

第 69 回総会第三委員会公式文書(3)

房野 桂 訳

国連システムにおける女性の地位の改善(A/69/346)

事務総長報告書

概要

総会決議 68/140 に従って、本報告書は、ジェンダー・バランスを達成する際に遂げられた進歩と遭遇した障害及び進歩を促進するための最新の統計と勧告を含め、2011 年 12 月 31 日から 2013 年 12 月 31 日までの報告期間中の国連システムにおける女性の地位に関する情報を提供するものである。国連システムにおける専門職以上のカテゴリーの女性の代表者数には報告期間中に、40.9%から 41.8%とわずかに増加した。レベルと女性代表者数との間の逆関係が継続した。つまり、P-2(57.9%)、P-1(54.3%)、P-3(45.3%)、P-4(40.5%)、P-5(34.2%)、D-1(32.4%)、D-2(30.1%)、等級のない高官(26.7%)である。しかし、P-4 から D-2 までは、2013 年に、女性の代表者数が歴史的高さには達した。報告期間中で最も注目すべきことは、D-1 と D-2 レベルで、それぞれ 2 ポイント 3.2 ポイントと、女性の代表者数にかなりの増加があったことであった。P-3 レベルでは、ごくわずかの減少を記録し、2 つの最も低い専門職レベルでは男女同数を維持した。新任に関しては、前回の報告期間よりも低い割合の女性が P-1 から P-3 レベルで任命され、前回よりも高い割合の女性が P-4 から D-2 レベルで任命された。D-1 レベルでは、女性の任命において前例のない 6.8 ポイントの増加があった。昇格に関しては、女性の昇格の割合が進歩にもかかわらず、昇格における男女同数からは約 15 ポイントも遅れたままである上級レベル(P-5 から D-2)で、進歩が未だに必要とされる。離職に関しては、最も重要なジェンダー格差は、本部と比べて本部以外での女性の離職率がより高いことであった。国連システムの最大の機関である事務局は、現報告期間中に現在まで、P-2 から D-1 レベルで最高の女性代表者数を達成したことで目立った。つまり、P-2(55.8%)、P-3(43.4%)、P-4(39.2%)、P-5(31.7%)、及び D-1(30.2%)であった。しかし、最も上級のレベルでは、継続して最も低い女性代表者数を記録した。つまり、D-2(26.9%)、等級のない高官(24.6%)であった。注目すべきことは、D-2 レベルでの 2013 年の女性代表者数が、10 年前の代表者数(26.8%)とほぼ同じであることである。事務局を含め、国連システムの継続する課題は、等級と女性代表者数との間の逆関係を逆転させることであり、これはそれぞれのレベルを対象にする必要性を指摘している。この点で、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(国連ウィメン)が、ジェンダー・バランス達成に対する障害に関して調査した機関の 50%が、上位 3 つの選択肢の中から、「任命と昇格のための特別措置の欠如」を挙げた。これら課題に対処する勧告には、①上級指導者によるもっと集中した支援、②女性のための特別措置と柔軟な勤務取り決めを含めた既存の政策のもっと厳格な宣伝と実施、③監視と説明責任の強化、④対象を絞ったアウトリーチを伴った女性スタッフのためのキャリア開発、⑤国連ウィメンが指導する「国連システム全体にわたるジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための行動計画」の開発と実施の一部としてのジェンダー関連政策の調和と統合が含まれている。2012 年に国連事務局長理事会によって承認されたこの「行動計画」は、国連システムの初めての統合されたジェンダー説明責任枠組であり、15 の基準を確立しているが、その中の 3 つは、2017 年までに達成することになっている国連システムにおける女性の地位とその平等な代表者数に関連している。

I. 序論

1. 2013年12月18日の総会決議 68/140 に従って、本報告書は、2012年1月1日から2013年12月31日までの期間の国連事務局を含めた国連の35の基金、計画及び専門機関の女性の地位に関する情報を提供するものである¹。

2. 総会は、50対50という国連システムの緊急のジェンダー・バランスが、特に上級の政策策定レベルで依然として満たされておらず、国連システムにおける女性の代表者数が、システムのある部分で取るに足りない改善があったという状態で、依然としてほとんど変化がないことに継続して重大な懸念を表明してきた(決議 68/140 を参照)。この点で、総会は、ジェンダー・フォーカル・ポイントの積極的支援を得て、ジェンダー・バランスの目標に向けて努力を継続するよう国連システムに要請した。

3. 総会は、決議 68/140 で、国連システム全体を通したすべてのレベルで、50対50のジェンダー・バランスという目標に到達し、ジェンダー・バランスのターゲットに関して管理職と部局の説明責任を確保し、国連システムの地位、特に平和維持活動を含めたより上級の政策策定レベルへの任命のために、より多くの女性候補者を明らかにし、提出するよう加盟国を強く奨励するための努力を見直し、倍増するよう事務総長に要請した。

4. 決議 68/140 のパラグラフ 25 における総会の要請に従って、本報告書は、国連システムにおける女性の代表者数に関する最新の統計、女性の地位を改善する際に遂げられた進歩と遭遇した障害に関する情報及び進歩を促進するための勧告を提供するものである。報告書の長さに関する制限に従って、ウェブの付録が本テキストを補い、<http://www.unwomen.org/en/how-we-work/on-system-coordination/women-in-the-united-nations/>より閲覧できる。

II. 国連システム内の女性の地位

5. 2011年1月1日の設立以来、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(国連ウィメン)は、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連システム全体にわたる行動計画」を通して、システム全体にわたる役割と機関間の役割に基づいてきた。1995年に北京で開催された世界女性会議の20年後及び「北京行動綱領」の20周年の見直しの1年前に、国連は、この歴史的会議で定められたジェンダー同数の目標を達成する際に、継続して課題に直面している(ウェブ付録 XII)。

A. 国連システムにおける女性の全体的代表者数

6. 本報告書には、国連システムの34の機関からの2012年1月1日から2013年12月31日までの期間の性別データが含まれている。傾向分析の目的で、諸機関は、2003年から2011年までの歴史的データも提供した。提供しなかったところでは、国連事務局長調整理事会(CEB)からの公表されたデータを利用して、データが補われた(CEB/2004/HLCM/27 及び CEB/2012/HLCM/16 を参照)。以下のセクションは、国連システムのP-1から等級のない高官に至るまでレベル別の女性代表者数²を契約のタイプ(継続/任期の決まった及び臨時的)及び場所(本部か本部以外)に関して³分析したものが含まれている。専門職以上に加えて、

¹ 以前の事務総長報告書(A/67/347)は、総計32の機関をカバーした。本報告書は、UNICC, UNFCCC 及び UNSSC というさらに3つの機関をカバーしている。しかし、量的セクション(セクション II)のデータは、34の機関しか利用できず、質的セクション(セクション III)では30機関のデータしか利用できなかった。

² 等級のない高官には、事務次長、事務局長補佐、事務局長、事務局長代理、事務局長補佐が含まれる。

³ データ収集プロセスを整理統合するために、諸機関は、初めて、国連ウィメンに確認された CEB データを送るよう求められた。さらに、国連ウィメンは、本報告書のために表とグラフ作成のためのデータプログラムの創設を委託した。

本報告書には、スタッフ・カテゴリーの数、つまり、駐在コーディネーター、一般サーヴィス、現地サーヴィス及び平和維持スタッフそして初めて国別専門官の分析が含まれている。

1. レヴェル別専門職以上のカテゴリーの女性代表者数

7. 2013年12月31日に、女性は、1年以上の契約の専門職スタッフの41.8%を占めていた。これは、2011年に終わった前回の2年の報告期間以来0.9%の増加、男女同数からは10%未満の隔たりを表している(表Iを参照)⁴。総計すると、P-1からP-5レヴェルの女性代表者数は、42.7%であり、前回の報告期間以来0.7ポイントの増加であった。これは、2009年12月31日から2011年12月31日までに文書化された0.8ポイントの増加の少し下にあたる。対照的に、上級レヴェル(D-1から等級のない高官まで)は、前回の報告期間の上級レヴェルと現報告期間の下級レヴェル(P-1からP-5まで)に対して、代表者数における改善を記録した。2013年12月31日現在、女性は、D-1レヴェル以上でスタッフの31.4%を占めており、前回の報告期間以来1.8ポイントの増加であり、2009年12月31日から2011年12月31日までの1.4ポイントの増加と比べてわずかな改善であった。さらに、D-1から等級のない高官までの総計は、現報告期間中のP-1からP-5レヴェルまでの総計(0.7対1.8ポイント)よりも進歩の割合は倍以上を記録した。

8. 上に述べた進歩にもかかわらず、レヴェル全体にわたる専門職以上のカテゴリーの女性の代表者数の平均年間の増加の分析は、2009年から2011年までの全体で1ポイントの増加から、2011年から2013年までの0.9ポイントの増加まで、前回報告期間以来の成長のわずかな減速を明らかにしている⁵。平均年間増加における0.05のわずかな落ち込みが、2031年に至る推定された3年間までに男女同数の達成を遅らせている。

9. P-1とP-2レヴェルは平等な代表者数の目標を超えてはいるが、女性の代表者数は、等級が上がるごとに女性の代表者数が減少する状態で、継続して等級が上がることと否定的な相関関係にあった(表IIを参照)。2011年以来、最高意思決定レヴェルである等級のない高官は、女性の代表者数26.7%で、現報告期間を終え、3.3ポイントというかなりの減少を記録している。

10. 今回と前回報告期間の減少にもかかわらず、P-4からD-2レヴェルは、報告期間中に注目すべき進歩を記録した。これらレヴェルでの女性の代表者数は、2013年に歴史上最高に達した。つまり、P-4(40.5%)、P-5(34.2%)、D-1(32.4%)及びD-2(30.1%)である。表1が示しているように、2012年1月1日以来、国連システムにおける女性の代表者数は、D-2、D-1及びP-3レヴェルで、それぞれ3.2ポイント、2ポイント及び1.5ポイントの最も大きな増加を記録している。

2. 場所(本部及び本部以外)及び契約の型別の専門職以上のカテゴリーにおける女性の代表者数

1年以上の契約

11. 前回の報告書と同様に、本部及び本部以外の場所での1年以上の契約を持つスタッフのデータ分析は、再び、本部でも本部以外でも女性の代表者数が50%を超えている国連ウィメンを除いて、本部と本部以外に事務所を持つすべての機関で、女性の代表者数は、依然として、P-1以上のすべてのレヴェルで、本部以外より本部の方が高いことを確認した。

⁴ 守備一貫性のために、本報告書は、2003年から2011年までにCEBが発表したデータを用いている。前回の報告書(A/67/347)では、2010年から2011年まではペンタホ・データが使用された。

⁵ 平均年間ポイントの変化は、2003年から2013年までの期間の10年間の傾向分析に基づいている。

表 I: 2003 年、2011 年、2012 年及び 2013 年 12 月 31 日現在の国連システムのすべての場所での 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーのスタッフのジェンダー配分

レベル 等級	2003 年			2011 年			2012 年			2013 年			2012-3 年の変化	2011-3 念の変化	2003- 13 年 の変化	10 年間の平 均年間変 化
	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%	男	女	女%				
無等級	175	42	19.4	182	78	30.0	184	76	29.2	195	71	26.7	(2.5)	(3.3)	7.3	0.7
D-2	399	117	22.7	430	158	26.9	424	167	28.3	406	175	30.1	1.9	3.2	7.4	0.7
D-1	1233	341	21.7	1295	565	30.4	1301	593	31.3	1265	607	32.4	1.1	2.0	10.8	1.1
小計	1807	500	21.7	1907	801	29.6	1909	836	30.5	1866	853	31.4	0.9	1.8	9.7	1.0
P-5	3596	1339	27.1	4125	2004	32.7	4076	2093	33.9	4078	2115	34.2	0.2	1.5	7.0	0.7
P-4	4283	2081	32.7	5047	3805	39.0	5989	3973	39.9	5998	4075	40.5	0.6	1.4	7.8	0.8
P-3	3027	2310	43.3	4816	4027	45.5	4943	4170	45.8	5110	4231	45.3	(0.5)	(0.2)	2.0	0.2
P-2	1245	1607	56.3	1477	1965	57.1	1408	1900	57.4	1393	1919	57.9	0.5	0.9	1.6	0.2
P-1	114	179	61.1	48	75	6.0	43	73	62.9	58	69	54.3	(8.6)	(6.6)	(6.8)	(0.7)
小計	12866	7616	38.0	16413	11876	42.0	16459	12209	42.6	16687	12409	42.7	0.1	0.7	4.7	0.5
総計	14072	8016	36.3	18820	12677	40.9	18368	18045	41.5	18503	13262	41.8	0.2	0.9	5.5	0.6

出典: 国連諸機関及び CEB データ(CEB/2004/HLCM/27 及び CEB/2012/HLCM/16 を参照)

* 2012 年と 2013 年のデータは、34 機関からの提出物に基づく(UNICC のデータは利用できなかった)。2011 年の CEB のデータは、35 機関より提出された。2003 年の CEB のデータは、31 機関より提出された: UNFCCC のデータは利用できず、国連ウィメンは当時存在しなかった。

表 II: 2011 年 12 月 31 日及び 2013 年 12 月 31 日現在の国連システムのすべての場所での 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーの女性の代表者数

レベル	等級なし	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1
2011 年	30.0%	26.9%	30.4%	32.7%	39.0%	45.5%	57.1%	61.0%
2013 年	26.7%	30.1%	32.4%	34.2%	40.5%	45.3%	57.9%	54.3%

12. 報告期間中に、前回の報告期間と同様に、32 の機関のうち 9 つの機関が、全体的に本部で女性の代表者数が 50%以上に達していた⁶。前回に 50%以上に達していた 9 つの機関のうち、8 つ機関が、現報告期間中に本部で少なくとも 50%を維持していた。維持しなかった 1 つの機関、世界気象機関(WMO)では、2011 年 12 月 31 日現在の 67.4%から 2013 年 12 月 31 日現在で 38.4%に減少し、以前の報告期間(2008 年から 2011 年)に遂げた良好な進歩をほとんど完全に逆転させた⁷。一方、国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)本部での女性代表者数は、前回の報告期間の 45.8%から現期間には 51%にまで増加した。

13. 本部以外の場所は、1 年以上の契約を持つ専門職以上のカテゴリーにおける女性の代表者数には、不均衡な進歩を反映した。報告期間中に、国連システムの本部以外の場所での女性の代表者数において、11 の機関が減少を報告し、11 の機関が増加を報告した。増加を記録した機関のうち、4 機関が 5 ポイント以上女性の代表者数を増やした: 国連エイズ合同計画(UNAIDS)(5 ポイント)、国際原子力機関(IAEA)(5.3 ポイント)、国連訓練調査研究所(UNITAR)(8 ポイント)及び国連大学(UNU)(9.2 ポイント)であった。4 つの機関が、5 ポイント以上の減少を記録した: 国際農業開発基金(IFAD)(6.4 ポイント)、国連ウィメン(8.7 ポイント)、国際電気通信連合(ITU)(9.4 ポイント)及び国連近東パレスチナ難民救援活動機関(UNRWA)(10.9 ポイント)であった(表 III を参照)。

⁶ 国連ウィメン(79.3%)、ユネスコ(55.8%)、ユニセフ(54.9%)、PAHO(53.1%)、UNFPA(52.7%)、国際司法裁判所(51.7%)、UNDP(51.6%)、UNHCR(51.0%)及びUNAIDS(50.0%)。2012 年に、同じ 32 の機関が、本部の下に含まれた。本部以外の場所では、UNFCCC と UNSSC が、2012 年の報告書でカバーされた 25 機関に加えて含まれた。

⁷ 2009 年 12 月 31 日現在、WMO の女性代表者数は、29.4%であり、これが 2011 年 12 月 31 日現在で 67.4%に増加していた。

表 III: 機関別の 2013 年 12 月 31 日現在の国連システムのあらゆる場所での 1 年以上の契約の専門職以上の女性の割合

機関	本部	機関	本部以外
国連ウィメン	79.3%	国連ウィメン	81.0%
ユネスコ	55.8%	ユニセフ	46.5%
ユニセフ	54.9%	国連人口基金(UNFPA)	46.4%
米州保健機構(PAHO)	53.1%	国連訓練調査研究所(UNITAR)	45.5%
国連人口基金(FNFPA)	51.7%	国連エイズ合同計画(UNAIDS)	45.5%
国際司法裁断所(ICJ)	51.7	国際労働機関(ILO)	42.4%
国連開発計画(UNDP)	51.6%	国際農業開発基金(IFAD)	41.4%
国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)	51.0%	国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)	40.8%
国連エイズ合同計画(UNAIDS)	50.0%	米州保健機構(PAHO)	40.5%
国連訓練調査研究所(UNITAR)	48.5%	国連気候変動枠組条約(UNFCCC)	40.1%
世界保健機関(WHO)	48.1%	国連開発計画(UNDP)	38.4%
国際市民サービス委員会(ICSC)	47.8%	ユネスコ	38.1%
世界食糧計画(WFP)	47.2%	国連近東パレスチナ難民救援活動機関(UNRWA)	37.3%
国際労働機関(ILO)	47.1%	世界食糧計画(WFP)	37.1%
国連世界観光機関(UNWTO)	46.7%	世界保健機関(WHO)	33.6%
UN	46.6%	UN	32.7%
国際農業開発基金(IFAD)	46.2%	国連システム・スタッフ大学(UNSSC)	27.8%
世界知的財産権機関(WIPO)	45.8%	国連プロジェクト・サービス事務所(UNOPS)	27.2%
国連合同スタッフ年金基金(UNJSPF)	45.6%	国際電気通信連合(ITU)	25.0%
国際移動機関(IMO)	44.3%	国連大学(UNU)	25.0%
食糧農業機関(FAO)	42.7%	世界知的財産権機関(WIPO)	22.2%
国連近東パレスチナ難民救援活動機関(UNRWA)	42.3%	国連工業開発機関(UNIDO)	22.0%
国際貿易センター-国際労働機関(ITC-ILO)	40.9%	国際原子力機関(IAEA)	21.4%
国際貿易センター(ITC)	39.0%	国際民間航空機関(ICAO)	20.7%
世界気象機関(WMO)	38.4%	食糧農業機関(FAO)	20.3%
国際電気通信連合(ITU)	36.9%	国際移動機関(IOM)	0.0%
国際民間航空機関(ICAO)	33.6%	世界気象機関(WMO)	0.0%
国連工業開発機関(UNIDO)	33.0%		
国連プロジェクト・サービス事務所(UNOPS)	31.0%		
世界郵便連合(UPU)	28.7%		
国際原子力機関(IAEA)	28.0%		
国連大学(UNU)	16.7%		

