

バーバーショップ・ツールボックス

最初の一歩

2017年3月





最初の一步

対象を明確にする

まず大切なのは、あなたが開くバーバーショップ・イベントの対象グループと最終目標をどうするか考えることです。あなたが計画しているのは経営層を動かすことですか？ それともより広く人々の関心を高めることですか？ あるいはその両方ですか？

バーバーショップ・イベントの主な目的は、ジェンダー平等実現の重要性について男性同士で話し合ってもらうことで、男性を巻き込むことにあります。

各ツールは、男性のみのグループでも女性と男性が混ざったグループでも利用できます。ただし、混合グループの場合でも必ず男性同士で話し合う機会を設け、ジェンダー平等の実現を後押しするために男性にできることについて実りある議論ができるようにしてください。そのためにはタイミングを見計らって参加者を性別でグループ分けし、男性の専門家に進行役として参加してもらって自らの経験を語ってもらうとよいでしょう。

ツールを選ぶ

それぞれのツールには特定の目標があるため、まずは対象グループにとってどのような議論が最も有益かを考えたいので、その目的に合うツールを1つまたはいくつか選んでくだ

さい。ほとんどのツールは、少し変更を加えることで、どのようなレベルの参加者にも対応できます。

対象グループにとって適当なツールを見つけるには「**ツールを選ぶ**」の章を参考にしてください。

開催場所を選ぶ

参加対象者とツールをもとに、最も適した会場やスペースを選びます。ワークショップであれば複数のグループが同時に作業に取り組める空間が必要ですし、役職が高い人々が集まるようなハイレベルイベントであればステージや音響設備などのある部屋や会場が必要となるでしょう。

パートナーシップを組む

経験豊富な地域のNGOや市民団体とパートナーシップを組み、バーバーショップのセッションやワークショップのレベルアップを検討してみましょう。連携団体を招いてプログラム内容の作成やイベントの進行を手伝ってもらったり、基調講演やパネルディスカッションで経験を語ってもらったりすれば、イベントの価値が高まるかもしれません。

数多くのNGOやネットワークが、ジェンダー平等の推進に男性と男児を巻き込むための素晴らしい取り組みを行っています。まずは以下の団体を参考にしてみましょう。

開発における女性の権利協会 (AWID)

メンケア—世界規模の父親支援運動

メンエンゲイジ・アライアンス

プロムンド

UN Women の各国事務所

ホワイトリボン

バーバーショップ・イベントの開催にあたっては、ジェンダー平等のさらなる進展を目指して道を切り拓き、休むことなく活動してきた人々についてよく知り、力を合わせる事が不可欠です。バーバーショップ・イベントには女性の声も取り入れるべきであり、講演者やパネリストあるいは共催者として女性の専門家を招くには上記のような団体に協力を求めるのが良策です。メンエンゲイジ・アライアンスが掲げている、女性や女兒の責任ある協力者となるための定義を覚えておきましょう。詳しくは「**参考資料**」の項を参照してください。

メンエンゲイジ・アライアンスにとって 「責任ある」態度とは

あらゆる行動においてジェンダー平等であり、男性と男児との取り組みが女性やその他の抑圧されたジェンダーに属する人々のエンパワーメントにつながるようにすること

自らの権力と特権をしっかりと自覚し、建設的な批判に対しオープンであること（内省と対話の文化）

ジェンダー平等と人権に関する私たちの原則に反する個人的・組織的慣行を改め、過ちを認め、償うこと（「Do No Harm（無危害）」の原則）

ジェンダー平等の運動における女性のリーダーシップを尊重し、支援すること

女性人権団体との協議体制、パートナーシップを構築すること



進行役を選び、準備してもらう

バーバーショップ・イベントの成功は進行役の肩に大きくかかっているため、慎重な人選が重要です。テーマに関する深い知識、さまざまな人々と仕事をした経験、そして個人的にあるいは職業としてジェンダー平等や不平等の問題を深く追究した経験を持つ人物が適しています。職場や地域の方でもよいですし、国際的な専門家でもよいでしょう。進行役は、イベント中に抵抗や反対が生じてもうまく対処し、論争を解決できるようにしておかなければなりません。進行役を2人にすれば、互いに助け合うことができ、論争が起きたときにはそれを和らげ、解決しやすくなるという点も考慮に入れておきましょう。

