みを、ジェンダー平等枠組みに沿って設計・実施し、ケア・インターナショナルのグローバル指標およびジェンダー・マーカーを活用してプログラムを強化する。これはプロジェクトサイクルの全段階に適用される。

3.
ジェンダー平等と女性のエンパワメントを支援・促進するために男性と少年を巻き込み、ジェンダー差別的な社会規範の変革に取り組む。また、その結果として生じる変化を測定する。
4.
プログラム／プロジェクト全体を通じて、ジェンダーに基づく暴力（GBV）や反発のリスクを特定し、それらを防止・軽減する仕組みを整備する。分野を問わず、すべてのプログラムにおいて「害を与えない（Do No Harm）」原則に基づき保護対策を講じる。
5.
権利擁護団体（女性の権利団体、女性主導組織、社会正義団体、人権運動など）や当事者団体（若者主導組織、LGBTIQ+団体、障害者団体等）と協力関係を築き、共通目標の達成と周縁化された人々の声の増幅を図る。また、市民社会、政府、民間企業、公的・民間ドナーを含む主要ステークホルダーを巻き込む。
6.
評価やレビューが害を与えず、参加型であり、性別・年齢別にジェンダー平等の成果を測定することを確保する。また、ケア・インターナショナルのジェンダー変革型 MEAL 原則を適用し、好事例や課題を記録し、コミュニティやパートナーとの学習共有を促進する。
7.
人事方針および実務が、ジェンダー公平性、多様性、インクルージョンの視点から策定されることを確保する。人員配置やガバナンス構造におけるジェンダー・多様性の状況や平均賃金等を報告し、不平等が認められた場合は是正措置を講じる。
8.
ジェンダー平等、インクルージョン、社会的・人種的正義へのコミットメントを持つ職員を採用・維持する。また、職員とパートナーの能力強化を行い、年間業務計画、職務記述書および評価計画にこれらのコミットメントを反映させる。
9.
CARE のプログラムおよび組織におけるジェンダー平等、インクルージョン、社会的・人種的正義の進捗について、プログラム参加者、ドナーおよびその他のステークホルダーへ定期的に報告する。
10.
あらゆる形態のセクシュアルハラスメント、搾取・虐待、および児童虐待（SHEA-CA）の防止と対応を徹底する。職員への研修・啓発を行い、リスク評価、軽減、管理、報告および監視のための有効なシステムを整備する。
11.
外部向けマーケティング、資金調達、アドボカシーおよびコミュニケーション活動において、ジェンダー平等とインクルージョンへのコミットメントを尊重し維持する。尊厳を尊重し、包摂的で公平かつ誠実な文章・口頭・視覚的表現を用い、偏見や有害な固定観念の助長を避ける。
12.
ケア・インターナショナルのジェンダーに関するコミットメントを実現するため、十分かつ柔軟な資金確保に向けてドナーへ継続的に働きかける。特に、ジェンダー平等・インクルージョンの統合、「害を与えない」および GBV 予防措置、セクシュアルハラスメント・搾取・虐待・児童虐待の防止（PSHEA-CA）、組織内のジェンダー公平性と多様性の推進を対象とする。

V. 適用範囲

本方針は、CARE の開発および人道支援プログラム全体に適用され、ケア・インターナショナル連合体を構成するすべての CARE 組織、およびすべての CARE 職員および関連要員に適用されます。

VI. 責任

すべての CARE 職員および関連要員

本方針の中核原則およびコミットメントを遵守する責任を負います。

上級管理職、監督者、人事責任者

すべての CARE 職員および関連要員が本方針を理解し遵守することを確保しなければなりません。人事責任者は、コミットメント 7 および 8 に基づき、適切な採用、導入研修、能力開発の仕組みを整備する責任を負います。上級管理職および監督者は、本方針の実施を確保するための業績管理に責任を負います。

ケア・インターナショナル加盟団体・関連団体・加盟候補団体

- 本方針の実施状況を監視し、2 年ごとにナショナル・ディレクター委員会へ報告する。
- 本方針を実践するための業務計画および手順を策定する。
- リードメンバーは、地域事務所や国別事務所など、自らが責任を負う CARE の活動形態に必要な支援を提供し、本方針実施のための資源を確保する。

ケア・インターナショナル事務局

ケア・インターナショナル事務局は、本方針の監督・調整を行い、必要に応じて見直しと改訂を実施します。また、ジェンダー担当者（Gender Focal Points）による 2 年ごとの報告データの収集・分析を支援します。

VII. 関連方針

本方針は、ケア・インターナショナル行動規範（Code of Conduct）および倫理規範（Code of Ethics）に定められる行動基準を補完するものです。また、加盟団体、関連団体、加盟候補団体、国別事務所、事務局が定めるその他の規範や関連方針とも相互補完的な関係にあります。

さらに本方針は、CARE が協働するコミュニティに対する説明責任を果たすための取り組みの一環であり、ケア・インターナショナルの説明責任に関するより広範な枠組みの中で実施されるものです。