出典: 国連諸機関

*32 機関が、本部での 1 年以上の契約の代表者数データを提出した。UNFCCC 及び UNSSC の本部データは利用できなかった。27 機関が本部以外の 1 年以上の契約の代表者数のデータを提出した。代表者数がなかったのは、国際司法裁判所、ICSC、ITC-ILO、国連合同スタッフ年金基金、UNWTO 及び UPU であった。

臨時契約

14. 前回の報告期間で見られたように(A/65/334 及び A/67/347 を参照)、臨時契約の女性の代表者数は、継続して 1 年以上の契約の代表者数を超えている。現報告期間中に、これは本部でも本部以外の場所でも言えることが分かった。契約の型の間の格差は、臨時契約の女性の割合が、任期のある契約及び永久契約の女性の割合を 17.9 ポイント超えている本部において、本部以外の場所での 12.1 ポイントと比べてより大きかった(表 IV を参照)。

表 4: 2013 年 12 月 31 日現在、国連システムの本部及び本部以外の場所での臨時契約と 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーにおける女性代表者数の比較

本部		本部以外の場所	
1 年以上の契約者	45.8%	1 年以上の契約者	37.4%
臨時契約者	63.7%	臨時契約者	49.5%

出典: 国連諸機関

^a 烏賊の 14 機関が、本部での臨時契約者のデータを鄭州した: FAO, IAEA, IFAD, ILO, IMO, ITC-ILO, PAHO, 国連ウイメン、UNDP, ユネスコ、UNFPA, ユニセフ、UNHCR, UNITAR 及び WMO。以下の 10 機関が、本部以外の臨時契約者のデータを提出した: FAO, ILO, IMO, PAHO, 国連ウイメン、UNDP, ユネスコ、UNFPA, UNHCR 及び UNEWA。

15. 臨時契約の女性のさらに多くの割合か、そのような契約が、安全性は低い、女性が国連の労働力に参入するための現実味のある手段を与え、さらに重要なことには、経験を積んだ女性候補者のプールが存在することの証拠であることを示している。逆に、国連システムの本部で、男性は臨時契約のわずか 36.3% を占めているという事実は、比較的大きな問題を指摘している。つまり、男性は、雇用の安全性の高い契約(任期の決まった契約と永久的契約)にアクセスする機会が女性よりも高いということである。

16. すべての契約の型(臨時の、1 年以上の任期の決まった及び永久的)の本部での専門職以上のカテゴリーの女性の代表者数は、継続して、本部以外の女性の代表者は数よりも高い。本部での進歩にもかかわらず、少なくとも 50% 以上の女性代表者数を達成した唯一のカテゴリーが、本部の臨時契約のカテゴリーであることに留意することが重要である。本部と本部以外の場所との間の根強い不均衡は、再び、本部以外の場所での女性の募集と引き留めに影響を及ぼしている障害、特にワーク・ライフ・ハンスと促進政策を含め、組織の文化に関連する問題に対処する必要性を強調している。

3. 機関別の国連とシステムにおける専門職以上のカテゴリーの女性の代表者数

17. 前回の報告期間に比べて、1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリー(P-2 から無等級の高官まで)の女性代表者数は、32 の機関のうち 21 の機関で⁸増加し、9 機関で減少し⁹、2 機関¹⁰で変化がなかった。しかし、全体的な女性代表者数が減少した国際司法裁判所と国連ウイメンで、50% 以上の女性代表者数がそれにもかかわらず維持された。減少を記録した 9 機関のうち 5 機関¹¹は、P-1 から P-5 まで、D-1 から無等級の高官まで及び全体(P-1 から無等級の高官まで)という分析の 3 つのレベルすべてでそうであった。

18. 全部のレベル(P-1 から無等級の高官まで)で減少を報告した 9 つの機関のうち 8 つで、総計された専門職レベル(P-1 から P-5 まで)で、女性の代表者数は減少した¹²。全体的分析の場合のように、国際司法裁判所と国連ウイメンは、2011 年に P-1 から P-5 レベルで 50% 以上を達成しており、2013 年には減少にもかかわらずこれを維持した。対照的に、2011 年に全体的な女性の代表者数 50% を達成していた国連教育科学文化機関(ユネスコ)、国連人口基金(UNFPA)及び UNITAR は、それぞれ、2.4 ポイント、2.5 ポイント及び 6.7 ポイントの減少後、男女同数以下となった。

⁸ FAO, IAEA, ICAO, ICSC, IFAD, IMO, ITC, ITU, 国連事務局、UNAIDS, UNDP, UNIDO, 国連合同スタッフ年金基金、UNWTO, UPU, WFP, WHO, WIPO, WMO, UNU 及び UNWTO。

⁹ 国際司法裁判所、ITC-ILO, 国連ウイメン、ユネスコ、UNFPA, ユニセフ、UNITAR, UNOPS 及び UNRWA。

¹⁰ ILO とユニセフ。

¹¹ 国際司法裁判所、国連ウイメン、ユニセフ、UNOPS 及び UNRWA。

¹² 国際司法裁判所、ユネスコ、国連ウイメン、UNFPA, ユニセフ、UNIDO, UNITAR, UNOPS 及び UNRWA。

表 V: 2011 年 12 月 31 日から 2013 年 12 月 31 日までの機関別の国連システムのすべての場所での 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーの代表者数の割合の変化

	2011 年			2013 年			2011~2013 年%変化			平均年間 %変化
	P-1~P-5	D-1~UG	計	P-1~P-5	D-1~UG	計	P-1~P-5	D-1~UG	計	
FAO	36.6	15.7	35.2	37.4	16.3	36.1	0.9	0.6	0.9	0.4
IAEA	240.6	12.0	24.5	28.2	17.6	27.7	3.4	0.6	3.3	1.6
ICAO	28.7	20.0	27.9	31.5	16.0	30.3	2.8	(4.0)	2.4	1.2
国際司法裁判所	62.7	33.3	61.1	44.5	0.0	51.2	(8.2)	(33.3)	(2.4)	(4.7)
ICSC	47.1	50.0	47.6	47.4	50.0	47.8	0.3	0.0	0.2	0.1
IFAD	46.6	24.1	44.5	47.3	31.0	45.7	0.6	6.9	1.3	0.6
ILO	45.0	43.1	44.8	45.4	39.6	44.8	0.4	(3.5)	0.0	0.0
IMO	48.1	22.2	43.7	48.4	25.0	44.0	0.3	2.8	0.3	0.1
ITC	35.4	60.0	36.2	38.5	66.7	39.0	3.1	6.7	2.8	1.4
ITC-ILO	43.1	0.0	41.3	43.5	0.0	40.9	0.5	0.0	(0.4)	(0.2)
ITU	36.5	11.5	34.6	37.8	12.0	36.1	1.3	0.5	1.4	0.7
PAHO	48.3	43.1	47.9	48.4	44.4	48.0	(0.1)	1.3	0.1	0.1
国連事務局	40.1	27.3	39.2	41.5	28.6	40.5	1.3	1.3	1.3	0.7
国連ウィメン	85.6	81.8	85.3	80.5	75.9	80.3	(5.1)	(6.0)	(5.2)	(2.6)
UNAIDS	45.6	41.2	45.0	50.3	31.0	47.3	4.7	(10.1)	2.3	1.1
UNDP	43.2	35.2	42.1	43.0	39.4	42.6	(0.2)	4.3	0.4	0.2
ユネスコ	54.0	30.4	51.4	50.3	36.3	49.0	(3.7)	5.9	(2.4)	(1.2)
UNFCCC				40.8	25.0	40.1				
UNFPA	52.3	42.9	51.2	48.8	48.1	48.7	(3.5)	5.3	(2.5)	(1.2)
UNHCR	43.0	42.3	42.9	42.8	44.3	42.9	(0.2)	2.0	0.0	(0.0)
ユニセフ	50.3	40.7	49.8	49.5	39.7	49.1	(0.8)	(0.5)	(0.8)	(0.4)
UNIDO	30.6	23.8	29.6	32.2	23.7	30.9	1.5	(0.1)	1.3	0.7
UNITAR	53.8	60.0	54.4	46.2	60.0	47.7	(7.7)	0.0	(6.7)	(3.3)
国連合同スタッフ年金基金	41.5	12.5	38.9	48.8	12.5	45.6	7.3	0.0	6.7	3.3
UNOPS	30.0	18.8	28.9	29.4	9.3	27.7	(0.6)	(9.4)	(1.1)	(0.6)
UNRWA	46.6	33.3	45.1	41.8	29.2	40.3	(4.9)	(4.2)	(4.8)	(2.4)
UNSSC				26.7	33.3	27.8				
UNU	20.8	0.0	15.4	29.1	5.9	23.6	8.3	5.9	8.2	4.1
UNWTO	46.3	0.0	42.2	53.8	0.0	46.7	7.5	0.0	4.4	2.2
UPU	26.4	23.1	26.0	28.0	27.3	28.7	2.5	4.2	2.7	1.4
WFP	42.4	26.8	40.9	42.1	31.7	41.1	(0.3)	4.9	0.2	0.1
WHO	41.8	22.8	39.4	43.1	24.3	40.7	1.3	1.6	1.2	0.6
WIPO	48.0	16.7	44.2	48.3	25.4	45.4	0.3	8.7	1.2	0.6
WMO	33.3	28.0	32.4	37.6	30.0	36.6	4.3	2.0	4.2	2.1
計	42.0	29.6	40.9	42.7	31.4	41.8	0.7	1.8	0.9	0.4

出典: 国連諸機関及び CEB データ(CEB/2012/HLCM/16 を参照)。

^a UNFCCC と UNSSC は 2011 年には CEB によってカバーされなかった。

19. D-1 から無等級の高官に至るまで、9 つの機関が女性代表者数の減少を報告した¹³。その 9 つの機関のうち、国連ウィメンだけが、D-1 以上のレベルで 50%以上の代表者数を達成し、維持した。P-1 から P-5 までと全体で、50%の代表者数を超えていた国際司法裁判所は、代表者数が 33.3%から 0 に減少した状態で、D-1 レベル以上で最大の減少を報告した。上級レベル(D-1 から無等級の高官まで)での最も重要な進歩は、世界知的財産系機

¹³ ICAO, 国際司法裁判所、ILO, 国連ウィメン、UNAIDS, ユニセフ、UNIDO, UNOPS 及び UNRWA。

関(WIPO)で遂げられ、女性代表者数が 16.7%から 25.4%にまで増えた。

4. 駐在コーディネーター

20. 前回報告期間以来、全体的な女性駐在コーディネーターの代表者数は、37.1%から 39.5%と、2.4 ポイント増加した。アラブ諸国に最大の増加かがあり、50 対 50 のジェンダー・バランスを達成した唯一の地域となり、前回の報告期間に記録された 15.3%の減少を劇的に逆転した。アフリカも、女性駐在コーディネーターの代表者数を 5.5 ポイント増やして、44.2%となった。

表 6: 2011、2012 年及び 2013 年 12 月 31 日現在の地域別駐在コーディネーターのジェンダー配分

地域	2011 年 12 月 31 日			2012 年 12 月 31 日			2013 年 12 月 31 日			2011-3 年女性%の変化
	女性	男性	女性%	女性	男性	女性%	女性	男性	女性%	
アフリカ	15	27	35.7	20	25	44.4	19	24	44.2	8.5
アラブ諸国	6	11	35.3	9	15	37.5	11	11	50.0	14.7
アジア太平洋	8	14	36.4	4	14	22.2	4	13	23.4	(12.8)
欧州及び CIS	7	13	35.0	7	12	36.8	5	13	27.8	(7.2)
ラ米・カリブ海	10	13	43.5	9	13	40.9	10	14	41.7	(1.8)
計	46	78	37.1	49	79	38.3	49	78	39.3	2.4

出典: 国連開発グループ

21. 対照的に、アジア太平洋地域は、女性駐在コーディネーターがこの地域の駐在コーディネーターのわずか 23.5%を占めている状態で(17 名中 4 名)、28.5 ポイントの劇的減少があった。しかし、注目すべきことは、この結果が、2 つの地域で駐在コーディネーターの全体的なスタッフ配置のかなりの変化に対応していることである。報告期間中に、アジア太平洋地域の駐在コーディネーターの数が、5 つのポストで減少し、アラブ諸国では 5 つのポストで増加した。

5. 国別専門担当官

22. 本報告書は、初めて、国別専門担当官の女性代表者数の分析を含めることとする。報告期間中のデータは、すべての国別専門担当官レベルはジェンダー・バランス達成の 10 ポイント圏内にあることを明らかにしている。女性代表者数は、より上級の国別専門担当官 C と D レベルでわずかながら増加し、報告期間中の比較的低い国別専門担当官 A と B レベルでは減少し、全体的な女性国別専門担当官の数は 44.4%で、変化はなかった。

表 7: 2012 年 12 月 31 日現在と 2013 年 12 月 31 日現在の国連システムの国別専門担当官のジェンダー配分^a

	2012 年			2013 年			2012-3 年%の変化
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	
NOA	994	936	48.5	1038	936	47.4	(1.1)
NOB	2244	1708	43.2	2320	1749	43/-	(0.2)
NOC	1499	1162	43.7	1530	1228	44.5	0.9
NOD	211	144	40.6	200	146	42.2	1.6
計	4948	3950	44.4	5088	4059	44.4	(0.0)

出典: 国連諸機関

^a FAO, IFAD, ILO, IMO, PAHO, 国連事務局、国連ウィメン、UNAIDS, UNDP, ユネスコ、NFP, UNHCR, ユニセフ、

UNIDO, UNOPS, UNU, WHO 及び WMO より提出されたデータに基づく。

6. 一般サーヴィス・スタッフ

23. 2008年6月30日以来初めて¹⁴、本部における一般サーヴィスの女性代表者数は、わずかながら、64.4%から64%に減少した。対照的に、ポストの数は倍増したが、女性の割合は半分であった一般サーヴィス・レベルでは、本部以外の場所では数が少なく(36.7%)、前回の報告期間以来、0.2ポイントの僅かな減少を記録した。一般サーヴィス・カテゴリーの本部以外の場所と比較して、本部での比較的高い女性代表者数は、専門職レベルの本部での結果と同様である¹⁵。

表 VIII: 2012年12月31日と2013年12月31日現在の本部と本部以外の場所でのすべての契約の型の一般サーヴィスのジェンダー配分^a

2012年						2013年						2012-3年%の変化	
本部			本部以外			本部			本部以外			本部	本部以外
男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%		
5102	9223	64.4	22387	13097	36.9	5071	9034	64.0	22319	12921	36.7	(0.4)	(0.2)

出典: 国連諸機関

^a 一般サーヴィス代表者数データは、35の機関によって提出された。

7. 国連システムの専門職以上の女性代表者数の10年の傾向(2003年から2013年まで)

24. 全体的に、国連システムは、過去10年(2003年から2013年)で女性代表者数において僅かな成長を記録し、2003年の36.3%から2013年には41.8%に増加した。10年間の傾向分析は、女性の代表者数において平均年間0.5ポイントの成長を明らかにしている。これは、予想すると、2018年に男女同数を達成する可能性がある(ウェブ付録IIを参照)。

25. 同期間のレベル別分類は、男女同数に向けた不均衡な進歩を明らかにしており、場合によっては後退も見られる。10年という期間にわたって、P-1とP-2レベルは、毎年50%以上を維持した。P-3レベルは、2003年から2007年までは43%で停止しており、その後は、2007年から2013年までわずか2.3ポイント増加して45.3%に達している。P-4とP-5レベルは、それぞれ平均年間増加が0.8ポイント0.7ポイントで、10年間にわたって34.2%である。D-1レベルは、1.1ポイントの最高の平均年間増加を記録し、これによって、平均して年間少なくとも1ポイント女性代表者数が増加した唯一のレベルとなった。注目すべきは、P-4、P-5及びD-1レベルが10年間でどの年も後退を記録しなかった唯一のレベルであった。D-2レベルでは、過去10年と比べて明確な進歩が遂げられたが、平均年間増加が0.7ポイントという状態で、2013年12月31日現在女性代表者数34.1%で、男女同数達成からは約20ポイント離れたままであった。2007年12月31日から2010年12月31日までに、無等級の高官レベルでの女性代表者数は、20%から30.9%と、評価できる増加を記録した。しかし、その後は成長が毎年着実に減速し、2013年には26.7%で、4.2ポイントの減少で終わり、それ以前の進歩を逆転させた。

26. 要するに、女性代表者数は、等級レベルと継続して反比例しており、不均衡な成長パターンを示している。P-2(57.9%)と無等級高官レベル(26.7%)との間で、女性代表者数は、レベルが上がるごとに減少している(上記表Iを参照)。P-1から無等級高官までのレベルの平均年間成長は、-0.7から1.1ポイントにわたり、レベルと機関にわたる格差を明らかにしている。