進行役とディスカッション・リーダーのためのガイドライン
バーバーショップ・イベントでの進行役の役目には次のようなものがあります。

セッションの初めにテーマを紹介する

イベント全体の目的を説明する

各テーブルに分かれて議論を行うあいだ、ディスカッション・リーダーに指示を与え、サポートする

締めくくりの言葉として、議論の主なテーマと考え出された解決策を取り上げる。また、参加者たちがジェンダー平等に向けた変革の担い手となるために歩を進めるうえで具体的な参考資料となるものを示す

上手な進行役は、議論をリードし、まず参加者たち自身の考えや経験についての話し合いを行い、問題を明確にすることから始め、最終的にジェンダー平等がより進んだ世界に向かうための道を見つける手助けをします。

主催者は、参加者たちを性別に基づいてグループ分けする準備をしておかなくてはなりません。各テーブルに、質問とその意図を予め把握したディスカッション・リーダーを配置するように座席割をします。ディスカッション・リーダーには、仲間から尊敬され、グループ内である程度の権威を持つ人物を選んでください。

ディスカッション・リーダーはイベントの目的を理解し、質問とその意図を予め把握しておく必要があります。それぞれのテーブルでの議論について、主な発見や考え出された解決策を要約し、見解を示せるようにしておきます。

主催者に対しては、事前に進行役やディスカッション・リーダーと顔を合わせ、予定しているテーマや議論をどのように進めていくかについて話し合うことを強くお勧めします。進行役とディスカッション・リーダーは、議論において許容される事柄や論争が起きた際の対処の仕方について基本的なルールを決めておきましょう。

暴力や性的虐待といったセンシティブなテーマについての議論は、そうした行為を受けた経験のある人々にとって、悪い記憶がよみがえったり、不安を感じたりするきっかけとなり得ることに注意してください。進行役とディスカッション・リーダーはこのことを念頭に置き、参加者を、地域の支援団体などに紹介できるようにしておきましょう。



進行役のためのチェックリスト

プロムンドの「プログラムHMD」が提供する進行役向けチェックリストをもとに作成しています

以下のステップは、オープンで活発な議論を促すために、安心できる環境作りをするうえでの手助けとなるものです。

- 安心できる快適な空間をつくる**
参加者たちには、センシティブなテーマや個人的な意見について寛いだ気持ちで議論してもらわなければなりません。ディスカッションの際は、意見交換を促すために、学校の教室のようなレイアウトではなく、円や半円を描くかたちで座ってもらいます。椅子に腰かけても、床に座ってもらってもよいでしょう。
- 参加者との基本的なルールを設ける**
ルールとして、人の意見に耳を傾けること、他者への敬意、秘密厳守、積極的な参加などを取り決めます。
- 深く考える学びの姿勢を促し、情報を中立的な立場で提示する**
自分が影響力のあるポジションにいることを意識してください。批判的、独断的な態度は避けましょう。グループに対してあなたの感情や意見を決して押し付けてはいけません。誘導型の質問、アドバイスの提示、信条の表明をしたりせず、自由に答えられる質問を投げかけましょう。参加者がそれぞれの経験からテーマについて答えたり議論したりするのを促すよう、進行役の受け答えは短くし、必要であれば誤った情報を訂正します。フレンドリーな態度で、参加者と良い関係を築きましょう。
- 言葉遣いや態度を常に意識する**
自分の考え方、思い込み、先入観を点検し、グループにそれらを持ち込まないようにします。特定の社会的、文化的、宗教的な背景を持った若い男女によってある種の感情が引き起こされると、それがポジティブなものであれネガティブなものであれ、グループにおけるあなたの役割に影響を与える可能性があることに注意しましょう。できるだけ体の動きを交え、参加者の活気、集中力、関心を持続させるようにしましょう。親しみを感じさせつつもプロフェッショナルな印象を与えるような服装を心がけましょう。
- 参加者の率直さとオープンな態度を促す**
参加者が仲間からの批判やあざけりを恐れてセンシティブな問題について論じることをためらうようであってははいけません。そうした場面としては、男性らしさやジェンダーについての意見を述べたり、相手の意見を聞いたり、質問したりする場合が考えられます。
- 未来のリーダーを見つける**
ジェンダー平等の推進に対して特に強い関心を示し、今後の変革を進めるうえで有能なリーダーとなりそうな参加者はいないか、注意しておきましょう。そして、そうした人々がイベント後もジェンダー平等についての会話を続けていくようにかづけましょう。

