

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#03

2017年3月





男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ

テーマ1：ジェンダーとは何か？

このワークショップはプロムンドの「プログラムH」をベースにしており、レバノンで活動する非営利組織ABAADの「プログラムRa」はこのプログラムをもとに地域の状況に合わせて制作されたものです。以下のバージョンはより幅広い対象に向けて一部変更されています。

目標

このワークショップでは、参加者が「性 (Sex)」と「ジェンダー (Gender)」の違いについて理解することを目指します。また、属している文化の中にあるジェンダー・ステレオタイプや男女それぞれに期待される行動の違いについても、より明確な考えが持てるようになります。

このセッションに必要なもの

進行役、ディスカッション・リーダー、いくつかのグループが同時に活動できるスペース、フリップチャート (ボード)、マーカー

所要時間

1時間



主催者のためのガイドライン

「男性」「女性」という言葉を定義する際は、参加者全員が基本的な用語を理解し、同じ意味合いでその言葉を用いることが重要です。セッションを始めるにあたって、「**最初の一歩**」の章で示されているように、言葉の使われ方を明確にしてください。また、参加者の誰かが自分の考えを述べるときに使いそうな軽蔑的な表現をひと通り取り上げ、そうした言葉にはどのように対応するのがよいのか話し合っておくのもよいでしょう。

また同じく冒頭で、ジェンダー平等の利点とこのセッションの目標を簡単に説明します。各種データや資料については「**参考資料**」の項を参照してください。議論の一部はグループに分かれて行うことや、各テーブルには質問をしたり時間を管理したりするディスカッション・リーダーが配置されることを説明します。

進め方

ボードに2つの縦長の枠を描き、片方に「男性」、もう片方に「女性」と書き入れます。

参加者に「男性」に関連する言葉や特徴を挙げてもらい、その答えをすぐにボードに書いていきます。答えはポジティブなものでもネガティブなものでも構いません。参加者が「男性」の社会的、生理学的な特徴を特定し、それについて考えるためのヒントを与えます。

同じことを「女性」についても繰り返します。

それぞれの枠に並んだ言葉を見ていきます。

そして枠のタイトルを入れ替えます（「男性」を「女性」に、「女性」を「男性」にします）。

参加者に対し、「男性」の下に並んでいた答えが「女性」にも当てはまるか、またその逆はどうかを尋ねます。

参加者たちをグループに分け、後述する質問を利用して議論を進めながら、男性と女性の両方に同じようには当てはまらないと思う特徴はどれか、それはなぜかについてディスカッションします。そして、生物学的・生理学的な違いが「性」であり、社会的な違いが「ジェンダー」であることを説明します。

男性	女性



ディスカッションのための質問

男性であるとはどういうことですか？

女性であるとはどういうことですか？

男性と女性は同じように育てられていると思いますか？

親密な関係における男性の役割をどのように説明しますか？ 女性の役割はどうですか？

ジェンダー役割についての私たちの認識は家族や友人から影響を受けていますか？ それはどのような影響ですか？

ジェンダー役割にメディアは影響を与えていますか？ 与えているとすれば、どのような影響ですか？ メディアは女性をどのように表現していますか？ 男性についてはどうですか？

こうした男性と女性の役割の違いは、不平等や差別につながると思えますか？ つながるとすれば、誰に対するどのような不平等や差別ですか？

こうした違いはパートナーや家族との関係にどのように影響していますか？

あなたの日常生活において、男性に期待されている行動にどのように異議を唱えることができますか？ 女性に期待されている行動にはどのように異議を唱えることができますか？

仕事上で、ジェンダー平等の実現にどのように貢献できますか？



締めくくりの言葉

私たちは生涯を通じて、家族や友人、メディアから、男性として期待される行動や、女性や他の男性との接し方に関する、あからさまな、あるいは目に見えない圧力を受け続けます。女性や男性に対して私たちが割り振る役割や規範の多くは社会によってつくられたもので、生物学的な要因に関わるものではないことを認識することが重要です。そうしたものは女性や女兒に対する差別を助長し、男性や男児に特権を授ける社会構造の一部であり、すべての人々の自由を制限してきているのです。このようなステレオタイプが私たちの仕事やプライベートな生活にネガティブな影響をもたらすことに気づくことが初めの大切な一歩です。日々の生活や身の回りで出会うこうしたステレオタイプに疑いの目を向け、異議を唱えましょう。

変革の主体となる

HeForSheに参加する

加者たちに、「Building Gender IQ」を試してみるよう勧めましょう。HeForSheとPwCが制作したこのインタラクティブコースでは、ジェンダー平等の利点と重要性について学ぶことができます（オンラインで受講可能）。

フォローアップの会合を設け、グループワークで挙げた提案などを実施する方法について話し合みましょう。

このツールボックスの中にある他のワークショップ・セッションを利用して、スタッフとのフォローアップ・**ワークショップ**を開催しましょう。

このツールボックスで紹介している「**リーダーシップ・セッション**」を開催して、ジェンダー平等に対するリーダーの取り組みを強化するよう働きかけましょう。

ジェンダー平等へより近づくための取り組みを探し、実施するためのワーキング・グループを立ち上げましょう。

ジェンダーに敏感になるためのトレーニングやジェンダー平等推進の取り組みを確立しましょう。

ジェンダー平等のテーマを、大きな会議、イベント、会合などで取り上げるようにしましょう。

参考資料

ABAADおよびプロムンド「プログラムRa」

開発学研究所「男性、男児とジェンダー平等」

プロムンド「プログラムH」

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