¹⁴ 2006年6月30日現在、一般サーヴィス・カテゴリーの女性代表者数は、60.6%であった。2008年6月30日現在、これは59.5%であった。

¹⁵ 専門職レベルでの本部の女性代表者数は45.8%で、本部以外では37.4%であった。

機関別女性代表者数(2003-2013年)

27. 国連システムの1年以上の契約の女性代表者数の機関別10年間の傾向分析は、大多数の機関が¹⁶、総計 P-1 から P-5 レベルでの3機関¹⁷、総計 D-1 から無等級の高官レベルでの4機関¹⁸及び総計全体的レベルでの3機関¹⁹を除いて、男女同数に向けて進歩したことを明らかにしている。一つの機関は、総計すべての3つのレベルでの女性代表者数の減少を経験し²⁰、2003年よりも低い女性代表者数で10年を終えた。7機関だけが、10年で1%以上の平均年間成長率を達成した²¹。

28. 総計 P-1 から P-5 レベルでは、4機関が、女性代表者数の10ポイント以上の増加を報告し²²、年間最低1ポイントの増加を達成した。国際司法裁判所は、10年間で最大の増加(18.4ポイント)を記録し、2013年には51.7%を記録し、それによって男女同数を超えた。女性代表者数52.9%で、2003年に男女同数を超えていた UNFPA は、10年間で P-1 から P-5 レベルで最大の減少を経験し、2013年には48.8%に落ちた。

29. D-1 から無等級高官レベルまでのスタッフの割合が比較的少ないことを仮定すれば、女性の割合の変動は、一層劇的で、15機関が10ポイント以上の増加を報告した²³。総計 P-1 から P-5 までと同様に、総計 D-1 から無等級の高官までで4つの減少があった。

30. 注目すべきは、わずか5機関が10ポイント以上の増加を報告している状態で、全体的な増加(P-1 から無等級高官まで)は、総計 P-1 から P-5 及び D-1 から無等級高官まで見られるほど、全体的な増加(P-1 から無等級高官まで)はそれほど劇的ではなかったことである²⁴。

B. 国連事務局における全体的女性代表者数

31. 国連事務局は、国連システムの最大の機関であり、専門職労働力(P-2 から無等級高官まで)の33%を雇用しており、国連システムの全体的傾向と方向にかなりの影響力を与えている。2013年12月31日現在、女性は、1年以上の契約の専門職以上の事務局スタッフの40.5%を占め、前報告期間と比べて、11ポイントの増加であった(表 X を参照)。

1. 国連事務局のレベル別専門職以上のカテゴリーの女性代表者数

32. 2年間の報告期間で、P2 から D-1 レベルは、事務局での現在までの最高の女性代表者数を達成した: P-2(55.8%)、P-3(43.4%)、P-4(39.2%)、P-5(31.7%)及び D-1(30.2%)(表 X を参照)。D-1 と D-2 レベルは、それぞれ2ポイントと3ポイントという元気づけられる増加を経験した。しかし、対照的に、無等級の高官レベルは、2.8ポイント減少して、24.6%となった。事務局は、国連システム全体に比べて、あらゆるレベルで(P-1 を除く)、比較的低い女性代表者数を記録している。

¹⁶ P-1 から P-5 レベルと総計レベルで、31機関中28機関(90.3%)、D-1 レベルから無等級高官レベルでは31期間中27機関(87%)。

¹⁷ UNFPA, UNITAR 及び UNOPS。

¹⁸ UNAIDS, UNJSPE, UNOPS 及び UNU。

¹⁹ UNFPA, UNITAR 及び UNOPS。

²⁰ UNOPS。

²¹ 国際司法裁判所、ICSC, IMO, ITC, UNRWA, UNWTO および WMO。

²² 国際司法裁判所、IMO, UNEWA 及び UNWTO。

²³ ICAO, ILO, IMO, ITC, IRU, UNSP, ユネスコ、UNFPA, UNHCR, UNITAE, UNEWA, UPU, WIPO 及び WMO。

²⁴ 国際司法裁判所、ITC, UNRWA, UNWTO 及び WMO。

表 IX: 傾向分析: 機関別の国連システムのあらゆる場所での 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーにおける女性代表者数の 2003 年から 2013 年までの割合の変化^a

	2003 年			2013 年			2003~13 年%変化			平均年 間%変化
	P-1~P-5	D-1~UF	計	P-1~p-5	D-1-UG	計	P-1-P-5	D-1-UG	平均	
FAO	29.4	12.7	27.1	37.4	16.3	36.1	8.1	3.6	9.0	0.9
IAEA	19.0	10.9	18.6	28.2	17.6	27.7	9.7	6.8	9.1	0.9
ICAD	22.6	0.0	21.3	31.5	16.0	30.3	8.9	16.0	9.0	0.9
国際司法裁判所	35.9	0.0	33.3	54.5	0.0	51.7	18.6	0.0	18.4	1.8
ISCS	46.7	16.7	38.1	47.4	50.0	47.8	0.7	33.3	9.7	1.0
IFAD	41.6	26.1	39.7	47.3	31.0	45.7	5.7	4.9	6.0	0.6
ILO	40.9	22.8	38.9	45.4	39.6	44.8	4.5	16.8	5.9	0.6
IMO	37.7	14/3	34.1	48.4	25.0	44.0	10.6	10.7	9.9	1.0
ITC	29.6	0.0	28.1	38.5	66.7	39.0	8.8	66.7	10.9	1.1
ITC-ILO	34.7	0.0	33.3	43.5	0.0	40.9	8.8	0.0	7.6	0.8
ITU	28.7	0.0	26.8	37.8	12.0	36.1	9.1	12.0	9.3	0.9
PAHO	42.4	40.7	42.3	48.4	44.4	48.0	6.0	3.7	5.7	0.6
国連事務局	37.8	25.7	36.7	41.5	28.6	40.5	3.6	2.9	3.8	0.4
国連ウィメン				80.5	75.9	80.1				
UNAIDS	42.1	31.3	41.1	50.3	31.0	47.3	8.2	(0.2)	6.2	0.6
UNDP	41.9	21.3	38.4	43.0	39.4	42.6	1.1	18.1	4.1	0.4
ユネスコ	46.4	21.0	43.8	50.3	36.3	49.0	3.8	15.3	5.2	0.5
UNFCCC				40.8	25.0	40.1				
UNFPA	52.9	35.1	50.0	48.8	48.1	48.7	(4.1)	13.1	(1.3)	(0.1)
UNHCR	41.9	32.1	40.7	42.8	44.3	42.9	0.8	22.3	2.2	0.2
ユニセフ	46.8	31.7	45.5	49.5	39.7	49.1	2.2	8.0	3.5	0.4
UNIDO	26.6	15.0	25.1	32.2	23.7	30.9	5.6	8.7	5.9	0.6
UNITAR	50.0	50.0	50.0	46.2	60.0	47.7	(3.8)	10.0	(2.3)	(0.2)
国連合同スタッフ年次報告書	39.0	25.0	37.8	48.8	12.5	45.6	9.8	(12.5)	7.8	0.8
UNOPS	33.2	10.5	30.4	29.4	9.3	27.7	(3.8)	(1.2)	(2.7)	(0.3)
UNRWA	28.9	17.6	27.2	41.8	29.2	40.3	12.9	11.5	13.1	1.3
UNSSC				26.7	33.3	27.8				
UNU	26.8	6.7	21.4	29.1	5.9	23.6	2.3	(0.8)	2.2	0.2
UNWTO	29.5	0.0	28.6	53.8	0.0	46.7	24.3	0.0	18.1	1.8
UPU	23.8	11.1	21.6	28.9	27.3	28.7	5.1	16.2	7.2	0.7
WFP	42.2	25.5	40.6	42.1	31.7	41.1	(0.1)	6.2	0.4	0.0
WHO	35.4	20.6	33.2	43.1	24.3	40.7	7.7	3.8	7.5	0.8
WIPO	46.4	12.7	41.7	48.3	25.4	45.4	1.9	12.7	3.7	0.4
WMO	29.8	9.1	25.9	37.6	30.0	36.6	7.8	20.9	10.7	1.1
計	38.0	21.7	36.3	42.7	31.4	41.8	4.7	9.7	5.5	0.5

出典: 国連諸機関及び CEB データ(CEB/2004/HLCM/27 を参照)

^a 国連ウィメンは 2003 年には存在しなかった。UNFCCC と UNSSC は 2003 年には CEB によってカバーされなかった。

表 X: 2003 年、2011 年、2013 年 12 月 31 日現在の国連事務局のあらゆる場所での 1 年以上の契約の専門職以上のスタッフのジェンダー配分

レ ヴ エ ル	2003 年 12 月 31 日			2011 年 12 月 31 日			2012 年 12 月 31 日			2013 年 12 月 31 日			2012- 3 %変化	2011- 2 %変化	2003-13 年 平均 年間 % 変化
	男性	女性	女性%												
UG	62	12	16.2	90	349	27.4	96	31	24.4	104	34	24.6	0.2	(2.8)	0.8
D-2	93	34	26.8	130	42	24.4	119	45	27.4	125	46	26.9	(0.5)	2.5	0.0
D-1	279	104	27.2	350	138	28.3	342	146	39.3	353	153	30.2	0.9	2.0	0.3
小計	434	150	25.7	570	214	27.3	567	222	28.1	582	233	28.6	0.5	1.3	0.3
P-5	738	300	28.9	1063	474	30.4	1076	497	31.6	1097	509	31.7	0.1	1.3	0.3
P-4	1261	581	31.5	1959	1191	37.8	2033	1271	38.5	2021	1301	39.2	0.7	1.4	0.8
P-3	1126	802	41.6	1986	1452	42.2	2041	1551	43.2	2058	1577	43.4	0.2	1.1	0.2
P-2	419	438	51.1	578	636	52.4	548	599	52.2	492	622	55.8	3.6	3.4	0.5
P-1	18	48	72.7	5	10	66.7	2	14	87.5	4	11	73.3	(14.2)	6.7	0.1
小計	3562	2169	37.8	5611	3763	40.1	5700	3932	40.8	5672	4020	41.5	0.7	1.3	0.4
計	3996	2319	36.7	6181	3977	39.2	6267	4154	39.9	6254	4253	40.5	0.6	1.3	0.4

出典: 国連諸機関及び CEB データ(CEB/2004/HLCM/27 及び CEB/2012/HLCM/16 を参照)

2. 国連事務局の一般サービス・カテゴリーの女性代表者数

33. 事務局の一般サービス・カテゴリーの女性代表者数は、2013年12月31日現在、本部で55.7%、本部以外で23.6%を記録した。事務局の本部以外の場所と比べて、本部での一般サービス・カテゴリーの女性の割合のあからさまな格差は、事務局と国連システム全体の専門職以上のカテゴリーの格差を反映している。

3. 平和維持活動局と現地支援局

34. 平和維持と現地ミッションは、歴史的に女性を募集し引き付けるために闘ってきたが²⁵、この女性数の少なさを対象とした一致した努力を通して、大きな前進が遂げられている。

35. 2012年1月15日から2014年1月15日の間に、上級レベルで注目すべき進歩が遂げられた(表 XI を参照)。事務総長特別代表代理のレベルで女性の数は、2名から5名に増え(13.3%から35.7%)、「実際に雇用された時」の任命を条件とする女性の数は、2名から4名に増えた(20.0%から30.8%)。対照的に、事務総長特別代表レベルでの女性の数は、7名から4名に減少した(29.2%から25%)。しかし、全体的に、平和維持活動の最高レベルでの女性の数は、11名から13名に増えた(20.4%から30.2%)。

表 XI: 平和活動局の上級レベルでのジェンダー配分: 2012年1月15日と2014年1月15日現在の事務総長特別代表(SRSG)、事務総長副特別代表(DSRSG)、及び「実際に雇用された時」(WAE)^a

	2012年			2014年			2012-24年 %の差
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	
SRSG	17	7	29.2	12	4	25.0	(4.2)
DSRSG	13	2	13.3	9	5	35.7	22.4
WAE	8	2	20.0	9	4	30.8	10.8
計	38	11	22.4	30	13	30.2	7.8

出典: DPKO/DFS

^a 「実際に雇用された時」の任命を条件とする1名の男性は、2012年にも2014年にも、事務総長個人代表でもあった。

36. しかし、事務総長特別代表、特別代表代理、及び「実際に雇用された時」の任命を条件とする人々は、2つの局の上級レベル全体のほんの僅かな割合を占めているに過ぎない。総計すると、事務次長、事務総長補佐及びD-1レベルの女性は、2011年12月31日以来、それぞれ4.3ポイント、12.3ポイント、1.5ポイントの減少を記録している。対照的に、D-2とP-5レベルの女性スタッフは、同期間中に、それぞれ8.3ポイントと1.5ポイント増加した(ウェブ付録 XI を参照)。

37. 2013年9月現在の平和維持活動におけるあらゆるレベルの全体的配置は、制服を着た女性が3,557名いることを示した。2014年1月現在、女性は、平和維持と特別政治ミッションで働く国際文民6,800名のうち29%を占めていた。2014年7月現在、女性は、4,138名の警察官のうち692名を占めていた(16.7%)。国連女性平和維持警察官国際ネットワークは、アドヴォカシーとメンタリング・プログラムを通して、2014年末までにこの数字を20%にまで上げることを目的としている。

38. 2013年12月に、事務総長は、「適切な資格を有する候補者に登録要件をマッチさせる努力」を含め、続く18か月間の平和維持優先事項を確立し、「ジェンダー・バランスを改善する一致した努力」とジェンダー・バランスに関する定期的報告書の開発を含め、人的資源情報の改善を要請した(A/68/637及びCorr.1、バラ7)。

²⁵ 1957年から1989年まで、制服を着た女性わずか20名が国連平和維持者として務めた。

39. 女性スタッフを引き付け、引き止める際に現地ミッションが直面している継続する課題をよりよく理解するために、平和維持活動局、現地支援局及び政治問題局は、「平和活動におけるジェンダー・ギャップを埋める」と題する調査を合同で行ってきた。これら課題の主たるものは、女性スタッフを引き付け、引き止め、昇格させる際の重要な要因であるワーク・ライフ・バランスには容易に役立たない家族のいない任務部署が平和維持活動局のミッションの90%を占めているという事実である。これは、時間制限のある移動と再配置及びさらなる職の安全性を促進する政策を見直す必要性を強調している。この調査に加えて、現地支援局は、資格も経験もある女性スタッフを引き止めることに対する障害をよりよく理解するために、国連を離職した女性との調査を行っている。

4. 国連事務局の専門職以上のカテゴリーの女性代表者数における10年間の傾向

40. 事務局は、その全体的な女性代表者数を2003年の36.7%から2013年には40.5%にまで増やした(表Xを参照)。無等級高官レベルとP-4レベルでは、女性代表者数は、かなり増加し、無等級高官レベルでは2003年の16.2%から2013年の24.6%にまで(8.4ポイントの増加)、P-4レベルでは2003年の31.5%から2013年には39.3%にまで(7.6ポイントの増加)増やした。逆に、D-2とP-1レベルでは、過去10年で最少の進歩が記録され、2003年から2013年までで、それぞれわずか0.1ポイントと0.6ポイントの増加であった。しかし、2003年には26.8%を記録したD-2レベルとは違って、P-1レベルは男女同数を超えた(2003年に72.7%)。P-2, P-3, P-5及びD-1レベルは、すべての増加は5ポイント以下であったが、10年にわたって進歩を記録した。

41. 10年間の傾向分析は、8つのスタッフ配置レベルのうち5つが平均年間増加率0.3ポイント以下を記録し²⁶、ジェンダー同数に向けて維持される進歩には不十分であることを明らかにしている。D-2レベルの女性の割合は、2003年には26.8%であり、2013年には26.9%であった。対照的に、無等級高官とP-4レベルは、最高の平均年間増加率を記録した(それぞれ0.8ポイント)。

42. 10年間の傾向分析によれば、国連事務局の女性代表者数の平均年間増加率0.4ポイントは、国連システム全体(0.5ポイント)よりも依然として僅かに下回っていた。この進歩の割合では、事務局は、国連システム全体よりも10年遅れて、2038年に男女同数に達するものと予想できよう。

C. 国連システムの専門職以上のカテゴリーの任命、昇格、及び離職

43. 以下のセクションは、すべての契約の型(継続/永久、任期のある、臨時的)のスタッフ配置の変更(任命、昇格、離職)の性別分析を提供する。ジェンダー同数に向けた進歩は、女性の数の増加(任命)、昇格の機会の提供(昇格)及び女性スタッフの引き止め(任意の離職を減らすこと)にかかっている。スタッフ配置の変更における進歩または進歩の欠如を分析することにより、改善の必要がある特定のレベルと領域が強調され、続いてこれに対処することができる。

1. 任命

44. 報告期間中に、34の機関が、あらゆる契約の型(継続/永久、任期のある及び臨時的)の女性スタッフの新任のデータを提供した²⁷。表XIIIに示されているように、総計13,220の任命(P-1から無等級の高官まであらゆる契約の型とあらゆる場所での)のうち、国連システ

²⁶ P-1(0.1ポイントの年間平均増加率)、P-3(年間0.2ポイント)、P-5(年間0.3ポイント)、D-1(年間0.3ポイント)及びD-2(年間0ポイント)。

