

令和4年度 NGO 研究会  
「国際協力におけるジェンダー主流化に向けた課題と実践」

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン



# 内容

1. 研究会概要.....	1
1.1 背景と目的 .....	1
1.2 活動内容.....	2
1.3 実施体制 .....	2
2. 活動報告と成果 .....	3
2.1 課題の整理とニーズの把握.....	3
2.2 推奨基準を定めたガイドラインの制作 .....	9
2.3 ガイドラインの発表・周知.....	19
3. 今後の展開と提言.....	20
4. 巻末資料.....	23
文献レビューリスト .....	23

別冊 「日本の国際協力 NGO ジェンダー主流化ガイドライン」日本語版・英語版

## 1. 研究会概要

### 1.1 背景と目的

開発協力の分野では、1970年代頃より女性の開発への参加と地位向上が重要視されるようになり、「開発と女性(WID: Women in Development)」という概念が生まれた。1980年代には、女性のみを対象にしたWIDの取り組みには限界があると指摘されるようになり、より男女の不平等な関係性や役割、格差を生む社会構造を変えようとする「ジェンダーと開発 (GAD: Gender and Development)」アプローチに変化した。1995年に行われた第4回国連世界女性会議(北京会議)の北京宣言で初めて、ジェンダー平等の達成を目的に、ジェンダーの視点に立って全ての分野の政策や事業の計画、実施、モニタリング、評価を行う「ジェンダー主流化」の概念が明記された。

#### 「ジェンダー主流化」国連経済社会理事会 (ECOSOC) の定義

あらゆる領域と段階において、立法、政策、プログラムを含むすべての行動計画の女性と男性に対する影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を受け、不平等が持続しないように、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な次元にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである。

日本政府においては、2005年に「ジェンダーと開発 (GAD: Gender and Development) イニシアティブ」を策定・発表し、ODAのあらゆる段階においてジェンダーの視点を盛り込むことの重要性を唱え、2015年の「開発協力大綱」および「女性の活躍推進のための開発戦略」、また「持続可能な開発目標 (SDGs)」でジェンダー平等と女性のエンパワーメントへの取り組みを行うことを表明している。過去20年以上にわたり、国際的にジェンダー主流化が推進されてきているが、日本の国際協力分野においては、依然として多くの課題を抱え、取り組みが遅れている状況である。NGOの取り組みについては、平成25年度(2013年)NGO研究会「ジェンダーとNGO」でケア・インターナショナルが実態調査や研修実施を通して課題分析をしており、リソースやキャパシティ不足が主な課題として挙げられた。

一方で、SDGsの採択以降、国際・国内といった境界線を超え、国内の取り組み、ジェンダーや多様性への対応など多様なアプローチがより求められるようになってきた。また、2010年代後半からセクシュアルハラスメントなどの性暴力被害に対して声をあげる動きが

社会運動となり、世界的にジェンダー課題への関心に高まりがみられるようになった。こうした時代の変化に伴い、組織のジェンダー平等に取り組むことは、危機管理としても重要となってきている。国際的潮流として以前の NGO 研究会のテーマである「子どもと若者のセーフガーディング」や「性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護（PSEAH: Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment）」の取り組みを始める団体も多く、今まで以上に予防・対応に向けた、ジェンダー平等やインクルージョンの意識が高い組織の基盤や文化構築が求められている。

本研究会では、ジェンダー主流化を「政策・事業・組織運営のすべてのプロセスにおいてジェンダーの視点に立った対応を行う、ジェンダー平等達成のための手段」と定義し、より多くの日本の国際協力 NGO が事業と組織においてジェンダー主流化を実践できるよう、推奨基準や実践方法を示したガイドラインを制作・周知することを目的として実施された。

## 1.2 活動内容

ガイドラインの制作にあたって、ニーズや課題を把握するために、国際協力関係者を対象に、ジェンダー平等推進の取り組みに関するアンケートを実施した。その後、アンケート結果の報告・意見交換会や勉強会を通じた意見収集や課題の把握、既存のガイドやマニュアルなどの文献調査、骨子案およびドラフトに対するステークホルダー・コンサルテーションを実施した。これらのプロセスを経て、ガイドラインを策定し、本研究会の報告会を通してガイドラインについて周知した。

## 1.3 実施体制

本研究会は、受託団体であるプラン・インターナショナル・ジャパンが主体となり、国際協力 NGO センター（JANIC）のジェンダー平等推進ワーキング・グループのコアメンバーと連携して実施された。

### ジェンダー平等推進ワーキング・グループ コアメンバー（敬称略・五十音順）

アイ・シー・ネット株式会社 池田悦子、小林花、宗盛千枝
公益社団法人 シャンティ国際ボランティア会 谷島緑
公益財団法人 ジョイセフ 小野美智代、船橋周
公益財団法人 プラン・インターナショナル・ジャパン 長島千野
宇都宮大学大学院地域創生科学研究科博士後期課程学生 尾立素子
特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム 大澤香織、中尾康誉

特定非営利活動法人 シャプラニール=市民による海外協力の会 小松豊明、竹下裕司  
 特定非営利活動法人 ワールド・ビジョン・ジャパン 西島恵、野本理恵  
 早稲田大学 本間まり子

## 2. 活動報告と成果

### 2.1 課題の整理とニーズの把握

#### (1) アンケート結果の報告会開催

本研究会開始前の2021年12月から2022年2月に、ジェンダー平等推進ワーキング・グループが主体となり、国際協力関係者を対象としたアンケートを実施した。アンケートの目的は、ジェンダー平等推進に係る取り組みを理解し、結果をワーキング・グループ活動の参考情報とすることである。148名（女性：66%、男性：33%、答えない1%）から得た回答を集計・分析し、アンケート結果の報告会をアンケート対象層向けに開催した。

#### 報告会の概要

目的	研究会事業開始前に、NGO/NPO、国際協力関係者を対象に行ったジェンダー主流化に関するアンケート結果の共有と事例や課題の共有
実施日時	2022年4月26日（火）16：00～17：30
形式	オンライン実施
対象	アンケート対象層およびワーキンググループ・メンバー
参加者数	29人（12団体）
内容	1. アンケート結果の発表 2. テーマ別グループディスカッション（事例、課題、解決策について） 組織運営でジェンダーと多様性を推進する 事業運営でジェンダーと多様性を推進する

#### アンケート結果の概要

- 31.7%が事業・組織運営においてジェンダー平等と多様性を推進する取り組みを、「行っていない・取り組み過程」と回答
- 理由は「時間がない」（55%）、「職員数が少ない」（38%）、「予算がない」（34%）、「知識がない」（29%）
- 41%がジェンダー平等や多様性についての「研修・組織管理を行っていない・取り組み過程」と回答