用語を理解する

UN Womenの「ジェンダー平等に関する用語集」とプロムンドの「プログラムHMD」をもとに作成しています。

女性らしさ (FEMININITIES) —この言葉は女性であることの社会的な意味を表し、生物学的な面よりも社会的、歴史的、政治的な面から構築され、定義されたものです。世の中には女性であることに関して社会が与えた多くの定義がありますが、これは時代や地域によって変化します。この言葉は、さまざまな場面において女性に期待する行動についての思い込みや理想と関係しています。「女性らしさ」は女性だけに関するものではなく、女性らしさの意味や慣行を生み出す男性にも関わることです。

ジェンダー (GENDER) —ある社会が、男性または女性にとってふさわしいと見えず、社会によってつくられた役割、行為、活動、属性のこと。

ジェンダー・ブラインドネス (GENDER BLINDNESS) —この言葉は、男性や男児または女性や女児に託された役割や義務が、特定の社会、文化、経済、政治的な文脈や背景によって与えられたものであることを、認識できていない状態を指します。ジェンダー・ブラインドな事業、計画、方針、態度などはこうしたさまざまな役割や多様なニーズを考慮に入れていません。これらは現状維持につながり、ジェンダー関係における不平等な構造を変えるのに役立ちません。

ジェンダー平等 (GENDER EQUALITY) —女性と男性、女児と男児の平等な権利、義務、機会を意味します。「平等」とは女性と男性が同じものであるという意味ではなく、男性・女性のどちらとして生まれたかによって権利、義務、機会が左右されないということです。

ジェンダー・アイデンティティ (GENDER IDENTITY) —個人が持って生まれた、心の奥底で感じる、個人的な経験としてのジェンダーを指し、その人の生理機能や誕生時の性とは異なる場合もあります。

ジェンダー規範 (GENDER NORMS) —ある時点における特定の社会、文化、コミュニティが規定する、男性・女性はどうあるべきか、どのように行動するべきかという考え。私たちは人生の早い段階でこの「ルール」を身につけます。こうしたジェンダーの社会化は幼いうちに始まり、生涯を通じて続きます。

男性らしさ (MASCULINITIES) —この言葉は男性であることの社会的な意味を表し、生物学的な面よりも、社会的、歴史的、政治的な面から構築され、定義されたものです。世の中には男性であることに関して社会が与えた多くの定義がありますが、これは時代や地域によって変化します。この言葉は、さまざまな場面において男性に期待される行動についての思い込みや理想と関係しています。「男性らしさ」は男性だけに関するものではなく、男性らしさの意味や慣行を生み出す女性にも関わることです。

性 (SEX) —男性と女性を区別する身体的、生物学的な特徴。



補足的な参考資料

男性を会話に引き入れる方法について

ABAAD「プログラムRa」（プロムンドの「プログラムH」からの改編）

カタリスト「男性と平等」

プロムンド「HMD：行動のためのツールキット」

女性との責任あるパートナーシップについて

アラン・グレイグおよびイェルケル・エドストローム「現実の中で男性を動員すること：制度の中にある性暴力、ジェンダーに基づく暴力に挑む」開発学研究所（IDS）、ブライトン、2012年

国際救済委員会「女性と女兒に対する暴力の防止：責任ある行動を通じた男性の参加」

メンエンゲイジ・アライアンス「説明責任に関するツールキット」

パートナーを探す

開発における女性の権利協会（AWID）

メンエンゲイジ・アライアンス

プロムンド

UN Women各国事務所

ホワイトリボン