²⁷ UNICCのデータは利用できず。

ムは 5,652 名の女性を任命し(41.8%)、前回報告期間の 46.1%から 3.3 ポインの減少を記録した。

レベル別専門職以上のカテゴリーの女性の任命

45. 報告期間中に、国連システムの 1 年以上の契約のあらゆるレベルにわたって総計された任命の割合としての女性の任命には変化は見られなかった。前回報告期間と同様、女性は専門職以上のカテゴリーのすべての任命の 41.2%を占めていた。しかし、任命された女性の割合は、レベルにわたって様々であった。前回報告期間よりも低い割合の女性が、P-1 から P-3 レベルで任命されており、任命における女性代表者数 50%が達成されなかった 3 つのレベルの 1 つである P-3 レベルにとっての懸念である。対照的に、前回の報告期間と比べて、国連システムの P-4 から D-1 レベルでより高い割合の女性が任命された。それら増加は、D-1 レベルでの印象的な 6.8 ポイントから D-2 レベルでの低い 1.8 ポイントにまで及んだ。P-4 と P-5 レベルも、それぞれ、3.8 ポイントと 3.9 ポイントの評価できる増加があった。

46. 比較的低い専門職レベルで任命される比較的高い割合に追いつくために、上級の意思決定レベルでの女性の任命の数を増やす努力を強化する緊急の必要がある。

表 XII: 現報告期間(2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日)と以前の報告期間(2010 年 1 月 1 日から 2011 年 12 月 31 日)の間の国連システムのあらゆる場所での 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーの女性の任命の割合の変化^a

報告期間	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	UG	全レベル
2201012 年 1 月 1 日~2013 年 12 月 31 日	59.8	56.8	42.9	39.4	33.9	35.6	30.3	25.0	42.1
2010 年 1 月 1 日~2011 年 12 月 31 日	64.1	58.0	45.0	35.6	30.0	28.8	28.5	30.8	42.1
%変化	(4.3)	(1.2)	(2.1)	3.8	3.9	6.8	1.8	(5.8)	0.0

出典: 国連諸機関

^a 35 機関中 34 機関が、任命分析でカバーされている。「現グレードに参入した日付」と見出しのある CEB データ・フィールドに基づいて、すべての機関が、2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの機関任命として計算された。UNICC は、任命の計算に必要なデータを 2012 年と 2013 年は提出しなかった。

場所別任命: 本部及び本部以外

47. 場所別(本部と本部以外)の全国連システムの集計された女性の任命の分析は、以前と同様に、本部以外の場所よりも本部で比較的大きな割合の女性があらゆるレベルで任命されており、本部以外の場所での女性の任命におけるさらなる努力の重要性を強調している。以前の 2 つの報告期間に見られたように、P-3 レベル以下でのみ本部での任命においてジェンダー同数が達成されたかまたはこれを超え、本部以外の場所では P-2 以下のレベルでのみ達成または超えた。

機関別任命

48. 表 XIV に示されているように、報告期間中に、P-1 から無等級の高官レベルまでの任命で、34 機関のうち 21 機関が(62.8%)、ジェンダー同数を達成したか(7 機関)、または達成する 10 ポイントの範囲内にあった(14 機関)。これは、11 機関がジェンダー同数を達成したかまたはこれを超え、別の 11 機関で、女性の任命が 40~49%の範囲内にあった前回報告期間からのわずかな減少となっている。UNAIDS と世界観光機関(UNWTO)は、前回の報告期間以来、全体的な任命において(P-1 から無等級高官まで)、ジェンダー同数を維持してきた唯一の機関として目立った。しかし、注目すべきは、現報告期間中に、5 機関が、10 ポイント以上の女性の任命の全体的割合の増加を記録したことである。つまり、WMO(21 ポイント)、国際民間航空機関(ICAO)(17.6 ポイント)、UNU(13.3 ポイント)、世界食糧計画

(WFP)(12.9 ポイント)及び国連工業開発機関(UNIDO)(10.5 ポイン)であった。

表 XIII: 2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの国連システムにおけるすべての場所でのあらゆる契約の型の専門職以上のカテゴリーの女性の任命の割合

	本部			本部以外			本部及び本部以外		
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%
UG	48	21	30.4	34	6	15.0	82	27	24.8
D-2	75	49	39.5	70	17	19.5	145	66	31.3
D-1	155	109	41.3	238	105	30.6	393	214	35.3
小計	278	179	39.2	342	128	27.2	620	307	33.1
P-5	498	283	36.2	759	355	31.0	1257	638	33.7
P-4	831	621	42.8	1380	833	37.6	2211	1454	39.7
P-3	762	862	53.1	1771	1069	37.6	2533	1931	43.3
P-2	392	609	60.8	494	596	54.7	886	1205	57.6
P-1	40	92	69.7	21	25	54.3	61	117	65.7
小計	2523	2467	49.4	4425	2878	39.4	6948	5345	43.5
合計	2801	2646	48.6	4767	3006	38.7	7568	5652	42.8

出典: 国連諸機関

49. 前回の報告期間以来、17 の機関が任命された女性の全体的割合の減少を記録し、その中の 3 機関は、20 ポイント以上のかんりの減少を経験した。つまり国際市民サービス委員会(ICSC)(38.1 ポイント)、国際司法裁判所(33.1 ポイント)及び UNITAR(22.5 ポイント)である。

50. 上級意思決定レベル(P-5 から無等級高官まで)に特化した表 XIV は、50%の機関で(34 機関中 17 機関で)、女性は、すべての任命の 30%以下を占めていたことを示している。さらに、5 機関で、上級意思決定レベルに任命された女性の割合は、報告期間中に 20 ポイント以上減少した。つまり、国際司法裁判所(100 ポイント)、UNITAR(85.5 ポイント)、国際貿易センター(ITC)(50 ポイント)、国際労働機関の国際訓練センター(ITC-ILO)(25 ポイント)及び UNAIDS(22.3 ポイント)である。この大きな減少は、当該機関での任命のわずかな絶対数によって影響を受けた。さらに 8 つの機関が、前回報告期間以来、意思決定の地位に任命された女性の割合に 1.9 ポイントから 13.7 ポイントにわたる減少を記録した。6 機関だけが、報告期間中に、P-5 から無等級の高官までの任命でジェンダー同数を達成した²⁸。

51. 上級レベルでの任命において、ジェンダー・バランスを達成することは、全体的な任命におけるジェンダー同数と相関関係にあるように思える。2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までに P-5 以上のレベルでのすべての任命の少なくとも 40%を占めていた 10 機関のうち 9 機関も、全体的な任命で(P-1 から無等級の高官まで)女性の代表者数少なくとも 40%を記録した²⁹。この重要な結果は、女性の完全参画のみならず、さらなる組織的変革にとって、意思決定プロセスへの女性の参画とその権力へのアクセスの重要性を強調している。

2. 昇格

52. 報告期間中の国連システムにおける女性のキャリアの昇格を評価するために、34 機関によって提供されたデータが分析された³⁰。以前の報告書と同様に、本報告書では、「昇格」とは比較的低い専門職レベルからより高いレベルへの国連職員の格上げを言う。しかし、技術的には、新しい選考システムの下では、職員はもはや「昇格」するのではなく、

²⁸ ICSC, ITU, UNHCR, UNSSC, 国連ウィメン及び WIPO。

²⁹ ICSC, ITU, UNHCR, UNSSC, 国連ウィメン及び WIPO。

³⁰ 昇格は、報告期間中に(2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日まで)に現在の等級に就いたスタッフの数を計算し、国連に入った日が報告期間中である者を省くことによって計算された。

それぞれの新しいポストへの配置は、「任命」となる。従って、人的資源事務所は、キャリアの昇格を監視するのではなくて、「昇格」によるものであれ、外部からの募集によるものであれ、任命だけに重点を置く。

表 XIV: 2012年1月1日から2013年12月31日までの国連システムにおける1年以上の契約の P-1 から無等級高官まで及び P-5 から無等級高官までの女性の任命

上級レベルの任命(P-5 から等級高官まで)		全体的任命(P-1 から無等級高官まで)	
UNSSC	100%	国連ウィメン	78.6%
ICSC	100%	UNWTO	58.8%
国連ウィメン	81.3%	UNFPA	52.7%
UNHCR	61.1%	ILO	52.6%
WIPO	50.0	UNAIDS	52.0%
ITU	50.0%	UNSSC	50.0%
UNFPA	48.4%	ITU	50.0%
ユニセフ	44.5%	IFAD	49.0%
UNAIDS	44.4%	ユニセフ	48.2%
UNWTO	40.0%	WIPO	47.3%
WFP	39.5%	WFP	47.1%
UNDP	37.9%	PAHO	47.1%
UNFCCC	37.5%	UNHCR	46.0%
PAHO	37.5%	UNDP	44.3%
WHO	35.9%	UNFCCC	43.4%
UNRWA	35.5%	ユネスコ	42.9%
ILO	31.3%	UNU	41.9%
UNJSPF	28.6%	ITC-ILO	41.7%
ユネスコ	28.8%	WHO	41.4%
UNOPS	26.8%	WMO	41.2%
UN	26.4%	UNRWA	40.9%
UNU	25.0%	UN	39.0%
ITC-ILO	25.0%	UNJSPF	38.7%
FAO	23.9%	ITC	37.7%
IMO	21.7%	UNITAR	37.5%
IAEA	21.1%	IMO	36.7%
ICAD	15.8%	ICAO	35.8%
UPU	4.3%	ICJ	35.7
UNIDO	13.0%	FAO	35.6%
UNTTAR	12.5%	UNIDO	35.0%
WMO	11.1%	IAEA	32.1%
ITC	0.0%	UNOPS	31.5%
ICJ	0.0%	UPU	29.2%
		ICSC	28.6%

出典: 国連諸機関

レベル別昇格

53. 機関全体にわたるレベル別分析は、昇格と年功権の女性の割合の間の逆関係を明らかにし、等級レベルが上がる毎に、P-5 レベルよりも女性の昇格の割合がわずかに高い D-1 レベルを除いて女性の昇格の割合は減少している。この逆関係は、女性は D-2 レベルよりも P-2 レベルで昇格する可能性が 1.7 倍高いという結果となった(表 XV を参照)

表 XV: 2010年1月1日から2011年12月31日及び2012年1月1日から2013年12月31日までの国連システムのあらゆる場所での1年以上の契約のP-1からD-2レベルまでの昇格のジェンダー配分^a

レベル	2010年1月1日~2011年12月31日			2012年1月1日~2013年12月31日			2011-13年 %の変化
	男性	女性	女性%	男性	女性	女性%	
D-2	82	28	25.5	86	40	31.7	6.3
D-1	262	113	30.1	271	153	36.1	6.0
小計	344	141	29.1	357	193	35.1	6.0
P-5	59.2	29.4	33.2	871	462	34.7	1.5
P-4	662	565	46.0	1371	934	40.5	(5.5)
P-3	323	379	54.0	1519	1154	43.2	(10.8)
P-2	82	116	58.6	412	473	53.4	(5.1)
P-1				5	12	70.68	
小計	1659	1354	44.9	4178	3035	42.1	(2.9)
計	2003	1498	42.7	4535	3228	41.6	(1.2)

出典: 国連諸機関

^a 報告期間の間の総数の実体的差異は、データ収集の変化による。前回報告書は、帰還による自己申告の昇格データに頼っていた。現国連機関には、より正確な昇格の姿がインテックス番号のついた憲章された CEB データの利用を通して達成された。P-1 には、報告書が一般サービスまたはその他のスタッフのカテゴリの P-1 の昇格を含めるために昇格を再定義したので、現報告期間の分析に含まれた。無等級高官の任命は、事務総長の直接的権威の下にあるので、昇格には含まれていない。

54. 以前の年月に沿って、報告期間中の昇格におけるジェンダー同数は、比較的低いレベルでのみ達成され、あるいは超えられた。特に、P-1 と P-2 レベルのみが、昇格における女性の平等な代表者数を達成しまたは超えた(それぞれ 70.6%と 53.4%)。注目すべきは、すべての上級意思決定レベル(P-5 から D-2)が、昇格においてかなりの進歩を記録したことである³¹。すべての 3 つのレベルが依然として昇格におけるジェンダー同数に到達することから少なくとも 14 ポイント離れているが、D-1 レベルでの 6 ポイントと D-2 レベルでの 6.3 ポイントの増加というかなりの達成は、ジェンダー同数に関するギャップをかなり埋めている。

55. 上級レベルでの女性の数の少なさにもかかわらず、こういった進歩は、比較的高い地位への女性の募集のみならず、昇格を増やす包括的戦略の必要性の証拠である。この目的で、可能なメカニズムには、一時的特別措置の組織的実施、指導・後援プログラムの開発、中レベルの女性スタッフのリーダーシップ訓練及び女性スタッフの引き止めにつながる促進的労働環境の設立が含まれる(以下のセクション III を参照)。

場所別昇格: 本部及び本部以外

56. 場所別昇格の分析(表 XVI を参照)は、報告期間中に、任命に関しては、本部以外(昇格総数の 36.8%)よりも本部で(49.3%)より多くの割合の女性が昇格したことを明らかにしている。

57. 本部での P-1 から P-5 までの女性の昇格の割合は、50.1%で、前回の報告期間に達成したジェンダー同数を維持し、ほとんど変化はなかった³²。

58. 本部での女性の上級レベルの昇格(D-1 と D-2)は、13 ポイント増え、本部をジェンダー同数達成の 9.1 ポイント内に位置付けた。前回報告期間と比較して、本部での D-1 から D-2 レベルの女性の昇格の割合は、現報告期間中に、27.9%から 40.9%に増加した。これ

³¹ 現報告書のための昇格に関するデータ収集は、これまでの報告書とは異なり、キャリア昇格の増加した数を捉えることができるようになってきているが、前回報告期間との比較は、比較できる数を仮定すれば、未だに上級の意思決定レベルに関連している。

³² 2010年1月1日から2011年12月31日までに、女性は本部のP-2からP-5レベルで昇格の50.2%を占めていた。

は、本部よりも本部以外の場所での D-1 から D-2 レヴェルの昇格が多かった 2 つの以前の報告期間からの劇的な 180 度の転換を表している。

59. あらゆるレヴェルの本部以外の場所での女性の昇格は、前回報告期間と比較して、依然として基本的には変わらなかった。本部以外の場所で、2010 年 1 月 1 日から 2011 年 12 月 31 日までで、女性は、P-2 から P-5 レヴェルでの昇格の 38.2%、D-1 から D-2 レヴェルの昇格の 30.5%、全体的昇格(P-2 から D-2 まで)の 37.1%を占めていた。

表 XVI: 2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの国連システムの本部と本部以外の場所での 1 年以上の契約の P-1 から P-5 レヴェルと D-1 から D-2 レヴェルの女性の昇格の割合の比較

	P-1~P-5	D-1~D-2	計(P-1~D-2)
本部	50.1%	40.9%	49.3%
本部以外の場所	37.2%	30.5%	36.8%

出典: 国連諸機関

機関別昇格

60. 表 XVII は、2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの機関別の全体(P-2 から D-2 まで)と上級レヴェル(P-5 から D2 まで)で昇格した女性の割合を示している。含まれた 34 機関のうち、10 機関が、P-2 から D-2 レヴェルを総計した昇格においてジェンダー同数に達するかまたはこれを超えていた。前回報告期間と比べて、2 つ少ない機関が、昇格(30 中 12)でジェンダー同数に達するかまたはこれを超えていた。3 つの機関が、女性の昇格は、すべての昇格の 30%未満を占めていたと報告したが、これは前回報告期間と同数であった。前回報告期間で女性の昇格 30%未満を記録していた 3 つの機関のうち 2 つ(UNIDO と万国郵便連合(UPU))は、現報告期間でも依然としてそのカテゴリーにあった。

61. 上級意思決定レヴェル(P-5 から D-2 まで)の総計された女性の昇格は、さらに勇気づけられる進歩を記録した。これらレヴェルでは、女性は、7 機関で少なくとも昇格の 50%を占めており、前回の報告期間以来、1 機関の増加であった。興味深いのは、前回報告期間で上級レヴェルの昇格においてジェンダー同数を達成した 6 機関のうち、現報告期間に何とかジェンダー同数を維持した機関は一つもなかったことである。さらに、6 機関中 4 機関(IFAD, ITC-ILO, UNITAR 及び WMO)は、上級レヴェルの女性の昇格の割合の徹底した減少を記録し、全てが 30%以下に落ちたことである³³。さらに、これら機関のうち 2 機関(ITC-ILO と UNITAR)で、男性が P-5 から D-2 レヴェルの全体的昇格の 100%を占めていた。前報告期間中に昇格においてジェンダー同数を達成した機関の間で進歩が維持されなかったのにはがっかりするが、この後退は、現報告期間に昇格におけるジェンダー同数を達成した 7 つの新しい機関(ICSC, ITU, 米州保健機関(PAHO)、UNHCR, 国連合同スタッフ年金基金、国連ウィメン及び WIPO)によって建設的に相殺された。

62. 2008 年 1 月 1 日以来、IFAD と WIPO というわずか 2 機関が、P-2 から D-2 レヴェルの総計で昇格におけるジェンダー同数を達成してきた³⁴。2008 年 1 月 1 日から 2010 年 12 月 31 日までの報告期間では、女性の昇格の割合は、IFAD で 55.5%、WIPO で 51.2%であった。2011 年 1 月 1 日から 2012 年 12 月 31 日までの機関では、女性の昇格の割合は、IFAD で 52.4%、WIPO で 56.1%であった(A/65/334 及び A/67/347 を参照)。

³³ UNAIDS と UNFPA の女性昇格の割合は減少したが、40~49%の範囲にとどまった。

³⁴ 機関レヴェルでの昇格の報告は、2008 年 1 月 1 日から 2010 年 12 月 31 日の機関をカバーする報告書から始まった(A/65/334)。

表 XVII: 2012年1月1日から2013年12月31日までの機関別の国連システムのあらゆる場所における1年以上の契約のすべての昇格(P-1からD-2)と上級レベル(P-5からD-2)の女性の割合^a