- ジェンダー別受益者数を把握しているのは約5割

## アンケート結果の分析

### 1) ジェンダー平等と多様性の尊重の両方の重要性への認識

今回のアンケート調査で明らかになったのは、ジェンダーの平等を推進するにあたり、多様性の認識が重視されつつあることである。72%の回答者がジェンダーの平等と多様性の推進を重要視しているが、その一方で、実際に組織運営と事業運営でジェンダー平等と多様性を推進する何らかの取り組みができていない団体は5割程度であった。なお、ジェンダー平等についてのみ学びたいと回答した人は3%のみであったのに対し、ジェンダー平等と多様性推進の両方を学ぶことを希望した人は93%であったことから、現在はジェンダーの平等と多様性の推進に並行して取り組みたいと考える国際協力関係者が多いことが分かった。

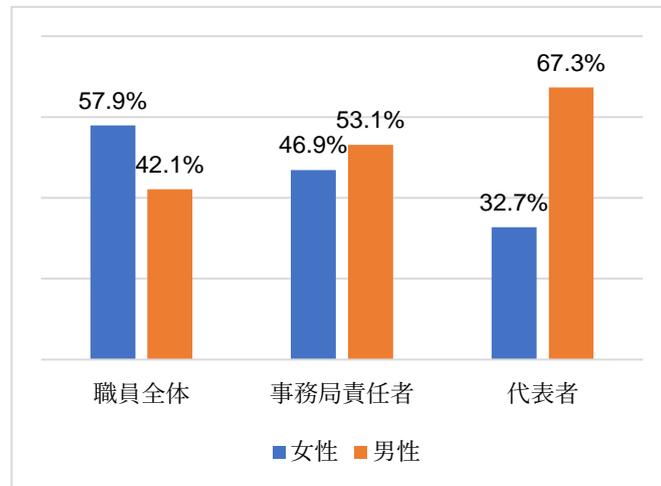
### 2) 組織内部のジェンダーの平等の取り組みの必要性

アンケートでは、「組織に女性が多いため、ジェンダー平等を推進するのを感じない」というコメントがあり、NGOにはジェンダーの課題がないと認識している人も少なからずいると言える。JANICの「NGOデータブック」によると、図1で示す「NGOのジェンダー比」においては、NGOの職員全体では女性の方が多く関わらず、意思決定層は男性が多くなるという日本社会の構造的な問題がNGOでも見られる。代表の女性比率は、2011年、2016年、2021年ともに33%<sup>1</sup>で、過去10年間全く改善がみられない状況である。アンケートのコメントには、「組織の理事が男性ばかりでジェンダー平等についての理解を得るのが難しい」という記述もあった。より多くの女性、そして多様な人材が意思決定の場に参加し、活躍できる環境が整うように取り組むと同時に、組織の経営層が理解し、コミットメントを示すことが必要である。

---

<sup>1</sup> 外務省、特定非営利活動法人国際協力 NGO センター(JANIC) (2022) 「NGO データブック 2021 数字で見る日本の NGO」 <https://www.mofa.go.jp/mofai/gaiko/oda/files/100312453.pdf>

図1. 日本のNGOの男女比



出典：外務省・JANIC「NGO データブック 2016」より作成<sup>2</sup>

### 3) ジェンダーの平等を推進するリソースの重要性

「ジェンダー平等に対する取り組みをしていない」もしくは「作成中・取り組み過程」の理由として、1位は「時間がない」、2位は「職員数が少ない」、3位は「予算がない」、4位は「知識がない」との結果が出た。組織の経営陣がジェンダーの平等の達成にコミットし、必要な予算と人材の配置を行うことが、ジェンダー平等の達成に欠かせないことを表している。一方で、国内有給職員数が多い程、取り組みをしている傾向にあり、リソース不足により取り組みができていない小規模な組織が少なくないと言える。これらの結果は、2013年度（平成25年度）NGO研究会「ジェンダーとNGO」でケア・インターナショナルジャパンが行ったが実施した調査の結果と同じ傾向であり、NGOのリソース不足は継続的な課題である。

### 4) 国際協力関係者同士の対話や学びの場の提供

NGOをはじめとする国際協力関係者間で、アプローチ方法や実践について意見交換や学びの場をもっとつくる必要がある。特にジェンダー平等に保守的な地域で事業を実施している場合、「何から取り組めば良いか分からない」という声もあった。他にもジェンダー平等と多様性を同時に推進していくためのアプローチ方法、組織で取り組むべきことなどを含め、他団体から学べることも多くある。

<sup>2</sup>外務省、特定非営利活動法人国際協力NGOセンター（2016）「NGO データブック 2016 数字で見る日本のNGO」  
<https://www.janic.org/wp-content/uploads/2017/07/ngodatabook2016.pdf>  
「NGO データブック 2021」には職員全体のジェンダー別データがないため、2016年版のデータを使用。

## 報告会の成果

参加者同士の意見交換を通して、以下の NGO が抱えるジェンダー主流化に関する課題および必要な取り組みを把握することができた。

### 【課題】

- ・ 組織内でジェンダー平等や多様性の議論はほとんど行われていない
- ・ 管理職や役員は男性が多い
- ・ 「なんとなくできているのでは」という思い込みがあるように見受けられる（具体的な取り組みについて言えない）
- ・ PSEAH（性的搾取・虐待、性的 ハラスメントからの保護）や子ども・若者のセーフガーディングへの取り組みもあり、ジェンダーまで手が回っていないところがある
- ・ 男女別のデータ分けがあまりされていない
- ・ チェックリストなどあるがあまり活用されていない
- ・ 保守的な地域でプロジェクトを実施する際は男性中心なのでアプローチが難しい参加のほとんどが男性のみ

### 【必要な取り組み】

- ・ 実践するための研修を継続的に実施する
- ・ 外部のコンサルタントに入ってもらう
- ・ 他団体の好事例、奨励基準について知る
- ・ 指標として掲げられていることは、プロジェクトのデザインに入れる
- ・ ジェンダーバランスに配慮したスタッフ配置を行う
- ・ ガイドラインの内容はユーザーが考えながら使うもの、それぞれの団体が実施しやすいものが良い

## (2) アプローチ、好事例についての勉強会開催

### 勉強会の概要

目的	ジェンダー平等を事業運営、組織運営で実践するために必要な具体策を学ぶ
実施日時	1回目：2022年6月28日（火）10:00～15:00 2回目：2022年7月5日（火）10:00～15:00
形式	オンライン実施

対象	ワーキンググループ・メンバーおよび JANIC、JPF のメーリングリスト参加者
参加者数	1回目 63人 2回目 45人
内容	<p><b>1回目の内容 【テーマ】 事業運営について</b></p> <p>1. 「ジェンダー平等と開発・国際協力」 講師：池田恵子氏（静岡大学教育学部 静岡大学防災総合センター、減災と男女共同参画 研修推進センター）</p> <p>2. 「イスラム文化圏におけるジェンダーの取り組み～パレスチナでの女性の生計向上支援における課題や成果」 講師：木村万里子氏（日本国際ボランティアセンター（JVC）エルサレム事務所現地代表）</p> <p>3. 「障害のある女性の複合差別解消を目指して」 講師：佐々木貞子氏(DPI 日本会議常任委員・DPI 女性障害者ネットワーク副代表)</p> <p>4. テーマ別グループディスカッション 宗教とジェンダー、障害者ジェンダー、その他</p> <p><b>2回目の内容 【テーマ】 事業・組織運営について</b></p> <p>1. 「ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチ」 講師：長島千野（プラン・インターナショナル・ジャパン、アドボカシーオフィサー）</p> <p>2. 「GBV や夫婦関係などのテーマに関する啓発活動での宗教リーダーとの連携：WV のプロジェクトモデルと事例紹介を通して」 講師：西島恵氏（ワールド・ビジョン・ジャパン 支援事業部 シニア・プログラム・コーディネーター）</p> <p>3. 「職場の性の多様性」 講師：有田伸也氏(虹色ダイバーシティ 事務局長)</p> <p>4. 組織のジェンダー平等推進：事例紹介とチェックリストを用いたグループディスカッション</p>