全体的昇格(P-1~D-2)		上級レベルの昇格(P-5~D-2)	
国連ウイメン	77.3%	ICSC	100%
IFAD	59.0%	国連ウイメン	80.0%
WIPO	57.1%	UNHCR	61.5%
UNWTO	57.1%	WIPO	50.0%
UNAIDS	53.8%	UNJSPF	50.0%
ICAO	53.1%	PAHO	50.0%
ILO	52.5%	ITU	50.0%
UNRWA	50.0%	UNAIDS	47.8%
UNHCR	50.0%	UNFPA	47.3%
ユネスコ	50.0%	UNFCCC	42.9%
UNFPA	47.4%	ユニセフ	42.0%
WMO	46.2%	ユネスコ	40.0%
WFP	45.6%	UNDP	39.2%
UNDP	44.9%	WFP	38.8%
UNFCCC	44.5%	WHO	35.0%
ユニセフ	43.4%	UNWTO	33.3%
PAHO	42.9%	ICAO	33.3%
ITU	42.9%	ILO	32.1%
ITC-ILO	40.0%	UNRWA	30.8%
ICSC	40.0%	UN	27.7%
UNJSPF	39.1%	IMO	26.3%
UN	38.5%	UNOPS	25.0%
IMO	38.2%	IAEA	23.9%
WHO	36.0%	WMO	22.2%
IAEA	35.7%	IFAD	16.7%
UNOPS	34.7%	UNIDO	14.3%
UNITAR	30.0%	UPU	0.0%
UNIDO	29.6%	UNU	0.0%
UNU	28.6%	UNITAR	0.0%
UPU	25.0%	ITC-ILO	0.0%

出典: 国連諸機関

^a 表 XVI では昇格の分析で 30 機関がカバーされている。FAO, ICJ, ITC 及び UNSSC のデータは、利用できなかった。

3. 離職

63. 32 機関が、2012年1月1日から2013年12月31日までの専門職以上のカテゴリーのスタッフの離職に関するデータを提供した³⁵。この期間に、1年以上の契約の総計 5,744 名のスタッフがすべての場所での国連システムを離職した³⁶。これら離職の中で、女性は 42.2%(2,400 名)を占めていた。すべてが同等であれば、国連システムを離職する女性の割合は、スタッフの間の代表者数に比例していなければならない。しかし、現報告期間中に、1年以上の契約の女性の離職の割合(43.3%)は、その全体的代表者数(41.8%)よりも 1.5 ポイント

³⁵ ICSC, ITU 及び UNICC のデータは利用できなかった。

³⁶ 本報告書の任命と昇格のセクションの分析と首尾一貫させるために、離職の分析は、1年以上の契約のスタッフをカバーしている。前回の報告期間では、この分析には、すべての契約の型(臨時の、任期のある及び継続・永久の)のスタッフが含まれた。従って前回報告期間との比較は、離職の分析からは省かれている。

ント高かった(表 XVIII を参照)。

64. 2つの理由が大半の離職を説明し、従って、ジェンダー別分析に利益を与えているが、その理由とは、任命期間の満了と辞職である。以前の報告書と同様に、任期の満了が、離職の最も共通した理由であり、女性の離職のすべての理由の45.9%を占めており、男性の離職の43.1%を占めていた。辞職は2番目に共通した理由であり、女性のすべての離職の24.5%、男性の離職の21.7%を占めていた。これは、女性が不相応に離職の2つの主要な理由の影響を受けていることを反映している³⁷。任期満了に関するジェンダー格差は、女性はずいぶん職の安全性を欠いた地位に就いている可能性が高いことを示しており、これは臨時契約の数の多さによって実体化される結果である。辞職が男性よりも女性の離職の理由のより大きな割合を占めているという事実は、ワーク・ライフ・バランス、組織の文化またはキャリア機会の欠如を含めた様々な理由のためであるかも知れず、組織的実施を通じたさらなる見直しと出口面接とスタッフ調査の見直しを正当化している。

表 XVIII: 2012年1月1日から2013年12月31日までの国連システムのすべての場所における1年以上の契約のP-1から無等級の高官までの離職のジェンダー配分

レベル	男性の離職	女性の離職	女性離職%	男性減少率	女性減少率
UG	51	18	26.1	0.13	0.12
D-2	119	42	26.1	0.14	0.12
D-1	252	118	31.9	0.10	0.10
小計	422	178	29.7	0.11	0.11
P-5	711	394	35.7	0.09	0.09
P-4	988	633	39.0	0.08	0.08
P-3	849	841	49.8	0.08	0.10
P-2	271	423	61.0	0.10	0.11
P-1	13	21	61.8	0.13	0.15
小計	2832	2312	44.9	0.09	0.09
計	3254	2490	43.3	0.09	0.09

出典: 国連諸機関

レベル別離職

65. 予想通り、上級レベルでの女性の代表者数の少なさのために、女性の離職の割合は、等級が上がる毎に比例して少なくなり、P-1レベルでの離職1.8%からD-2と無等級高官レベルでの26.1%にまで亘る。逆に男性の離職の割合は、レベルごとに増加し(無等級高官レベルを除いて)、P-1レベルの38.2%からD-2と無等級高官レベルでの73.9%にまで亘る。

66. 離職の真のジェンダーの側面を理解するために、その分析は、代表者数から離れて評価することはできない。この目的で、代表者数に関連する離職を評価しているため、離職におけるジェンダー格差のより正確な姿を捉えるために、減少率が含まれてきた³⁸。減少率が高ければ高いほど、一定のジェンダーの総スタッフに対する離職スタッフの割合が高くなる。

³⁷ その他の離職の理由には、ポストの放棄、ポストの廃止、合意された離職、死亡、保護観察期間中の穴町のための解雇、健康上の理由、国連の利益のため、機関間配置換え、機関間転任、停年(早期及び義務的)、即決回顧及び打ち切り(健康及び勤務不良が含まれる。ウェブ付録 IX を参照)。

³⁸ 減少率を計算するための標準的方式は、一定期間のスタッフの総数で離職総数を割ることである。女性の減少率を得るために、女性の離職の数が女性スタッフ総数で割られた。御なし方式が、男性の毛検証率にも用いられた。決帰化として出てきた割合は、ここに示されているように、小数点(例えば0.21)かまたは百分率(21%)で表すことができる。

67. 国連システムにおける男性と女性の減少率の全体的

分析は、P-1 から P-5、D-1 から無等級の高官レベルで、その代表者数に関連して男性と女性の離職の割合の間には全く差がないことを明らかにしている(表 XVIII を参照)。男性と女性双方にとって、離職の割合が最も高いレベルは、P-1、D-2 及び無等級の高官レベルである。D-2 と無等級高官レベルでの男性の減少率は、女性の減少率よりもわずかに高く、比較的高いレベルでは、女性の引き止めが増えていることを示している。P-1 から P-3 レベルは、男性よりも女性の減少率がわずかに高いことを記録した。これらレベル、特に P-3 レベルでの女性の減少は、意思決定の地位に人材を送り込む強力なパイプラインを確保する際のその重要性を仮定すれば、懸念される問題である。

表 XIX: 2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの国連システムにおける本部と本部以外の場所での 1 年以上の契約の P-1 から無等級の高官レベルまでの離職のジェンダー配分

レベル	本部						本部以外					
	男性離職	女性離職	女性離職%	男性数%	男性減少率	女性減少率	男性離職	女性離職	女性離職%	男性数%	男性減少率	女性減少率
UG	32	17	34.7	28.9	0.12	0.15	19	1	5.0	21.5	0.17	0.01
D-2	76	27	26.2	33.6	0.15	0.11	43	15	25.9	23.5	0.14	0.16
D-1	109	66	37.7	34.2	0.09	0.10	143	52	26.7	30.5	0.11	0.09
小計	271	110	33.6	33.4	0.11	0.11	205	68	24.9	28.7	0.12	0.10
P-5	332	196	37.1	36.1	0.08	0.08	379	198	34.3	31.8	0.10	0.11
0.14	392	272	41.0	43.9	0.07	0.06	596	361	37.7	36.8	0.10	0.10
P-3	305	381	55.5	52.7	0.07	0.08	544	460	45.8	38.3	0.09	0.13
P-2	135	207	60.5	61.6	0.09	0.09	136	216	61.4	54.3	0.10	0.14
P-1	9	17	65.4	58.0	0.14	0.17	4	4	50.0	54.4	0.11	0.10
小計	1173	1973	47.8	47.1	0.07	0.08	1659	1239	42.8	38.3	0.10	0.12
計	1390	1183	46.0	45.8	0.08	0.08	1864	1307	41.2	37.5	0.10	0.12

出典: 国連諸機関

場所別離職: 本部及び本部以外

68. 本部での女性の離職の割合(46%)は、その全体的な代表者数に沿ってはいるが(45.8%)、本部以外の場所での女性の代表者数とその離職の割合(41.2%)との間には 3.7 ポイントの差がある。それぞれの場所で、女性の離職の全体的割合は、その場所でのその全体的な代表者数を超えた。

69. レベル別の離職と同様、D-1 から無等級の高官レベルの総計では、本部では男女の減少率に差はなく、P-1 から P-5 レベルの総計では、ほんの僅かな差があるだけであった。本部での最高の減少率を持つレベルは、P-1、D-2 及び無等級の高官レベルであり、国連システムの総計の結果に対応していた。しかし、国連システムとは違って、男性よりも高い割合の女性が、本部の無等級の高官レベルで離職した。その他のすべてのレベルでは、男女の減少率は、0.01 以下の差であった(表 XIX を参照)。

70. 本部以外の場所での離職の分析は、ジェンダーに関連するさらに異なった結果を生んでいる。女性は本部以外の場所では、全体的レベルと P-1 から P-5 までの総計レベルでさらに高い割合で離職していた。しかし、男性は、D-1 から無等級の高官レベルまでの総計で、同じようにさらに高い割合で離職していた。男女間の減少率で最大の格差を持つレベルは、P-2 と P-3 及び D-1 から無等級の高官までの上級の意思決定レベルであった。本部以外の場所での P-2 から P-3 のレベルでは、女性は男性よりも高い割合で離職していた。この食い違いが本部以外の場所で見られるという事実は、本部以外の場所での効果的なワーク・ライフ・バランス政策の効果的実施のようなジェンダー・バランスに対する障害に対処することの難しさを指摘している可能性がある。より高いレベル(D-1 から無等級の高官まで)で見られるこの食い違い、特に無等級高官レベルでの男性の 0.17 と

いう減少率と女性の 0.03 という減少率は、大部分、比較的低いレベルと比較して、これらレベルでの離職の絶対数の少なさによるものであった。

表 XX: 2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの機関別の国連システムのあらゆる場所での 1 年以上の契約の P-1 から無等級の高官レベルまでの離職のジェンダー配分^a

機関	男性の離職	女性の離職	女性の離職%	女よ性代表者数 エ(2013 年)	男性減少率	女性減少率	男女間減少率の 格差
FAO	241	129	34.9	36.1	0.12	0.11	0.01
IAEA	218	64	22.7	27.7	0.12	0.09	0.02
ICAO	21	10	32.3	30.3	0.05	0.05	0.00
国際司法裁判所	0	4	100.0	51.7	0.00	0.06	(0.06)
IFAD	37	25	40.3	45.7	0.11	0.09	0.02
ILO	40	45	52.9	44.8	0.03	0.05	(0.02)
IMO	11	13	54.2	44.0	0.06	0.10	(0.04)
ITC	16	11	40.7	39.0	0.08	0.09	(0.01)
ITC-ILO	0	2	100.0	40.9	0.00	0.04	(0.04)
PAHO	48	47	49.5	48.0	0.10	0.10	0.00
国連事務局	884	607	40.7	40.5	0.07	0.07	0.00
国連ウィメン	10	47	82.5	80.1	0.08	0.09	(0.01)
UNAIDS	26	33	55.9	47.3	0.07	0.10	(0.03)
UNDP	500	417	45.5	42.6	0.17	0.19	(0.02)
ユネスコ	49	41	45.6	49.0	0.05	0.04	0.01
UNFCCC	6	3	33.3	40.1	0.02	0.01	0.01
UNFPA	58	93	61.6	48.7	0.10	0.16	(0.06)
UNHCR	77	67	46.5	42.9	0.04	0.05	(0.01)
ユニセフ	471	491	51.0	49.1	0.16	0.17	(0.01)
UNIDO	33	14	29.8	30.9	0.09	0.08	0.01
UNITAR	2	2	50.0	47.7	0.04	0.04	0.00
国連合同スタッフ フ年九金基金	4	2	33.3	45.6	0.04	0.03	0.01
UNOPS	103	53	34.0	27.7	0.14	0.19	(0.05)
UNRWA	35	40	53.3	40.3	0.15	0.25	(0.10)
UNSSC	0	2	100.0	27.8	0.00	0.17	(0.17)
UNU	9	5	35.7	23.6	0.08	0.17	(0.09)
UNWTO	4	1	20.0	46.7	0.08	0.03	0.05
UPU	15	4	21.1	28.7	0.11	0.08	0.03
WFP	84	55	39.6	41.1	0.05	0.05	0.00
WHO	215	141	39.6	40.7	0.09	0.00	0.00
WIPO	16	13	44.8	45.4	0.03	0.03	0.00
WMO	21	9	30.0	36.6	0.11	0.08	0.02
計	3254	2490	43.3	41.8	0.09	0.09	0.00

出典: 国連諸機関

^a 32 機関が表 XX でカバーされている。ICSC、ITU 及び UNICC のデータは利用できなかった。UNFCCC、国連合同スタッフ年金基金及び UNAAC は前回の報告書ではカバーされなかった。

機関別離職

71. 2012年1月1日から2013年12月31日までに、調査された32機関のうち11機関で、女性は離職総数の50%以上を占めていた³⁹。これら11機関のうち、わずか2機関が、現在、50%以上の女性体表者数を有している⁴⁰。

72. 32機関中15機関で、女性の減少率は、男性の減少率を超え⁴¹、32機関中10機関で、男性の減少率が女性の減少率を超えた⁴²。大多数の機関で、女性は継続してその代表者数に比して高い割合で離職しているが、12機関中7機関でジェンダー格差はなかったようである⁴³。

73. さらに、女性の減少率が男性の減少率を超えた15の機関の中で、女性の減少率は、わずか6つの機関で女性の減少率が男性の減少率を0.05ポイント以上超えた。つまり、UNSSC(女性の減少率が男性の減少率より0.17高かった)、UNRWA(0.10)、UNU(0.09)、UNFPA(0.06)、国際司法裁判所(0.06)及び国連プロジェクト・サービス事務所(UNOPS)(0.05)であった。

4. 事務局の任命、昇格及び離職

任命

74. 現報告期間中に、1年以上の契約の総計5,970名のスタッフが、国連事務局の地位に任命された。女性は、これら任命の39%を占め(D-1から無等級の高官までのレベルに任命された256名を含め、2,328名)、国連システム全体の女性の任命の割合よりも3.1ポイント低い。P-1レベルは別として、国連事務局での女性の任命の割合は、現報告期間のあらゆるレベルでの国連システムでの割合よりも少なかった。任命に関して、国連事務局と国連システム全体との間の差は、国連システムがD-2レベルで少なくとも4ポイント、P-5レベルで8ポイントも国連事務局を追い抜いている上級レベル(P-5から等級の高官まで)で最大であった(表XXIを参照)。

昇格

75. 1年以上の契約の総計4,641名のスタッフが、報告期間中に、国連事務局で昇格した。女性はこれら昇格の38.5%(1,789名の女性)を占め、これは国連システム全体よりも3.4ポイント少なかった。任命の場合と同様に、国連事務局は、国連システムよりも、P-1レベルを除いてそれぞれのレベルで少ない割合の女性を昇格させた。任命と同様に、国連システムで昇格した女性の数が6ポイント事務局を超えていたP-5レベルで再び格差が最大である状態で、事務局とシステムとの間の最大の格差は上級の意思決定レベルで見られた。

離職

76. 報告期間中に、1年以上の契約の総計1,491名のスタッフが事務局を離職した。女性は、これら離職の40.7%(607名の女性)を占めていた。上記任命と昇格に関する結果とは異なり、事務局は、国連システムの他の機関と比較して(それぞれ40.7%と43.3%)、女性スタッフの

³⁹ 国際司法裁判所、ILO、IMO、ITC-ILO、国連ウィメン、UNAIDS、UNFPA、ユニセフ、UNITAR、UNRWA及びUNSSC。

⁴⁰ 国際司法裁判所及び国連ウィメン。

⁴¹ 国際司法裁判所、ILO、IMO、ITC、ITC-ILO、国連ウィメン、UNAIDS、UNDP、UNFPA、UNHCR、ユニセフ、UNOPS、UNRWA、UNSSC及びUNU。

⁴² FAO、IAEA、IFAD、ユネスコ、UNFCCC、UNIDO、国連合同スタッフ年金基金、UNWTO、UPU及びWMO。

⁴³ ICAO、ICSC、ITU、PAHO、国連事務局、UNITAR、WFP、WHO及びWIPO。

全体的に低いレベルの離職を記録した。さらに、事務局内では、国連システムの他の機関よりも P-1 と D-2 レベルを除いて、それぞれのレベルで低い割合の女性が離職した。国連システムは、女性を任命し、昇格させる際に、事務局よりもジェンダー同数に向けた最大の進歩を達成していたかも知れないが、事務局は全体として、女性の引き止めという点でシステムに勝っていた。

表 XXI: 2012 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの国連システムのすべての場所と国連事務局の 1 年以上の契約の専門職以上のカテゴリーにおける女性の任命、昇格及び離職の割合の比較

レベル	任命(女性%)		昇格(女性%)		離職(女性%)	
	国連事務局	国連システム	国連事務局	国連システム	国連事務局	国連システム
UG	20.0	25.0			12.5	26.1
D-2	26.3	30.3	26.0	31.7	29.4	26.1
D-1	30.3	35.6	30.1	35.9	26.3	31.9
小計	27.5	33.1	29.2	35.9	23.9	29.7
P-5	25.9	33.9	27.2	34.8	32.3	35.7
P-4	35.3	39.4	37.7	40.7	36.3	39.0
P-3	40.6	42.9	39.8	43.1	47.0	49.8
P-2	54.7	56.8	51.0	54.0	53.1	61.0
P-1	78.3	59.8	100.0	76.2	80.0	61.8
小計	39.7	42.8	39.0	42.3	42.5	44.9
計	39.0	42.1	38.5	41.9	40.7	43.3

出典: 国連諸機関

III. 国連システムのジェンダー・バランス達成における進歩と障害

77. ジェンダー・バランスを達成する際に遂げられた進歩と遭遇した障害に関する情報を求める総会決議 68/140 の要請に応じて、国連ウィメンは、ジェンダー関連の政策と慣行に関して、本報告書でカバーされている 35 の国連システム機関を調査し、30 の回答を受け取った。これら回答は、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連システム全体にわたる行動計画」に関する年次報告を通して収集された情報で補われた。

A. ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連システム全体にわたる行動計画

78. 「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連システム全体にわたる行動計画」は、国連システム全体にわたるジェンダー平等と女性のエンパワーメントにおける進歩の組織的な捕捉と測定のための唯一の統一された説明責任枠組となっている。「行動計画」は、15 のジェンダー関連の業績指標より成り、国連システムの機関は、2017 年までにそのすべてを達成することが期待されている。その 15 の業績指標のうち、3 つは、国連システムにおける女性の地位とその平等な代表者数に関連している。つまり、ジェンダー平等政策と計画(業績指標 1)、ジェンダー同数と構造(業績指標 10)及び組織の文化(業績指標 11)である。これら指標は、構造に、以下のように定められた政策、慣行、進歩、課題に関する情報を提供している。

1. 業績指標 1: ジェンダー・バランス政策と計画

79. ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する政策は、特定の目標に向けたジェン

ダー関連の努力を調整する手段である。従って、第一の業績指標は、すべてのレベルと場所でのあらゆる契約の型の女性の平等な代表者数を達成するためのすべての国連機関におけるジェンダー政策と戦略の開発と公表を必要とする。「行動計画」の実施は、そのようなジェンダー政策の開発と改善を奨励してきた。2013年に、「行動計画」に関して報告した62機関のうちの29機関が、ジェンダー平等政策を設置しており、それぞれの組織的戦略計画により良く従っていたところもあった⁴⁴。これら政策は、国連ウィメンによって開発され、「行動計画」ネットワークが支持した標準的システム全体にわたる政策ガイダンス文書にも従っている。

80. 良好な側面に関しては、調査に回答した30機関のうち18機関が、ますます強力なジェンダー・バランス政策を報告し、4機関を除くすべての機関が、平等な女性代表数のための上級の説明責任メカニズムを特定した。ジェンダー・バランスの目標に対する上級管理職による強力なコミットメントの確保は、ジェンダー政策が効果的に首尾一貫して実施される可能性を高めている。注目すべきは、最近、ジェンダー・バランス政策を公表し、実施している以下の3機関である：

(a)UNAIDSは、わずか1年で(2013年から2014年)、P-5レベルで女性スタッフの数が8%増加して42%になり、国別事務所の女性の長の数が増加するという結果となった説明責任とキャリア開発を強調したその「ジェンダー行動計画」を開始した。

(b)ITCは、より幅広いジェンダー戦略と組織戦略計画に沿ったジェンダー・バランスのターゲットを含む「人が第一：ITC全体のジェンダー・バランスに向けて」と題する2014年のジェンダー政策を公表した。

(c)国連開発計画(UNDP)は、(i)わずか2年の任務の後で、女性がP-4/P-5の地位に応募できるようにする「地位の期間」政策の適用における柔軟性、(ii)女性の代表者数が45%以下に落ちているビューロー、特に女性指名者のみの内部「候補者プール」を空けるための特別タレント管理措置、(iii)可能性の高い女性のための特別プログラム(アフリカ地域ビューローの指針に基づく)、(iv)ある役割及び任務におけるジェンダー配分再バランス化の機会としての差し迫った停年退職の利用、(v)圧倒的に女性が占めている一般サービスの役割のために故意に男性を対象とすること、(vi)すべてのスタッフが参画し、その貢献が認められる包摂的な労働文化を可能にするモデル行動に対して管理職を奨励する具体的措置を開発するビューローの要件を含め、ジェンダー同数を推進するためのいくつかの行動を提案している2013年から2017年までの期間の新しいジェンダー同数戦略を公表している。

81. 元気づけられることには、ジェンダー政策のない12機関のうち4機関が、ジェンダー政策を開発する計画を報告し⁴⁵、その中で最も注目されるのは、国連事務局であったということである。ジェンダー政策のない残る8つの機関の中で⁴⁶、機関の「規模の小ささと特別な地位」、「人的資源と財源の欠如」、「ジェンダー同数が達成されている」及び「女性の平等な代表者数のためのマンデートがない」ことを含め、ジェンダー政策がないことを正当化するために、様々な理由が引用された。さらに、ジェンダー政策のない機関の中で、5機関が、「経費節減と効率」のためにジェンダーに重点を置くことからの移行を報告し、2機関が「資金不足」を説明として引用した。

⁴⁴ 2013年の「行動計画」の2回目の報告サイクルでは、国連システムの90%、報告した69機関のうち62機関が(事務局の部局と事務所を含め)、報告書を提出した。

⁴⁵ UNICC、国連事務局、UPU及びWHO。UNICCは、WHOによって統治され、同じジェンダー戦略を守るであろう。

⁴⁶ IAEA、国際司法裁判所、ICSC、PAHO、UNOPS、UNSSC、国連ウィメン及びWIPO。

2. 業績指標 10: ジェンダー構造とジェンダー同数

82. 業績指標 10 は、以下に概説されるように、機関が、スタッフの選考、一時的特別措置、スタッフの引き止め及び強力なジェンダー・フォーカル・ポイント制度のようなジェンダー同数に影響を及ぼす政策と慣行の効果的実施のためにあらゆるレベルでジェンダー同数を達成することに向けて効率的に活動する効果的構造を開発すること必要とする。2012年の13%と比べてわずかな改善ではあるが、2013年にわずか19%の機関が要件に応えたかまたはこれを超えている状態で、機関による業績指標の遵守は不均衡であった。

女性の地位を改善するための一時的特別措置

83. ジェンダー同数に向けた促進された前進に対しては未だに多くの障害がある。「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第8条に関する一般勧告第8号(1988年)と「条約」第4条パラグラフ1に関する一般勧告第24号(2004年)で女子差別撤廃委員会によって規定されているように、一時的特別措置のような介入は、社会的に作られた女性差別を含め、障害を乗り越え、ジェンダー同数を達成し、維持するために立案されている。そのような特別措置は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第4条パラグラフ1に規定されているように、性質は一時的なものであり、平等な代表者数が達成されれば打ち切られ、一定期間維持されるものである。

84. 一時的特別措置には、ジェンダー同数が達成されていないレベルでの地位の選抜候補者リストに少なくとも1人の女性を入れるという要件のような、女性と量的マンドートのための対象を絞った募集と昇格及び訓練プログラムを含め、様々な文書、政策、及び慣行が含まれる。一時的特別措置は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第11条パラグラフ3で述べられている科学的知識が見直しを正当化する時まで、男女間の歴史的差異に対処するために立案されたより永久的措置とは区別される。

85. しかし、一時的特別措置は、女性が男性と比して平等な配慮、機会、報いを与えられることを保障する基本的な介入としてよりも、制度化された依怙贖罪として、しばしば間違っ
て解釈されてきた。「締約国によるその完全な利用を促進し、保障する」ために、委員会
が第4条パラグラフ1の明確化を求めた一般勧告第25号のように、特別措置の真の性質と
機能を解明する努力にもかかわらず、一時的特別措置は、継続して間違っ
て解釈され、その結果、利用が少なく、損なわれることさえある。

86. 調査で、30機関中15機関が、女性の地位を改善するために、一時的特別措置を利用して
いると報告した。そのような措置を利用していなかった機関の中で、8機関が、これを公
表し、実施することを計画していると報告し、3機関が、ジェンダー同数をすでに達成して
いるかまたは達成寸前であると報告した。機関は、ほとんどの機関がいくつかの異なった
措置を用いている状態で、以下の一時的特別措置、つまり、女性と空席のための選考候補
者リストに載っている女性候補者のための相談と訓練プログラム、より高いレベルを競
うために必要とされる地位の勤続年数に関連する柔軟性及び女性候補者を明らかにするた
めのヘッドハンターの利用を用いていると報告した。しかし、ST/AI/1999/9(パラ1.8)で公
表され、国連法廷で繰り返し支持された実体的に平等で、より良い資格のある女性候補者
の義務的選考は、顕著に不在であった。さらに、特別措置を設置していないと主張した15
機関のうち、その他の調査への回答で明らかにされたように、多くは、実際に、何らかの
形態の特別措置を有しているようであり、一時的特別措置が何であるかに関して何らかの
混乱があるという見解を強化した⁴⁷。

⁴⁷ 調査の分析で、特別措置を設置していないと報告示唆した15機関のうち、14機関がその回答の別の個所で以下の措置を用いていると報告した: 男性よりも長期間登録簿に女性を留めておく、空席のための候補者リストに女性を含めるこ

87. 元気づけられることは、調査の回答が、進歩を促進するための欠くことのできない方法として、一時的特別措置がますます認められていることを示したことであった。P-4 から D-2 レヴェルまでのジェンダー同数達成に対する 3 つの最大の障害を示すようにと求められて、30 機関中 15 機関が、その一つとして、「任命と昇格のための特別措置の欠如」を挙げた⁴⁸。

88. さらに、どうして特別措置を利用しないのかと尋ねられた時、大多数の機関は、その利用を現在検討中であると回答した。わずか 2 機関が、そのような措置を差別的であるとする認識について懸念を表明した。

スタッフの選考

89. それぞれの国連機関の部局とその他の組織のユニットの長の究極の権威の下でのスタッフ選考政策がスタッフの募集を支配している。一時的特別措置を含め、スタッフ選考政策は、資格のある女性候補者の割合を増やし、その平等な検討と選考を確保し、選考プロセスの偏見をなくす手助けとなるために用いることができる。

90. 機関による 5 つの措置の利用は増加し、もう後 5 つの措置の利用は減少し、2 つの措置の利用は変わらないままである状態(表 XXII を参照)、スタッフ選考措置の全体的進歩は不均衡であった。最も利用が増えた措置は、後継企画であり、2012 年の前回の調査以来、さらに 4 つの機関がこの慣行を採用した。予想される空席と停年退職は、女性の代表者数を改善する機会であり、機関は、これを利用する準備をするべきである。

91. ジェンダー・ターゲットが満たされていない時に、さらに多くの機関がスタッフ選考のための特別措置を採用してきたが、雇用プロセスにおいてジェンダー・バランスのための説明責任を高める措置は、継続して利用が少なかった。例えば、承認された基準の評価を確保するための見直し機関を要請し、資格のある女性候補者を超えて男性候補者を選ぶためには、雇用管理者が文書による許可を求める必要があるとする機関の数は減少している。

92. ジェンダーに特化した登録簿は、継続して最も利用されていない女性を昇格させるスタッフ選考措置である。登録名簿は、資格取得前の候補者によって素早く空席を埋める女性候補者の時宜を得た選考と配置を通してジェンダー同数に向けた進歩を加速する機会となる。

キャリア開発

93. P4 から D-2 レヴェルで、ジェンダー・バランスを達成することに対する 3 つの最大の障害は何かと尋ねられて、30 期間中 16 機関が、その回答の中で、「中レヴェルの女性スタッフのための不適切なキャリア開発」を挙げた。この状況で、30 機関中 26 機関が、リーダーシップと管理職訓練を提供していたが、わずか 4 機関が女性を対象とした訓練プログラムを有していた⁴⁹。

とを要請している、相談プログラムを設置している、面接委員会に女性を含めることを要請している及びジェンダー訓練を提供している等である。

⁴⁸ 障害となる可能性のあるものには、上級管理職の説明責任の欠如、資格のある女性応募者の数の少なさ、アウトリーチの不適切さ、ジェンダー・バランス・フォーカル・ポイント制度の欠如、柔軟な労働取り決めの欠如、中レヴェルの女性スタッフのための不適切なキャリア開発及び組織の文化も含まれた。

⁴⁹ IFAD, UNAIDS, UNDP 及びユネスコ、しかし、残念なことに、ユネスコは、財政的制約のために、それ以来訓練プログラムを中止している。

表 XXII: 2012 年 6 月 1 日と 2014 年 6 月 1 日現在のスタッフ選考制度におけるジェンダー関連の措置を持つ国連システムの機関の数の比較^a

	2014 年	2012 年
空席の発表が応募する女性を奨励する	21	23
承認された基準の評価を確保するための見直し機関	21	24
後継企画	18	14
面接委員会の女性、フォーカル・ポイント代表者数	13	12
見直し機関の女性、フォーカル・ポイント代表者数	13	11
内部候補者のみが検討される地位	11	14
推薦される候補者リストに要求される女性	8	8
ジェンダー・ターゲットが達成されていない時のスタッフ選考特別規定	7	5
ジェンダー同数に向けた進歩に必要なスタッフ配置変更の評価	6	7
より長期間にわたる登録名簿での女性候補者の維持	3	3
雇用管理者は男性候補者を選ぶためには文書による許可を求めなければならない	2	4
ジェンダーに特化した登録名簿	1	0

出典: 2014 年国連ウィメン機関調査

^a 2012 年に 32 機関が国連ウィメンの調査を完了した。2012 年には参加しなかった 3 機関を含め、30 機関が 2014 年の調査を完了した。正確な比較を提供するために、両方の調査で代表されなかった機関からの回答は、調査から省かれた: 不和縫う年には UNFCCC, UNSCC, 及び UNICC, 及び 2012 年には ICAO, IMO, ITU, UNITAR, 及び国連共同スタッフ年金基金。

94. 女性の地位の向上のための指導プログラムの利益は、費用の掛からない、職の満足度、動機、キャリアの向上心を高める非公式の手段としてまだこれから実現されるところである。わずか 9 機関が、そのようなプログラムを有していると報告し、1 機関はプログラムを開発途中であった⁵⁰。

95. 以下は、キャリア開発の利益を認めてきた機関からの建設的実例である:

(a) UNDP は、アフリカ地域ビューローで、女性スタッフのためのタレント管理プログラムを開始し、その指導プログラムをアジア太平洋地域ビューローにまで拡大してきた指導は、新しいスタッフがその勤務地になれるために極めて重要であり、若い有能なスタッフを引き止める助けとなることが分かった。

(b) 2013 年 9 月に、旧ユーゴスラヴィア国際法廷は、女性のためのエンパワーメント・リーダーシップ・イニシアティブを開始した。これは指導を受ける者を有力なサポーターのネットワークにつなげ、若い専門職と中程度・後発程度のキャリア・レベルで移動しているスタッフを支援することを目的とするいくつかのキャリア計画ワークショップとセミナーが含まれていた。

(c) 2013 年に、WFP は、女性のためのキャリア開発・リーダーシップ・プログラムを開発し、実施した。WFP は、リーダーシップ・スキルと能力を築き、同僚の女性スタッフの間でさらに強力なネットワークを開発するために、高い可能性を持つ下級レベルの女性のみならず上級レベルの女性とも協力している。

ジェンダー訓練

96. 調査された 30 機関のうち、18 機関がジェンダー訓練を実施していた。この中で、7 機

⁵⁰ 指導プログラムを有していると報告した 9 機関のうち 2 機関のプログラムは、男性スタッフにも女性スタッフにも開かれており、さらに 2 機関がテスト中である。

関だけが訓練を義務的なものにしており、一方 2 機関は、2014 年に義務的なジェンダー訓練を行うことを計画していることを示した。効果的な訓練プログラムの実施は、女性の地位の向上に対するより巧妙な障害を弱め、よりジェンダーに配慮した労働環境の醸成を手助けする。機関が引用したジェンダー訓練の実施に対する障害には、財政的制約のみならず、訓練プログラムにスタッフが殺到することが含まれた。

97. 国連システム全体を通して、機関にとってジェンダー訓練をもっとアクセスでき、対費用効果の高いものにしようとして、国連ウィメンは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関するオンライン導入コースを開始する途上にある。「システムを通じたジェンダー平等の推進」と題する 3 つの義務的モジュールの一つには、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための行動計画」の全体像と国連システム全体を通してジェンダー平等を推進するための内部メカニズムが含まれている。そのようなコースを利用することに関心があるかと尋ねられて、30 機関中 22 機関が肯定的に回答した。

空席と停年退職

98. 予想される空席と停年退職は、女性の代表者数を改善する機会である。機関は、後継企画とレベル別・部局別にジェンダー同数に到達するために雇用する必要のある女性の数を評価することを通して、この機会を利用する準備をするべきである。調査された機関のうち、30 機関中 20 機関が、スタッフの移動のための後継企画を利用しており、7 機関が、ジェンダー同数に達するために、募集する必要のある女性の数をレベル別に評価していた。場合によっては、そのような評価が、機関全体にわたる政策というよりはむしろ部局に分権化され、業績管理システムを通してジェンダー同数に向けた進歩に対して責任を有する部局の長によって監視されていた。これは、女性のキャリア昇格が、他と比べてある部局では妨げられている状態で、目立って不均衡な慣行という結果となっていた。

ジェンダー・バランス・フォーカル・ポイント制度

99. 業績指標 10 の要件に応えるために、フォーカル・ポイントは、P-4 以上のレベルで、文書による任期を持ち、その時間の 20%をフォーカル・ポイントの機能に配分しなければならない。