	講師：長島千野（プラン・インターナショナル・ジャパン、アドボカシーオフィサー）
--	---

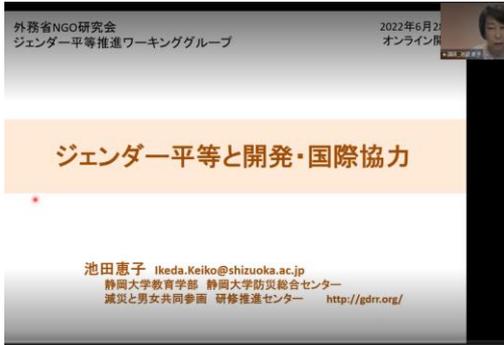


写真1) 「ジェンダー平等と開発・国際協力」についてのレクチャー



写真2) 宗教リーダーとの連携に関する NGO の事例についての発表



写真3) 「職場の性の多様性」についてのレクチャー

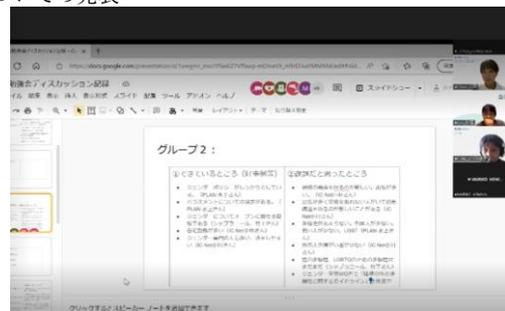


写真4) グループディスカッションの発表の様子

## 勉強会の成果

取り組むべき内容やそのアプローチ方法について、具体的な事例から、参加者が学べたことが参加者への事後アンケートから確認できた。2日目の組織のジェンダー平等や多様性推進をテーマにしたグループディスカッションでは、以下の課題や取り組み事例を確認することができた。

### 【課題】

- ・ 内部研修の制度が整っていない
- ・ 組織でジェンダー平等を推進する予算がない。担当のスタッフがない
- ・ 女性が多くジェンダーバランスが整っていない
- ・ 管理職は男性が多い
- ・ 職員の多様性について取り組みができていない（外国人、障害者がいない、性の多様性、LGBTQのための多様性は制度としては整っていない）
- ・ ハラスメント通報制度はあるが、どの程度活用されているか分からない
- ・ 男性が育休制度を活用できていない

### 【取り組み事例】

- ・ 理事・評議員の女性比率を上げた
- ・ 研修を行っている
- ・ 性的搾取に関する規程の改正を行った
- ・ ハラスメントに関する規程があり、研修も行っている
- ・ 育休を取った男性職員がいる
- ・ フレックス勤務制度がある
- ・ ジェンダーポリシーがある
- ・ 専門性がある職員がいる
- ・ 障害者雇用を始めた
- ・ 心理的安全性について全職員に評価してもらっている

## 2.2 推奨基準を定めたガイドラインの制作

### (1) 文献レビューおよび骨子案策定

ガイドライン策定にあたり、NGO、国際機関、政府開発機関のジェンダー主流化に関するガイドブック、マニュアル、ハンドブック、その他文献をレビューし、それぞれの内容や特徴や国際的動向を調べた。レビューした文献リストは巻末資料を参照。

#### 1) 組織運営におけるジェンダー平等

国際協力分野において、組織のジェンダー主流化を推進するために、組織のアセスメントを行うマニュアルやツールキットを国際機関や NGO が出している。以前はジェンダー監査 (gender audit) と呼ばれていたが、近年は事業や組織においてどの程度ジェンダー平等を推進できているか自己確認するアセスメントが主流となっている。確認項目と内容は概ね以下の通りである。

表 1. 組織におけるジェンダー平等推進の確認項目

項目	確認内容
ジェンダー平等に関する指針 (ポリシー)	組織のジェンダー平等に関する指針 (ポリシー) にはどのようなものがあるか
専門知識・リソース	ジェンダーの専門知識が組織にどの程度あるか 専門の職員はいるか ジェンダー平等を支援するための予算がどの程度策定されているか

	るか
リーダー層のコミットメント	リーダー層がジェンダー平等を推進するコミットメントを示しているか
人員	職員、意思決定層のジェンダーバランスはどうか
アドボカシー、広報、マーケティング	どの程度ジェンダーの視点に立った広報やアドボカシーができているか
組織文化	組織の規範、構造、システム、プロセスおよび力関係にはどの程度ジェンダーの視点があるか 全ての人にとって安全で平等な職場環境か
人事	人事規程、採用や人事考課で、どの程度ジェンダーに対応しているか

他には、国連グローバル・コンパクトと UN Women が女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則に「女性のエンパワーメント原則（WEPs：Women’s Empowerment Principles）」<sup>3</sup>がある。企業向けの内容であるが、WEPs はジェンダー・ギャップ分析ツールを提供しており、組織として具体的にどのようなことに取り組むべきか検討するための参考となる。

日本の法的枠組みとしては、「女性活躍推進法（2016年）」に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に、労働者や管理職の女性比率、男女の勤続年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況を把握し、行動計画の策定・届出、情報公表が義務化されている。男女の賃金格差の情報開示は、2022年から従業員301人以上の企業で義務化された。国際協力 NGO の多くが、これらの情報開示義務の対象外となるが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法（パワハラ防止法含む）等の基本的な法律の遵守はもちろんのこと、組織でのジェンダー平等の推進には、様々な自主的な取り組みが求められる。近年は、投資や SDGs の観点から職場でのダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に取り組む企業も多く、「女性活躍」だけでなく、LGBTQ+、障害者、外国人など多様な人々を包摂する D&I 経営が進んできている。

## 2) ODA におけるジェンダー主流化の状況

日本の国際協力分野におけるジェンダー主流化状況を数値で見する方法に、ODA 限定となるが、OECD の開発援助委員会（DAC）が使用している「ジェンダー平等政策マーカー（gender equality policy marker）」がある。DAC の定義<sup>4</sup>によると、ジェンダー案件と

<sup>3</sup> グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、WE EMPOWER Japan(2020)  
「女性のエンパワーメント原則/Women’s Empowerment Principles(WEPs)ハンドブック」  
<https://japan.unwomen.org/ja/weeps>

<sup>4</sup> OECD (2018). *Converged Statistical Reporting Directives For the Creditor Reporting System (CRS) and The Annual DAC Questionnaire*. [https://one.oecd.org/document/DAC/DAC/STAT\(2018\)9/ADD2/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAC/DAC/STAT(2018)9/ADD2/FINAL/en/pdf)