100. 総会は、フォーカル・ポイントは十分に高いレベルで指名され、本部でも現地でも上級管理職に完全にアクセスできるべきであることを繰り返し要請しているが、遵守は依然として不均衡なままである。大半の機関(30 機関中 19)は、P-3 以下のレベルでフォーカル・ポイントを有しており、この中の 9 機関は、一般サーヴィス・レベルでフォーカル・ポイントを有していると報告した⁵¹。比較的低いレベルのフォーカル・ポイントの指名は、変革を触媒する能力にしばしば限界があるので、特に問題である。

101. 事務総長は、部局の長と上級管理職を支援するために、国連事務局のジェンダー・バランス・フォーカル・ポイントの任期を公表している⁵²。フォーカル・ポイントは、上級管理職のために、人材行動計画のジェンダー・ターゲット、成績表及び契約の開発に対して責任を有し、スタッフ選考プロセスに関して助言し、その労働環境においてさらなるジェンダー意識と配慮を推進する。

102. 元気づけられることは、30 機関中 20 機関が、複数のジェンダー・フォーカル・ポイントを有していたことである。しかし、30 機関中わずか 13 機関しが、そのジェンダー・フ

⁵¹ FAO, IAEA, IFAD, ILO, ITC-ILO, UNFCCC, UNOPS, WFP 及び WIPO。

⁵² 部局のフォーカル・ポイントの任期は、1994 年に初めて出され、1999 年に改訂され、ここに挙げられている ST/SGB/2008/12 で 2008 年に更新された。

フォーカル・ポイントの任期を確認しておらず、わずか6機関しかその作業に対してフォーカル・ポイントに予算を提供していなかったことは重大な懸念の問題である。フォーカル・ポイントの最も弱点のある領域は、彼らがジェンダー関連の任務に使うことができる時間の欠如であるようであった。たった1つの機関が、そのフォーカル・ポイントが、フォーカル・ポイントの任務にその時間の20%を割り当てていると報告した⁵³。大多数の機関(75%)は、フォーカル・ポイントの任務にその時間の20%以下しか割り当てていないと報告した。さらに、表XXIIIが示しているように、大多数のフォーカル・ポイントは、ジェンダー・バランスとジェンダー主流化の双方をカバーしており、わずか5機関が、それぞれにフォーカル・ポイントを有している。

表 XXIII: 2014年6月1日現在の国連諸機関による女性の平等な代表者数とジェンダー主流化のジェンダー・フォーカル・ポイントの取り扱い範囲

両領域にフォーカル・ポイント1名	6機関
それぞれの領域に複数のフォーカル・ポイント	5機関
平等な代表者数のみ	2機関
ジェンダー主流化のみ	7機関

出典: 国連ウィメン機関調査、2014年12月21日

103. 調査に回答した30機関のうち、15機関が男性のフォーカル・ポイントを有していた。皮肉なことに、フォーカル・ポイントはP-4以上とするという「行動計画」の要件が、1機関が述べたように「比較的高いレベルには比較的に男性スタッフの方が多いので」男性がかかわることを助けている。3つの機関は、ジェンダーは継続して「女性の問題」と見なされていることを示したが、9機関は、「かかわりが強く」、「異なった視点」をもたらし、「ジェンダー平等の推進にとって役に立つ」ことが分かった男性をかかわらせることに、何の課題も」ないと報告した。

3. 業績指標 11: 組織の文化

104. すべてのスタッフのための建設的で、支援的で、非差別的組織の文化は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの達成のための重要な力である。従って、国連システムは、男性も女性も、すべてのスタッフのための促進的な労働環境を強調しなければならない。従って、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための行動計画」には、組織の文化に関する業績指標11が含まれている。

105. さらに指標11は、ワーク・ライフ・バランスに関する政策、セクシュアル・ハラスメントを含めた差別とハラスメントの禁止に関する政策を含め、ジェンダー関連の促進的政策を実施することを諸機関に要請している。さらに、諸機関は、義務的な年次組織文化調査及びあらゆるレベルで退職するスタッフの組織的に管理された出口調査のような手段を用いて組織の文化を監視することが期待されている。

行動規範: 差別、ハラスメント及び虐待政策

106. 35機関が、権力者の差別、ハラスメント、虐待を禁止する政策を有していた。ほとんどの機関が、差別とハラスメントに対して被雇用者を保護し、悪行に対して行動を起こすための適切なチャンネルを提供する政策を設置していた。前回の報告期間より3機関多い22機関が、性的搾取及び虐待からの保護のための措置を有していた。31機関が、「悪行を通報したこと、相当の権威のある監査役または捜査に協力したこと」に対する報復から被雇用者を保護する政策を有しており、32機関がそのような事件を解決するための政策を有

⁵³ UNDPのフォーカル・ポイントは、その時間の50%以上をフォーカル・ポイント機能に当てることができる。

していた。しかし、システム全体にわたる悪行または政策実施の通報または追跡が存在しないために、職場でのハラスメントと差別の範囲は、知られていない。

ワーク・ライフ・バランスと柔軟な労働取り決め

107. 続く決議の中で、総会は、ジェンダー同数に向けた進歩を加速するための重要な措置として、柔軟な労働取り決めの実施の強化を要請してきた。柔軟な労働取り決めの4つの選択肢が存在する。つまり、ずらした労働時間またはフレックスタイム(選択1); 圧縮した労働計画(選択2); 長期にわたる学習活動のための計画的休暇(選択3); 及びコンピュータによる在宅勤務(選択4)である。また、「その他の労働取り決め」と分類されるその他の取り決め(無給の特別休暇、パートタイム労働等)もある。表 XXIV は、それぞれの選択肢を提供している機関の数を示している。2012年の調査の結果と比べて、在宅勤務と長期にわたる学習活動のための計画された休暇を提供している機関の数にはわずかな減少がみられ、圧縮した労働契約を提供している機関には増加がみられた。フレックスタイムを提供している機関の数は同じであった。フレックスタイムは、男性が最も利用する傾向のある柔軟な労働取り決めであった。他方在宅勤務(2012年以来最大の減少を記録した)は、主として女性が利用する選択肢となった(表 XXV を参照)。

表 XXIV: 2012年6月1日と2014年6月1日現在の柔軟な労働取り決め選択肢を提供している国連システムの機関の数^a

	2014年	2012年
フレックスタイム	20 機関	20 機関
圧縮した労働計画	15 機関	12 機関
学習活動のための計画休暇	16 機関	17 機関
在宅勤務	18 機関	21 機関

出典: 国連ウィメン 2012年と2014年の期間調査

^a2012年には32機関が国連ウィメンの調査を完了。2012年に参加しなかった3機関を含めた30機関が2014年には調査を完了。正確な比較を提供するために、両方の調査で代表されなかった機関からの回答は調査から省かれた、つまり、2014年は UNFCCC, UNSCC 及び UNICC、2012年は国連合同スタッフ年金基金である。

108. 職場での柔軟性は、育児と高齢者介護の責任を認めているため、また、柔軟な労働取り決めがなければ女性は自分のキャリア志望を制限する可能性がより高いので、女性スタッフの強化されたかかわりと引き止めと良好な相関関係がある。しかし、女性だけがワーク・ライフ・バランスを求め、受益者であるわけではなく、男性も職場での柔軟性を望み、利用している。例えば、1機関は、2012年の世界スタッフ調査で、女性よりも多くの男性被雇用者が、ワーク・ライフ・バランスに不満を表明していることを発見した。職の満足度を高めることに加えて、多くの場合職場の柔軟性が、生産性を上げ、運営経費を減らし、怠慢をなくし、スタッフの移動を少なくすることにより、経費節約を生み出している⁵⁴。

109. 柔軟な労働取り決めの利用に関して、国連機関によって提出されたデータに基づいて、男性も女性も、そのような取り決めを利用していることが分かった。フレックスタイムと在宅勤務という2つの最も人気のある選択肢は、男性によっても女性によっても不相応に利用された。男性は女性よりもフレックスタイムを利用する傾向にあり、在宅勤務に関しては逆である(表 XXV を参照)。他の2つの選択肢に関しては(圧縮した労働計画と長期にわたる学習活動のための計画休暇)、男女による利用は等しく最少であった。興味深いことは、2012年から2013年までに利用が増加し、柔軟な労働取り決めの容認と実施が増えたことである。つまり、このような取り決めを利用しているスタッフは10%以下という状態で利

⁵⁴ Anna Beninger, Nancy M. Carter, 「大議論: 柔軟性対フェースタイム。柔軟な労働取り決めの裏にある神話に辟く」、触媒(2013年7月)。

用度は依然として低く、この結果は、もしそのような取り決めを利用できるであれば、大多数のスタッフは働く気をなくすであろうとの典型的に管理職が表明した懸念に反するものである。

表 XXV: 2012 年 1 月 1 日から 2012 年 12 月 31 日までと 2013 年 1 月 1 日から 2013 年 12 月 31 日までの国連システムのすべての場所での 1 年以上の契約のスタッフによる柔軟な労働取り決めの利用 ^a

	2013 年		2012 年	
	男性	女性	男性	女性
フレックスタイム	4.3%	1.9%	3.9%	1.5%
圧縮した労働計画	1.3%	1.3%	1.2%	0.8%
長期にわたる学習活動のための短期休暇	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%
在宅勤務	3.3%	6.4%	2.2%	4.5%

出典: 国連諸機関

^a 19 機関がフレックスタイムに関するデータを提供した: FAO, IAEA, ICAO, ICSC, IFAD, ILO, IMO, 国際司法裁判所, ITC, ITC-ILO, ITU, UNFCCC, UNHCR, ユニセフ, UNITAR, UNOPS, WFP 及び WMO。

110. 柔軟な労働取り決めの効果的实施は、その定義、内容、適用に対する理解の乏しさに苦しんでいる。2014 年に 6 機関が、柔軟な労働取り決めに何であるかについて誤って信じられていることについての調査の例を提供した。柔軟な労働取り決めと間違いがえられる取組には、育児休暇、授乳休憩、パートタイム労働及び無給の特別休暇が含まれた。監督者による抵抗と管理力の喪失の恐怖は、柔軟な労働取り決めの実施の乏しさに対して引用された主な理由であった。さらに、小さな機関は、柔軟な労働取り決めの採用と実施に対する懸念の領域として、財政的制約とスタッフのサイズの小ささを示した。

111. このような結果にもかかわらず、柔軟な労働取り決めは、国連システム全体で広く受け入れられるようになってきている。2013 年 2 月 1 日現在、すべての事務局部局のすべてのスタッフが、柔軟な労働取り決めの利用を選択していた。調査に回答した 30 機関のうち、3 機関を除くすべてが、柔軟な労働取り決めを提供し(国際司法裁判所、UPU 及びユネスコを除く)、9 機関が 4 つの選択肢すべてを提供していた⁵⁵。さらに 9 機関が、4 つの選択肢のうち 3 つを提供していたが、最も利用されていない 2 つは、圧縮した労働計画と長期にわたる学習活動のための休暇であった⁵⁶。在宅勤務は、継続して最も人気のある選択肢であり、国連システムで調査を受けたスタッフの 97% が利用していると報告した。

112. 2012 年に、合同検査ユニットが、柔軟な労働取り決めにに関するシステム全体にわたる調査を行った。調査の結果は、以下を明らかにした:

(a) 大多数のスタッフが、万一必要となった時にそのような取り決めを利用できることで安心していた。

(b) 柔軟な労働取り決めの解釈と実施は依然として不均衡であり、時には限られていた。

(c) 柔軟な労働取り決めにに関する管理職の間の支援は依然としてあまり芳しくなく実施に否定的インパクトを与えた。

113. 以下は、国連システムにおける柔軟な労働取り決めの効果的利用に対する障害に対処

⁵⁵ ITC, UNAIDS, UNFCCC, UNFPA, 国連事務局, ユニセフ, UNOPS, 国連ウィメン及び WFP。

⁵⁶ 柔軟な労働のための 4 つの選択肢のうち 3 つを提供している 9 機関のうち、5 機関が圧縮した労働計画を提供しておらず、4 機関が長期にわたる学習活動のための休暇を提供していなかった。4 機関が長期にわたる学習活動のための休暇を提供していなかった。

する努力の例である。

(a) スタッフと監督者のためのアクセスできるグラフィック・マニュアル、よく尋ねられる質問(FAQs)及び柔軟な労働取り決めに対する理解と意識を高めるための資料の e-図書館を提供する iSeek ウェブサイト「フレックスワーク」の創設。

(b) 柔軟な労働取り決め監視の目的での正規の出勤時刻記録システムの廃止。

(c) 8 機関による自主管理制度の明確な採用または非正規の分権化監視メカニズムの利用。

(d) インターネット上の柔軟な労働取り決めセクションのいくつかの機関による創設及び柔軟な労働取り決め推進のための定期的発表。

(e) すべての監督技術訓練コースの一部として柔軟な労働取り決めに関する義務的モジュールを生み出したジュネーブ国連事務所によって開催された会議のような、柔軟な労働取り決めに関する管理職・スタッフ情報会議。

(f) 2013 年に UNFPA によって採用された柔軟な労働取り決めのオンライン応募プロセス。全体的な利用はオンラインで追跡できるが、個人の柔軟な労働取り決めの管理は、監督者に任せられる。

(g) 柔軟な労働取り決めの重要性に対するスタッフの意識を高めるためのオンライン・コースの IFAD による開発。

(h) UNDP によって出版されることになっている柔軟な労働取り決めの効果的实施に関する管理職のためのガイド。

(i) 4 機関によって行われつつある柔軟な労働取り決めに関する政策の見直しと認識と利用に関するスタッフの調査。

4. 促進的政策

母親、父親、養子休暇

114. 母親・父親・養子休暇は、受給権を構成し、国連システム全体を通して提供されている。しかし、設置されている政策の分析は、提供される時間の量と柔軟性において、機関にわたって矛盾を明らかにした。母親休暇は…有給で平均して 16 週間…最も基準となる促進政策となっていた。2012 年に調査された 32 機関のうち、29 機関が養子休暇政策を提供しており、2 年後に本報告書でカバーされた 35 機関の 100%がこれを提供した。

115. しかし、母親・父親休暇と比較して、養子休暇政策は、国連システム全体を通して、よりさまざまであいまいに定義されている。すべての母親・父親休暇政策には完全な有給と給付が含まれていることを調査が明らかにした。しかし、いくつかの機関の養子休暇政策は、同程度の詳細を欠いていた。養子休暇政策の 20%以上が、「特別休暇」にあたり、育児休業とは区別されている。1 つの機関の養子休暇政策は、子ども 1 人につき完全に有給の 20 日間までの特別休暇を提供していた。もう一つの機関は、4 週間の特別休暇を提供していたが、これは契約の型により、完全有給、部分的有給または無給を含めることができた。しかし、ほとんどの養子休暇の期間は 8 週間で、その半分は母親休暇であり、4 週間の倍が典型的に父親休暇であった⁵⁷。FAO は、最大 10 週間の養子休暇を提供していると報告した唯一の機関であった。

⁵⁷ 家族なしの勤務地に国際的に募集されるスタッフまたは母親の健康に関連する例外的状況にあるスタッフは、8 週間の父親休暇を取る資格がある。

116. 親に関する政策を標準化し、公正な休暇の配分を確保する際の進歩がまだ必要であるが、機関の中には、2012年以來、促進的政策を強化しているところもある。包括的で十分に定義された促進的休暇政策を持つ機関の例には、WHO、ITU 及び PAHO が含まれる。WHO では、母親休暇は、完全有給の16週間または双子や三つ子の場合には20週間である。さらに、母親休暇の未利用の部分は、父親が利用してもよい。臨時契約のスタッフも、母親休暇の資格がある。WHO の養子休暇は立派で、完全有給の8週間を提供し、特別休暇の範疇ではない独立した政策である⁵⁸。

117. ITU は、その母親休暇政策も養子にした幼児の母親は、「子どもが1歳になるまで養子休暇終了に続いて[幼児の母親と]同じ休暇」を取る資格があることを除いて、WHO のものと似たような促進政策を有している⁵⁹。PAHO は、両親ともスタッフである場合は、それぞれの養子休暇を完全に行使する資格がある。WHO のように、PAHO は、片親が母親休業の未使用の部分を利用することを認めている。

授乳政策

118. 90%の機関がすでに2012年に採用した授乳政策にはほとんど進歩がみられなかった。残る10%の機関は、2014年現在継続して授乳政策を欠いているか、または定義の乏しい授乳政策を有していた。

119. 授乳のための通常の休憩時間は、1日2時間(通勤時間を含め)であり、少なくとも3機関は、一日1時間以内(通勤時間を含め)を認めていた。注目すべきことは、これら4機関のうちの1機関が、この時間は、昼食時間ともみなされるべきであることを示したことである。しかし、以下の機関は、授乳政策の漸進的傾向を例証した：

(a)いくつかの国連機関がその促進政策を見習っている UNDP は、1人ひとりの新たな授乳中の乳幼児のために30分間休憩時間を増やすために、2013年にその授乳政策を改訂した⁶⁰。

(b)2013年に、UNRWA は、その西岸現地事務所での授乳中の母親のために、授乳スペースを開設したが、これは5つの現地事務所ですべて初めてのことであった。

妊娠タスク・フォース調査

120. 2013年1月から5月まで、「困難な勤務地での妊婦の状況を調査し、その特別なニーズにどのように対処するかについて提案をする」ために、管理局によって召集された妊娠タスク・フォースは、関連国連部局、その他の共通システム団体及び現地スタッフと相談を行った⁶¹。結果報告書で、困難な勤務地での妊婦の共通の懸念の領域が強調された⁶²。母親休暇の柔軟性の欠如に関しては、タスク・フォースは、特に母親休暇の資格を固定したブロックとして、労働日ではなくて週で計算することに批判的であった⁶³。母親休暇の計算