して分類されるには、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを促進し、性別に基づく差別と不平等を減らす意図があり、以下の活動を通してジェンダー平等を促進することが事業の文書で明示されている必要がある。

a) 女性・女子と男性・男子の間の社会的、経済的、または政治的権力の不平等を減らし、女性が活動から男性と平等に利益を得られるようにする、またはこれまでの差別を是正する。

b) ジェンダー平等または差別禁止の政策、法律、制度を策定・強化する。

活動のために単独のジェンダー分析、またはジェンダー分析を組織が行う通常のオペレーションの一部として行われていることが求められる。

表 2. ジェンダー平等政策マーカーの分類

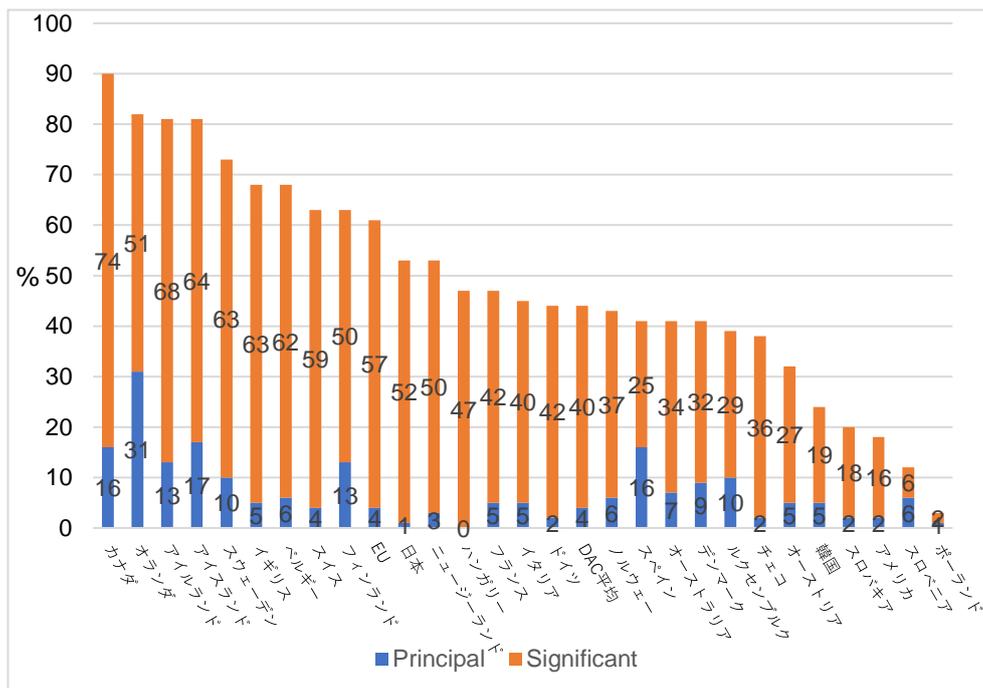
DAC 分類	定義
0: Not targeted (対象外)	該当しない
1: Significant (ジェンダー活動統合案件)	ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに貢献する活動が統合されている。例えば、安全な飲料水をコミュニティに提供するプロジェクトで、女性や女子も安全な水に容易にアクセスできるようにするなど、女性や女子にも男性や男子と同じように利益を得られるように支援する活動がある。
2: Principal (ジェンダー平等主目的案件)	ジェンダー平等や女性のエンパワーメントが主目的である。例えば、社会的に弱い立場に置かれた女性や女子を主な支援対象としたセーフティネット・プロジェクトや、男性がジェンダーに基づく暴力に主体的に取り組む活動、国の貧困削減の計画にジェンダー主流化を促進するために関係省庁を支援するプロジェクトなどが含まれる。

DAC は、ODA 二国間援助におけるジェンダー案件（表 2 の分類で Significant と Principal に当たる）のデータを毎年公表している。OECD-DAC メンバー全体で見ると、最新データ<sup>5</sup>（2020-21 年平均）の ODA 二国間援助におけるジェンダー平等のための資金は 574 億米ドル（44%）である。取り組みが進んでいる国、例えばカナダは、90%以上がジェンダー案件である。そのうち、図 2 で示す通り、ジェンダー平等主目的案件

<sup>5</sup> OECD. *Development finance for gender equality and women's empowerment*. <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-topics/development-finance-for-gender-equality-and-women-s-empowerment.htm> (2023 年 2 月 24 日閲覧)

(Principal) の比率はわずか4%と低水準となっている。過去10年の推移は、ジェンダー活動統合案件 (Significant) の割合は上昇傾向にあり、2012年の17%から2021年には38%と倍増している。一方で、ジェンダー平等主目的案件 (Principal) は低水準で推移しており、過去10年でほとんど改善が見られない。

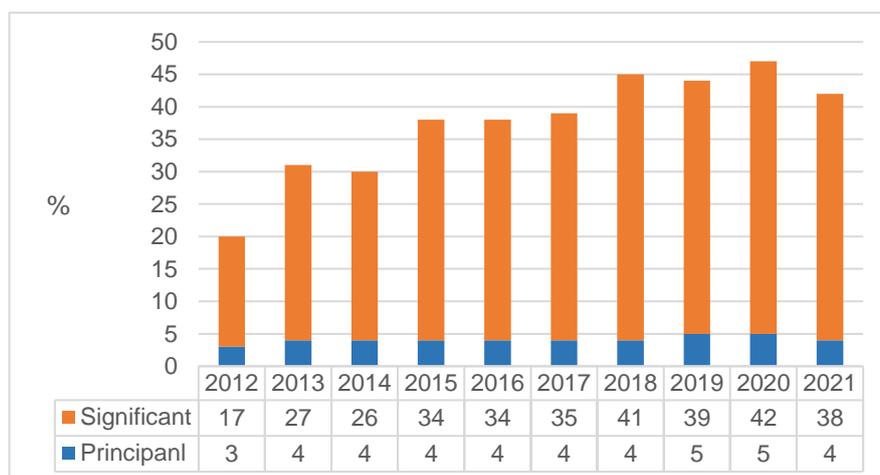
図2.DAC加盟国のODA二国間援助におけるジェンダー案件比率(2020-21年平均)



出典：OECD “Development finance for gender equality and women’s empowerment”<sup>6</sup>より作成

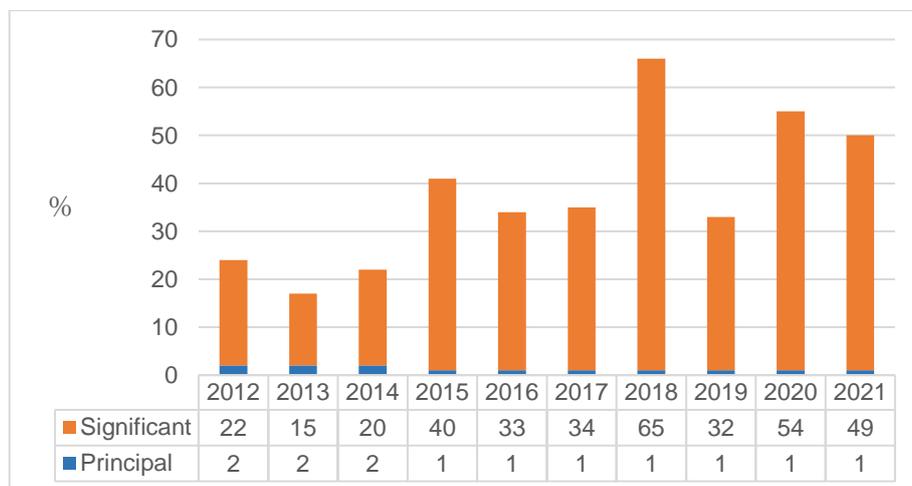
<sup>6</sup> OECD. *Development finance for gender equality and women’s empowerment*. <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-topics/development-finance-for-gender-equality-and-women-s-empowerment.htm> (2023年2月24日閲覧)

図 3. DAC 加盟国の ODA 二国間援助におけるジェンダー案件比率平均値の推移(2012-21 年平均)



出典：OECD database<sup>7</sup>より作成

図 4. 日本の ODA ニカ国間援助ジェンダー案件比率の推移 (2012-21 年)



出典：OECD database<sup>8</sup>より作成

日本の ODA 二国間援助に占める CSO を通した支援は 2%<sup>9</sup>と、DAC 加盟国平均の 15% と比べても低い割合となっているが、日本 NGO 連携無償資金協力事業におけるジェンダ

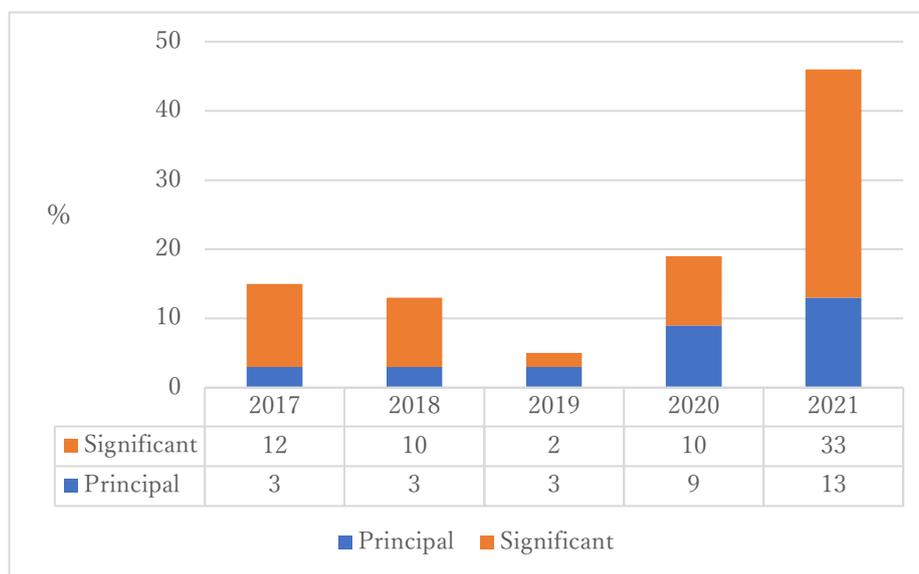
<sup>7</sup> OECD. OECD.Stat. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV\\_DCD\\_GENDER](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV_DCD_GENDER)(2023 年 3 月 4 日閲覧)

<sup>8</sup> OECD. OECD.Stat. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV\\_DCD\\_GENDER](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DV_DCD_GENDER)(2023 年 3 月 4 日閲覧)

<sup>9</sup> OECD (2021). *Aid for Civil Society Organisations. Statistics based on DAC Members' reporting to the Creditor Reporting System database (CRS), 2018-2019*  
<https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-topics/Aid-for-CSOs-2021.pdf>

一案件の比率は図5の通り、2020年から増加傾向にある。なお案件数は年間平均約100件程である。

図5. NGO連携無償資金協力事業ジェンダー案件比率の推移（2017-21年案件ベース）



出典：外務省国際協力局民間連携室提供データより作成

日本の国際協力NGOが活用する主な公的資金における、ジェンダー案件比率と事業申請時の活動内容におけるジェンダー配慮の有無の確認方法は以下の通りである。

表3. 公的資金スキーム別ジェンダー案件比率と事業申請時の確認方法

スキーム	OECD-DACの分類に基づくジェンダー案件の比率	確認方法
外務省 NGO無償連携	2020-2021の平均32%（案件数ベース）	2017年から申請者がOECDの説明を確認した上で、分類し申請。ジェンダーおよび環境等への配慮について特記事項があれば申請書に別途記載する。
JPF	分類なし	申請書に案件形成、活動内容にジェンダーの観点を取り入れているか記載する。
JICA 草の根技術協力	非公開	ジェンダー平等の推進と女性や女児のエンパワーメントに資する具体的な取り組みがある場合は提案書に記載する。提案書の審査で、ジェンダー平等と女性や女児のエンパワーメントに資する活動がある場合、ポイントが加算されるインセンティブ制度。

### 3) アプローチ方法動向

#### 性の多様性も含めた「ジェンダー」の捉え方

近年、国際協力分野でも「ジェンダー」の捉え方が幅広くなってきていて、男女だけでなく多様な性自認も含められるようになってきた。この傾向は、レビューした文献の大多数で見られた。例えば、OECDが2022年に出したジェンダー平等のガイダンス<sup>10</sup>では、ジェンダーの定義において、全ての人が男性または女性のどちらかを自認するわけではないこと、また性自認は出生時に割り当てられた性別と異なる場合があることを説明している。UN WOMENの最新（2022年発行）のジェンダー主流化のハンドブック<sup>11</sup>では、今までUN WOMENが使ってきた男女のジェンダーの定義を紹介した上で、従来開発分野で使われてきたジェンダーの定義は、多様で流動的な性自認、性的指向、ジェンダー表現を無視しており、差別や排除に繋がっていることを指摘し、性の多様性を認識する重要性を訴えている。また、LGBTQ+・多様な性の包摂に関する内容が入っていたり、ガイドや方針を別枠で出している組織もあった。UNDPは、2019年にLGBTQ+の状況をより理解し開発分野の政策や事業に役立てるために、LGBTQ+包摂のための指標を示す報告書<sup>12</sup>を出した。

#### ジェンダー平等とインクルージョン（包摂）

ジェンダー、セクシュアリティ、障害の有無、人種、民族、階級、経済的状況など様々な個人のアイデンティティや社会的属性がどのように作用し合い、差別や抑圧が生まれるのか理解するための分析の枠組みを交差性（インターセクショナルリティ）と言い、国際協力分野においても、ジェンダー課題に交差性の視点を持つことの重要性が強調されるようになってきている。2021年には、UNWOMENとUNPRPDが交差性の概念を実践に移すためのガイド<sup>13</sup>を出している。また、交差性の観点から、ジェンダー平等と多様性の包摂のためのインクルージョンを同じ枠組みとして取り組む団体も増えている。例えば、以前であれば「ジェンダー平等」単独であった組織の指針が「ジェンダー平等とインクルージョン」に変化し、ジェンダーと共に、セクシュアリティ、障害の有無、人種などに基づいた差別や排除に取り組むといった内容になっている。

---

<sup>10</sup> OECD (2022). *Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls. Guidance for Development Partners*. [https://www.oecd-ilibrary.org/development/gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls\\_0bddfa8f-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_0bddfa8f-en)

<sup>11</sup> UN WOMEN (2022). *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

<sup>12</sup> Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. UNDP. [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/ENGLISH\\_LGBTI\\_index\\_march2019.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/ENGLISH_LGBTI_index_march2019.pdf)

<sup>13</sup> UNWOMEN, UNPRPD (2021). *Intersectionality resource guide and toolkit*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

### ジェンダー・トランスフォーマティブ（変革的）・アプローチ

ジェンダー不平等の根本原因となっている社会規範、権力・社会構造などに取り組み、社会変革を起こす手法をジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチと言い、多くの国際機関、政府機関、NGO が採用している。あらゆる物事をジェンダーの視点で捉え、それに対応していく必要があり、その対応方法について通常4～5段階のレベル分けがされる。いくつかの異なる分類や用語が用いられるが、以下はプラン・インターナショナルが使用しているレベル分けで、事業において可能な限りジェンダー・トランスフォーマティブを目指す方針がある。

表 4. ジェンダー課題への取り組みレベル分け

	レベル	説明
1	ジェンダー・アンアウェア (Gender Unaware)	ジェンダー課題への認識が全くない
2	ジェンダー・ニュートラル (Gender Neutral)	ジェンダー課題への認識はあるが、何も対応していない
3	ジェンダー・アウェア (Gender Aware)	ジェンダー課題への認識があり、何らかの対応をしているが、ジェンダー規範やジェンダーの力関係を変える取り組みはない
4	ジェンダー・トランスフォーマティブ (Gender Transformative)	ジェンダー課題に対応する取り組みで、ジェンダー規範やジェンダーの力関係を変えようとしている

### 男性・男の子へのアプローチ

ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチと同様に、多くの機関や NGO が取り組んでいるのが、ジェンダー平等達成のための、男性・男の子へのアプローチである。ジェンダーは関係性の元に成り立つものであり、女性のみへのアプローチでは限界がある。男性は権力や特権があるだけでなく、ジェンダー規範に縛られ、ジェンダーに基づく不利益を受ける側面もあり、ジェンダー平等達成のための「男性・男の子のエンゲージメント」は、国際協力分野でも重要視されている。特にジェンダーに基づく暴力の防止、無償のケア労働の再分配、男性の育児参加促進等の分野で取り組みが行われている。

### ジェンダー分析、指標設定、モニタリング・評価での確認

OECD の最新のジェンダー平等ガイダンス含む多くの文書では、事業におけるジェンダー主流化において、ジェンダー分析の実施、ジェンダー平等に資する指標の設定、モニタ

リング・評価での確認という一連の流れを基準としていた。例えば、スウェーデン国際開発協力庁（SIDA）は、全案件ジェンダー分析を必須にしており<sup>14</sup>、全てに「ジェンダーの視点」を持つといったジェンダー主流化の抽象的な概念を実践に移すためには、体系的なアプローチが必要であることを示している。

## (2) コンサルテーション実施

ガイドラインの策定にあたり、骨子案に対してとドラフトに対しての2回に分けて関係者へのコンサルテーションを行った。

<b>第1回目コンサルテーション（第1部）</b>	
実施日時	2022年7月26日（火）15：00～16：00
形式	オンライン実施
対象	静岡大学防災総合センター／減災と男女共同参画研修推進センター 池田恵子氏 早稲田大学地域社会と危機管理研究所、減災と男女共同参画研修推進センター 浅野幸子氏
<b>第1回目コンサルテーション（第2部）</b>	
参加者数	2022年7月27日（水）15：00～16：00
形式	オンライン実施
対象	国際協力機構（JICA）ジェンダー平等・貧困削減推進室 内川知美氏、岩渕智広氏
<b>第2回目コンサルテーション（第1部）</b>	
実施日時	2022年10月13日（火）15：00～16：00
形式	オンライン実施
対象	ピースウィンズ・ジャパン 福井美穂氏 CWS Japan 五十嵐豪氏 アイ・シー・ネット 東谷あかね氏
<b>第2回目コンサルテーション（第2部）</b>	
実施日時	2022年10月13日（火）16：00～17：00
形式	オンライン実施
対象	メドゥサン・デュ・モンド ジャポン 中嶋秀昭氏 日本国際ボランティアセンター 木村万里子氏

<sup>14</sup> The Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) (n.d). *Gender Toolbox*  
<https://www.sida.se/en/for-partners/methods-materials/gender-toolbox>

第1回目の骨子案に対してのコンサルテーションでは、ガイドラインの対象とする組織規模の設定の有無、国内の扱い（国内の活動のみの団体も読む想定か、国内の事例を入れるか）、ドナー、実施パートナーなどのステークホルダーへの働きかけについて、多様性やインクルージョンの扱い、表記などについて意見が出た。第2回目のコンサルテーションはガイドラインのユーザー層である NGO と開発コンサルタントを対象にドラフトに対して、多様なインプットをもらった。「推奨基準よりも、具体的にどこまでやるべきか最低基準を示した方が良い」という意見や、「ジェンダー主流化は PSEAH の規程のようにはっきりしたものではないので、基本的方向性が示せば良い」という意見もあった。また、ジェンダー分析の基準においては、分析項目や指標をもっと細かく記載すること、ジェンダー分析をすることによりどのような成果に繋がるのかを具体的に示す必要性について指摘があった。

コンサルテーションから出た意見についてワーキング・グループで議論し、主に以下の方針を決め、ガイドラインの内容を調整した。

- ・ 組織規模は関係なく、今までジェンダー主流化の実践ができていない人を対象とする
- ・ できるところから始める、目指す方向性としての推奨基準
- ・ 詳しく知りたい人のためのリソース集を付ける
- ・ 国内と国際的な活動は背景や事例など大きな違いがあるため、国際的な内容に焦点を当てる
- ・ 事業の事例と最低基準を繋げる
- ・ ジェンダー平等だけでなく、インクルージョン（多様性の包摂）も含める

### (3) ガイドライン策定

ガイドラインの構成は、1)組織運営における推奨基準、2)事業運営における推奨基準、3)コラム・事例集の章からなり、以下 8 つの推奨基準を策定した。なお、ガイドラインは海外の事業スタッフも参照できるように英語版の要望があったため、日本語版と英語版を作成した。

#### 組織運営における推奨基準

【推奨基準 1】組織内におけるジェンダー主流化

【推奨基準 2】アカウンタビリティ（説明責任）

#### 事業運営における推奨基準

【推奨基準 3】計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

【推奨基準 4】ジェンダー分析

【推奨基準 5】ジェンダーの視点に立ったリスク分析

- 【推奨基準 6】 ジェンダー平等に貢献する指標の設定
- 【推奨基準 7】 ジェンダー別・年齢（層）別のデータ収集
- 【推奨基準 8】 当事者の参加・協働

事例提供、コラム執筆、コンサルテーション、ドラフトへのコメントで制作に協力いただいた方々は以下の通りである。

制作協力者（敬称略・五十音順）

アイ・シー・ネット株式会社 東谷あかね  
 減災と男女共同参画 研修推進センター 池田恵子、浅野幸子  
 DPI 日本会議・DPI 女性障害者ネットワーク 佐々木貞子  
 独立行政法人国際協力機構（JICA）内川知美、岩渕智広  
 独立行政法人国際協力機構（JICA）、城西国際大学 田中由美子  
 公益財団法人 ケア・インターナショナルジャパン 伊藤洋子  
 特定非営利活動法人 ピースウィンズ・ジャパン 福井美穂、千葉暁子、相島未有沙  
 特定非営利活動法人 CWS Japan 五十嵐豪  
 特定非営利活動法人 メドゥサン・デュ・モンド ジャポン 中嶋秀昭  
 特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター 木村万里子

## 2.3 ガイドラインの発表・周知

### (1) セミナー・報告会実施

#### 報告会の概要

目的	(1)研究会事業の活動を報告する、(2)国際協力分野におけるジェンダー主流化の動向、NGO の課題を共有する、(3)ジェンダー主流化ガイドラインの紹介
実施日時	2023 年 2 月 27 日（月） 11：00～12：00
形式	オンライン実施
対象	NGO、国際協力関係者
参加者数	118 人
内容	1.研究会の活動報告 活動概要、動向、NGO の課題、ガイドラインの説明と提言 2. 活動内容と提言に対するコメント 外務省民間連携室室長 松田俊夫氏 JANIC 事務局長 水澤恵氏

	<p>静岡大学、防災総合センター／減災と男女共同参画研修推進センター 池田恵子氏</p> <p>3. 参加者からの質疑応答</p>
--	---

### 報告会の成果

ワーキング・グループのメンバーも含め参加者が 100 人を超え、研究会のテーマへの関心の高さが伺えた。発表後のコメントや質疑応答では、ガイドラインを実践に移していくことの重要性、経営者の意識の問題、NGO のジェンダー平等取り組みにおける長年の課題となっているリソース不足は、優先順位付けの問題であることなどが議論され、改めて問題意識の共有をすることができた。また、今後ガイドライン普及のための研修実施をどのように行っていくべきか、参加者への事後アンケートから確認することができた。

### 3. 今後の展開と提言

本研究会の活動を通じて、今後、日本の国際協力 NGO におけるジェンダー主流化の実践強化のために、以下の取り組みの計画と提言をする。

#### 今後のワーキング・グループの活動

##### (1) ジェンダー平等推進ワーキンググループ・グループの活動の継続

本研究会活動の成果を広めていくためにも、ワーキング・グループの活動を継続していく。特に、扱うテーマが人権問題であることや組織内部の取り組みであることなど、共通点が多い JANIC の PSEAH や子どもと若者のセーフガーディング・ワーキンググループと連携した活動を行っていく。

##### (2) 組織・事業運営におけるジェンダー主流化の重要性を啓発

ガイドラインを実践に移すための研修を実施する。また、ジェンダー平等やインクルージョンに関するインパクトを示す指標設定、評価手法についてアカデミアなどと連携し学び、発信する。

##### (3) ドナーへの理解促進・働きかけ

ジェンダー平等やインクルージョンの重要性や、ジェンダー平等は短期間で簡単に達成できるものではないことを踏まえ、事業の指標の設定、期間等についてドナーへの理解促進をする。

## 外務省を中心とした公的資金ドナーへの提言

### (1) 開発協力の政策で優先分野とし、政策文書にジェンダー主流化の定義と基準を明記する

現在改定中の「開発協力大綱」にはジェンダー主流化が言及されていない。カナダ、フランス、ドイツなどは「フェミニスト開発政策」を打ち出し、ジェンダー平等を開発の優先課題としている。また、ジェンダー主流化について、実効性を担保するために、具体的な基準を示す必要がある。

### (2) 事業申請・審査時に求める基準を統一する

日本の国際協力 NGO が活用している公的資金では、事業申請時に OECD-DAC ジェンダー平等政策マーカーを基準としたり、ジェンダーの観点を取り入れているかのみ記載したりと統一性がない。また、ジェンダー配慮やジェンダーの視点だけでは曖昧であるため、本研究会の成果物であるガイドラインの基準のような具体的な内容を示したうえで、活動にジェンダー平等とインクルージョンに貢献する活動があるか、特記事項ではなく必須記入事項とする。

### (4) 事業の審査にジェンダー平等とインクルージョンに貢献する活動がある案件は加点するなど、申請団体にインセンティブを与える

JICA が既に取り入れているインセンティブ制を NGO 無償連携や JPF でも採用する。

### (5) 事業申請時に申請団体にアドバイスする専門職員の配置と能力強化する

どのようにしたら事業のなかでジェンダーの視点を取り入れた活動がきるかなど、申請団体が分からないことをドナーがアドバイスできるような人員配置を行う。

## 国際協力 NGO ネットワーク団体への提言

### (1) 団体の自己診断ツールである JANIC アカウンタビリティ・セルフチェック (ASC) に、「ジェンダー平等・インクルージョンを推進している」を入れる

現行のアカウンタビリティ・セルフチェックの「組織と運営」の項目には、「ジェンダー平等」や「インクルージョン」がないので、追加し、加盟団体の組織運営におけるジェンダー主流化を促進する。

### (2) 緊急・人道支援は、事業申請時に機関間常設委員会 (IASC : Inter-Agency Standing Committee) のツール「ジェンダーと年齢マーカー (Gender with age marker)」の使用を推奨する

緊急・人道支援で推奨されている、ジェンダーと年齢マーカーは事業においてどの程度ジェンダーや年齢に基づく分析がされ、対応されているかを測るツールである。以前 JPF と JANIC 共催で本マーカーの使用に関する研修を行っている。マーカー使用推奨について申請書指示の追記や、ガイドラインへの記載について検討する必要がある。

### **(3) ワーキング・グループの活動資金の支援する**

ワーキング・グループが継続的に活動できるように、必要に応じて研修の資金を支援する。

### **(4) リソース不足の NGO 向けに、NGO がジェンダー専門家のコンサルテーションを無料で受けられるシステムをつくる**

JANIC や JPF が、業務委託でジェンダー専門家を雇う予算を確保し、加盟団体が必要な際に専門家からアドバイスを受けるなどのシステムをつくり、リソース不足の NGO の支援をする。

## 4. 巻末資料

### 文献レビューリスト

荒金 雅子 (2022) 「ダイバーシティ&インクルージョン経営: これからの経営戦略と働き方」 日本規格協会

外務省、公益財団法人ケア・インターナショナルジャパン (2013) 「ジェンダー・ハンドブック」 外務省平成 25 年度 NGO 研究会「ジェンダーと NGO」

[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shimin/oda\\_ngo/houkokusho/pdfs/2013\\_01\\_shiryuu\\_01.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shimin/oda_ngo/houkokusho/pdfs/2013_01_shiryuu_01.pdf)

外務省、特定非営利活動法人 国際協力 NGO センター (2021) 「PSEAH 性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護実践ハンドブック」 外務省令和 2 年度 NGO 研究会

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100175469.pdf>

外務省、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン (2020) 「子どもと若者のセーフガーディング最低基準のためのガイド」 外務省平成 31 年度/令和元年度 NGO 研究会

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100067443.pdf>

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、WE EMPOWER Japan(2020)

「女性のエンパワーメント原則/Women's Empowerment Principles(WEPs)ハンドブック」

<https://japan.unwomen.org/ja/weps>

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン (2021) 「ジェンダー・トランスフォーマティブ・プログラムガイドブック〜ジェンダー平等達成と社会変革を目指したプログラムづくりのガイドブック〜」

[https://www.plan-international.jp/about/pdf/2104\\_GTP\\_guidebook.pdf](https://www.plan-international.jp/about/pdf/2104_GTP_guidebook.pdf)

独立行政法人国際協力機構 (JICA) (2022 年更新版) 「JICA 事業におけるジェンダー主流化のための手引き」

<https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/materials/guidance.html>

CARE International (2018). *Gender Equality Policy*

<https://www.careinternational.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>

CARE USA (2014). *Guidance for Gender-Based Violence (GBV) Monitoring and Mitigation within Non-GBV Focused Sectoral Programming*

[https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/10/CARE-GBV-ME-Guidance\\_0.pdf](https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/10/CARE-GBV-ME-Guidance_0.pdf)

Community for Understanding Scale Up (2021). *Enhancing Social Norms Programs. An Invitation to Rethink 'Scale Up' from a Feminist Perspective.*

[https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2022/01/CUSP\\_FeministScalePaper-2.pdf](https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2022/01/CUSP_FeministScalePaper-2.pdf)

Federal Ministry of Economic Cooperation and Development (BMZ) (2016). *Development Policy Action Plan on Gender Equality 2016-2020*

Foreign, Commonwealth & Development Office (FCDO) (2018). *DFID Strategic Vision for Gender Equality: Her Potential, Our Future*

<https://www.gov.uk/government/publications/dfid-strategic-vision-for-gender-equality-her-potential-our-future>

GenCap (2012). *Community-Based Gender Checklist Risk Assessment*

<https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/document/community-based-gender-checklist-risk-assessment/>

Gender in Humanitarian Action Asia and the Pacific Working Group (2017). *Integrating Gender into Humanitarian Action: Good Practices from Asia-Pacific 6*

[https://www.edgeeffect.org/wp-content/uploads/2017/12/Good-Practices\\_6.pdf](https://www.edgeeffect.org/wp-content/uploads/2017/12/Good-Practices_6.pdf)

The Gender Practitioners Collaborative (n.d). *Minimum Standards for Mainstreaming Gender Equality*

<https://dldocs.mercycorps.org/MinimumStandardsMainstreamingGenderEquality.pdf>

International Labour Organization (ILO) (2012). *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)

InterAction (2010). *The Gender Audit Handbook* <https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>

Inter-Agency Standing Committee (2018). *The Gender Handbook for Humanitarian Action*

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018-iasc\\_gender\\_handbook\\_for\\_humanitarian\\_action\\_eng\\_0.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018-iasc_gender_handbook_for_humanitarian_action_eng_0.pdf)

Inter-Agency Standing Committee (2019). *Guidelines: Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action*

[https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-11/IASC%20Guidelines%20on%20the%20Inclusion%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20Humanitarian%20Action%2C%202019\\_0.pdf](https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-11/IASC%20Guidelines%20on%20the%20Inclusion%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20Humanitarian%20Action%2C%202019_0.pdf)

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC) (2016).

*IFRC Gender and Diversity Organisational Assessment Toolkit*

<https://www.ifrc.org/sites/default/files/2021-08/Book-2-GDO-assessment-toolkit-LR.pdf>

OECD (2022). *Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls. Guidance for Development Partners.*

[https://www.oecd-ilibrary.org/development/gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls\\_0bddfa8f-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_0bddfa8f-en)

Oxfam GB (1999). *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*

<https://policy-practice.oxfam.org/resources/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397/>

Oxfam (2010). *Mainstreaming a Gender Justice Approach: A Manual to support NGOs in self-assessing their gender mainstreaming competence*

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/188709/ml-mainstreaming-gender-justice-approach-270910-en.pdf;jsessionid=8E1C3D4A434BDCAE646B9F29BF860D36?sequence=3>

Promundo, CulturaSalud, and REDMAS (2013). *Program P – A Manual for Engaging Men in Fatherhood, Caregiving, Maternal and Child Health.*

<http://men-care.org/wp-content/uploads/2015/05/Program-P-English-web.pdf>

Rozan (2007). *Gender Sensitization Module for Gender Trainers*

<https://rozan.org/training-manual-for-gender-trainer/>

Sphere Association (2018) 「スフィアハンドブック：人道憲章と人道支援に関する最低基準」

[www.spherestandards.org/handbook](http://www.spherestandards.org/handbook)

The Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) (n.d). *Gender Toolbox*

<https://www.sida.se/en/for-partners/methods-materials/gender-toolbox>

UK Aid Direct (2017). *LGBT+ Inclusion in International Development Programming: A checklist for UK Aid Connect proposals*

<https://www.ukaidirect.org/wp-content/uploads/2017/03/LGBT-Inclusion-Checklist-UK-Aid-Connect.pdf>

UN WOMEN (2022). *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results*

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

UNWOMEN, UNPRPD (2021). *Intersectionality resource guide and toolkit*

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

United Nations Population Fund (UNFPA) (2019). *UNFPA Gender Equality Strategy*

[https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/19-132\\_UNFPA\\_GenderStrategy-EN.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/19-132_UNFPA_GenderStrategy-EN.pdf)

United Nations Children's Fund (UNICEF) (2018). *Gender Toolkit Integrating Gender in Programming for Every Child in South Asia*

<https://www.unicef.org/rosa/media/2336/file>

U.S. Agency for International Development (USAID) (2020). *Gender Equality and Women's Empowerment 2020 Policy*

<https://www.usaid.gov/policy/gender-equality-womens-empowerment>

World Vision (2020). *Gender Equality and Social Inclusion. The World Vision Approach and Theory of Change*

[https://wvusstatic.com/2021/landing-pages/gender-equality/Gender\\_Equality\\_and\\_Social\\_Inclusion\\_Approach\\_2021.pdf](https://wvusstatic.com/2021/landing-pages/gender-equality/Gender_Equality_and_Social_Inclusion_Approach_2021.pdf)

World Vision (2020). *A toolkit for Gender Equality and Social Inclusion in Design, Monitoring and Evaluation*

[https://wvusstatic.com/2020/landing-pages/gender-equality/Gender\\_Equality\\_and\\_Social\\_Inclusion\\_DME\\_Toolkit\\_2021.pdf](https://wvusstatic.com/2020/landing-pages/gender-equality/Gender_Equality_and_Social_Inclusion_DME_Toolkit_2021.pdf)