⁵⁸ WHO に加えて、少なくとも3つの機関(ITC-ILO、ユネスコ及びPAHO)が独立した養子休暇政策を有している。

⁵⁹ ITU は、「授乳」または「哺乳」という言葉は使っていないが、母親休暇と同じ量(1日2時間)の休憩を提供しており、そうでない場合は同じ文言を用いている。

⁶⁰ ITU とユニセフは、同様の政策があると報告した。

⁶¹ タスク・フォースの設立は、2011年9月に事務総長によってマンデートを与えられた。これは、医療サービス、国連ウィメン、ユニセフ、人材管理事務所、UNDP 及び現地支援局の代表者より成った。

⁶² 報告書の中で、タスク・フォースは、困難な勤務地を「家族のいない勤務地マハ妊産婦・新生児保健ケア・サービスへのアクセスが不適切な勤務地」と定義した。報告書で明らかにされた共通の領域には、父親休暇の資格に対して母親休暇の資格を利用する際に組織的に柔軟性がないこと、出産全ケアの最低基準を欠いていること、双子、三つ子出産のような特別な場合の適用に首尾一貫性を欠いていること及び地方でまたは国際的にわ募集にされたスタッフの異なった治療が含まれた。

⁶³ 行政指導 St/AI/2005/2 では出産全休暇中のパートタイム労働の条件を述べているが、スタッフ規則 6.3 では、16週間

を他の休暇政策に沿わせ、母親休暇利用の柔軟性を高めるために、タスク・フォースは以下を勧告した：

(a)母親休暇は一つの連続した期間であるという要件を除去すること。

(b)母親休暇は出産後 12 か月まで取ることでできるという期間を延長すること。

(c)16 週間は 80 日の労働日に相当することを明確化する関連行政指導の修正を採択すること⁶⁴。

5. 監視メカニズム

121. 世界スタッフ調査、出口調査及びジェンダー・バランス成績表のような監視ツールは、組織文化とそれが国連システムの女性の地位に持つ意味合いを組織的に捉え、評価する。

世界スタッフ調査

122. 「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための行動計画」に関する 2013 年の報告書から生じたデータに従って、わずか 15 機関が定期的な世界職員調査を行ったが、2 機関がそのようなメカニズムを採用する計画を報告した。これら 17 機関は、2013 年に「行動計画」を報告した機関の 4 分の 1 以下(24%)であった。

123. 定期的な組織全体にわたるスタッフ調査は、ジェンダー同数の達成と維持を損ない、遅らせる組織文化を捉える貴重なツールを表している。スタッフ調査は、とりわけ組織の文化、スタッフの経験、キャリア開発と昇格の障害と促進規定に対する認識、ワーク・ライフ・バランス及び柔軟な労働取り決めの利用についての質的情報を集める。スタッフ調査から生じる質的・量的データは、機関内のジェンダー関連の政策を特徴づけ、更新することにも関連している。例えば、UNAIDS は、2013 年の「ジェンダー行動計画」の準備として 2012 年 7 月にその全スタッフ調査の結果を利用した。P-5 レベルと国別事務所の長としての女性の代表者数という点で UNAIDS が達成した良好な結果は、調査の結果の効果的利用にも帰することができる。

124. 出口面接も、スタッフの引き止めとその全体的な経験にインパクトを持つ要因を理解する貴重な機会である。示されたように、1 年以上の契約の女性の離職率(43.3%)は、その全体的な代表者数 (41.8%)よりも高く、女性にとっての職の満足度とキャリア開発の機会に関する問題を指摘している。出口面接を通して離職の主要な理由を明らかにすることは、減少率を減らし、資格のある女性候補者のプールを増やす際に機関を支援することができる。

125. 30 機関のうち 21 機関が、出口面接を利用していると報告したが、わずか 11 機関が毎年またはもっと頻繁に出口面接を見直しており、わずか 9 機関が、組織的にその結果を記録し分析していた。さらにわずか 10 機関が、出口面接を義務としていた。出口面接が義務ではない場合には、大多数の機関が、ほんの数回離職するスタッフによって終了されると報告し、3 機関が、出口調査を終了したことがないと報告し、わずか 2 機関がいつでも終了していると報告した。出口面接がすべての離職するスタッフによって終了されない限り、出口面接を終了することを自分で選んだスタッフの意見が反映され、結果に固有の偏

として計算されている。

⁶⁴ 現在、平均的な父親休暇は年次休暇と同様に扱われており、子どもの出生後 1 年までいつでも父親の裁量で取られる。勧告の中でタスクフォースは、父親休暇と母親休暇を平等に扱い、母親が徐々に仕事に戻ることができるように、母親は監督者の許可を得て母親は丸一日または半日の母親休暇を取り、パートナーが父親休暇を取っている非に働き、新生児が手術を受けるといったような重要な期間のために母小名休暇の一部を取っておくこともできる。

見を生み出すので、その結果は逸話的にしか利用できない。

126. スタッフのサイズの点で比較的小さな機関にとって、回答者の匿名性を確保することは難しく、それが正直なフィードバックを提供するその意向を妨げている。21 機関中 12 機関が、機密性を保護し、より正直な洞察を得るために、電子的に出口面接を行ったが、5 機関だけが生の面接を行い、4 機関が電子アンケートと個人面接の双方を利用した。

127. 出口面接を利用している大半の機関が、過去 5 年以内の慣行だけを用いてきた。2009 年に、CEB は、多くの機関のテンプレートとして役立つ出口アンケート案を公表した。アンケートを機関のニーズに向け、意味のあるジェンダー関連のデータが集められることを保障することは、依然として課題である。

128. 諸機関は、出口面接の分析のジェンダー関連が顕著な結果を国連ウィメンと分かちあうよう勧められた。ほとんどすべての場合、諸機関によって分かち合われた結果は、ジェンダーによって共通点のない離職の理由と職の満足度を明らかにした。1 つの機関は、「同数の男女が家庭の事情を離職の主たる理由として挙げている」ことを発見したが、「男性と比べて女性の方が出口面接調査の 50 の指標のうち平均 43 という低い満足度を報告した。平均して、女性の報告された最も低い満足度の領域は、スキル/能力を利用する機会、個人のキャリア昇格、提供される訓練と学習機会及び仕事が個人生活に与えたインパクトであった」ことも明らかにした。

ジェンダー・バランス成績表

129. 成績表は、機関が特にジェンダー同数に向けた進歩を監視するための性別データを捉える。成績表は、リアルタイムのデータの利用、組織的な追跡と否定的傾向の早期発見を通して、説明責任を高める。その効果的利用の例には、以下のように、国連事務局と UNAIDS が含まれる：

(a)事務局の成績表は、上級管理職が事務総長と結ぶ契約に含まれており、そのデータは、遵守のために監視されている。2010 年以來、成績表は、上級(P-5 以上)、非上級(P-2 から P-4)及び一般サービス・レベルの女性の代表者数を現在の代表者数と 50%の代表者数との間のギャップを 50%改善するというターゲットを設けている。結果として出てくる率は、この率ですべての空席を埋めるというターゲットをもって機関の空席に適用されている。

(b)UNAIDS は、アドヴォカシー努力に、ジェンダー・バランス成績表を適用し、視覚に訴えるデータのプレゼンテーションを利用することにより、ターゲットに対する意識を高めるために、国際女性の日に作成され、普及されるインフォグラフィックで報告している。

130. 管理のツールとしてのメリットにもかかわらず、ジェンダー成績表の利用は依然として限られており、事務局のほかにはわずか 5 機関(UNAIDS, UNHCR, ユニセフ、UNRWA 及び WFP)が実施しているという状態である。1 機関を除くこれら機関のすべてが、リアルタイムのデータで成績表を構成した。残る 1 機関は、毎月その成績表を監視した。

IV. 結論と勧告

A. 結論

131. 国際規範確立のための主要な機関としての国連は、模範によって指導する特別な責任を担っている。従って国連は、提唱するジェンダー平等主義へのその公約を示す主導者で

なければならない。本報告書が提供しようとしている重要な要素は、1995年に「北京宣言」で確立され、総会により首尾一貫して支持されてきたジェンダー同数という目標に向けた国連システムの進歩の監視と報告である。本報告書に加えて、革新的な「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための行動計画」が、そのような進歩を測定するための非常に効果的な道具を提供しており、国連システムの諸機関は、その進歩の程度を測定し、自己申告する手段としてこれを採用することが推奨されることになっている。

132. 国連システムにおけるジェンダー同数に向けた進歩の速度は、本報告書と過去10年にわたる報告書に含まれている結果から明らかなように、期待に沿ってはいない。約20年前に「北京宣言」で定められ、それ以来総会によって繰り返し支持されてきた目標は、合理的な時間枠内には達成されていない。従って、継続する進歩に対する障害に注意を集中し、必要な矯正措置を実施することがシステムの指導部の義務である。

133. 報告期間中に、国連システムの全体的な女性代表者数は、0.9ポイント増えて41.8%となった。さらに、等級別に分析すると、P-4からD-2レベルの女性の代表者数は、まだジェンダー同数には程遠いが、2013年に歴史上最高に達した。つまりP-4で40.5%、P-5で34.2%、D-1で32.4%及びD-2で30.1%であった。しかし、対照的に、P-3(45.3%)と無等級の高官レベル(26.7%)では、前回報告期間以来、女性代表者数に減少がみられた。無等級高官レベルでの3.3ポイントの減少は、過去10年(2003~2013年)の増加総数を減らし、わずか7.4ポイントまたは年間0.7ポイントとなり、等級と女性代表者数との逆関係が継続している証拠である。

134. 過去10年間全体としての国連システムの分析は、ジェンダー同数に向けた進歩が、平均して最適に及ばない0.5ポイントの年間成長率であったことを示した。この率では、国連システムは、とても受け入れることのできない水準である2028年までにジェンダー同数を達成するものと期待されるかも知れない。

135. 場所に関しては、女性はすべての専門職以上のレベルとあらゆる契約の型で、本部以外の場所で継続して数が少なかった。国連ウィメンは別として、本部以外の場所で、1年以上の契約の女性の代表者数50%以上を達成した機関はなかった。前回報告期間と同様に、32機関中9機関(28.1%)が、本部で1年以上の契約の女性代表者数50%以上を達成した⁶⁵。対照的に、本部以外の場所での1年以上の契約の女性の代表者数の進歩は、不均衡であった。つまり、11機関が女性代表者数の減少を報告し、11機関が増加を報告した。増加を記録した11機関のうち、5機関が5ポイント以上女性代表者数を増やした⁶⁶。契約の型の点では、1年以上のより安定した契約の代表者数とは著しく対照的に、臨時契約では女性は依然として数が多い。3機関の本部で臨時契約の男性が全くいないこと及び臨時契約では一般的に数が少ないことは、男性は女性よりも雇用の安定へのアクセスが高いという懸念を指摘している。しかし、臨時契約では女性代表者数の方が多いことは当該機関の定期契約で女性を任命するための経験のある候補者のプールを意味している。

136. 1年以上の契約の女性の全体的な任命は、前回報告期間と同じ42.1%を記録した。しかし、レベル別に分類した任命は、ある程度の進歩を示した。前回の報告期間と比較して、少ない割合の女性が比較的低いP-1からP-3レベルに任命され、比較的高い割合が、P-4からD-2レベルに任命された。D-1レベルは、女性の昇格に、前例のない6.8ポイントの増加がみられた。実際、P-4からD-2の上級レベルは増加を記録し、その中で最も少ないのが、D-2レベルの1.8ポイントの増加であった。P-1からP-3レベルは、女

⁶⁵ 国連ウィメン(73.9%)、ユネスコ(55.8%)、ユニセフ(54.9%)、PAHO(53.1%)、UNFPA(52.7%)、国際司法裁判所(51.7%)、UNDP(51.6%)、UNHCR(51%)及びUNAIDS(60%)。

⁶⁶ IAEA, ITU, UNAIDS, UNITAR 及び UNU。

性の任命に減少があったが、P-1とP-2レベルでは、ジェンダー同数以下に落ちることはなかった。無等級の高官レベルは、女性の任命で最大の減少を記録した(5.8ポイント)。

137. 昇格に関しては、国連システムにおける女性の昇格の割合がジェンダー同数の達成からは依然として15ポイント近くも離れている特に上級の意思決定レベル(P-5からD-2まで)で、まだしなければならないことが多く残っている。元気づけられるのは、本部でのD-1からD-2レベルでの昇格が、前回報告期間以来、27.9%から40.9%と、実体的に13ポイント増加したことである。

138. 現報告期間中に、すべてのレベルと場所での1年以上の契約のスタッフのすべての離職のうち、女性は43.3%を占めていた。さらに、女性の離職率は、全体的な代表者数よりも高く(41.8%)、女性にとっての引き止めとキャリア開発問題を指摘していた。重要なのは、1年以上の契約の女性が、そのレベルとは逆の割合で離職したことである。最も重要なジェンダー格差は、本部よりも本部以外の場所でかなり高い女性の減少率で明らかであった。

139. 国連事務局は、国連システムの最大の機関であり、その全体的な専門職労働力(P-1から無等級の高官まで)の33%を雇用している。2013年12月31日現在、1年以上の契約の女性は、専門職以上のカテゴリーの事務局スタッフの40.5%を占めており、これは、前回報告期間と比べて1.3ポイントの増加であった。現在の2年間の報告期間で、P-2からD-1レベルは、事務局における現在までの最高の女性代表者数を達成した(表Xを参照)。つまり、P-2(55.8%)、P-3(43.4%)、P-4(39.2%)、P-5(31.7%)及びD-1(30.2%)であった。D-1とD-2レベルは、それぞれ3ポイントと2ポイントの元気づけられる増加であった。対照的に、無等級の高官レベルは、2.8ポイント減少して、24.6%であった。

140. 国連システムの他の機関と比べて、事務局は、最低のスタッフ・レベル(P-1)を除いて、あらゆるレベルで低い割合の女性を任命し、昇格させた。その差は、事務局が平均してP-5レベルで任命が8ポイント少なく、無等級の高官レベルの女性の任命が4ポイント少なく、国連システム全体の平均よりもP-5への昇格が7.6ポイント低く、D-2への昇格は5.7ポイント低い上級の意思決定レベル(P-5から無等級高官まで)で最大であった。より良好な傾向では、事務局は、国連システムの他の機関と比べて女性スタッフの離職が少なかったことがある(43.3%に比べて40.7%)。

141. 平和維持は、女性の代表者数で進歩がみられた領域である。2013年9月現在、総計3,557名の女性平和維持者と1,603名の文民女性が平和維持活動に勤めていた。2014年1月現在、女性は、平和維持と特別政治ミッションで働いている6,800名の国際文民の29%を占めていた。これは、1957年から1989年までにわずか20名の制服を着た女性が勤めていたことを考えれば、見事な進歩である。これは、揺るぎない政治的意思の建設的努力と数年にわたって適用されてきた対象を絞った措置の粘り強い適用を証明するものとして役立っており、国連システムの他の部局や事務所によって見習われるべきよい慣行である。現在までのこの努力の成功にとってその支援が貴重なものであった加盟国が果たした重要な役割も相当に認めるべきである。

142. ジェンダー平等政策は、制度的変革の重要な牽引力である。従って、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント行動計画」の最初の業績指標は、関連政策と関連する措置の開発と実施である。その結果、国連ウィメンは、この領域に優先権が与えられることを要請してきた。本報告書のために調査された30機関のうち18機関が、ジェンダー・バランス政策を有していると報告し、もう後4機関が⁶⁷、この開発を計画していると報告したが、

⁶⁷ UNICC、国連事務局、UPU及びWHO。UNICCにとWHOによって統治され、同じジェンダー戦略を守ることに

その中で最も顕著だったのが事務局であった。

143. 平等な女性代表者数の効果的で持続可能な推進には、「ジェンダー構造」としても知られている効果的な事業上、行政上の構造が必要である。ここでは、進歩はあまり元気づけられるものではない。現報告書のための調査結果は、ジェンダー・フォーカル・ポイント制度がその上級の地位の欠如(63%の機関が、P-3以下のレベルでフォーカル・ポイントを有していると報告した)と、その機能の公式化の欠如(僅か13機関が文書による任期を持っていると報告し、フォーカル・ポイントの75%が20%以下の時間がフォーカル・ポイントの任務に配分されていると報告した)によって弱体化されていることを発見した。しかし、ジェンダー・フォーカル・ポイントとしての男性の募集には進歩が遂げられてきた。調査された機関の半数が、男性のフォーカル・ポイントを有していると報告し、大多数の機関が、男性の募集には何の問題もないと報告し、その存在の利益に関して述べた。

144. 意味ある措置でジェンダー平等に向けた進歩を促進する手段として、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に沿った一時的特別措置の重要な役割が、首尾一貫して強調されてきた。元気づけられることには、その重要性に対する認識が高まっているようであり、調査の回答の50%が、ジェンダー同数達成に対する上位3つの障害の一つとして、「任命と昇格のための特別措置の欠如」を明らかにした。2014年6月現在、30機関中15機関が、女性の地位を改善するために特別措置を利用していると報告し、さらに8機関が、特別措置を公表し、実施することを計画していると報告した。

145. キャリア開発を改善するための政策と慣行は、依然として国連システムでは不均衡である。例えば、調査された30機関中、わずか7機関がスタッフの移動のための後継企画を利用しており、またはジェンダー・バランスを達成するために、募集が必要なレベルごとの女性の数を評価していた。以前に示されたように、停年退職を通して女性を昇格させる機会の窓を利用する準備ができていないことにより、大多数の機関は、進歩を促進するチャンスを逃す可能性が高い。

146. 調査された機関は、調査の回答により、ジェンダー・バランス達成への最大の障害の一つとして、中程度のレベルのスタッフの不適切なキャリア開発機会も明らかにした。この状況で、リーダーシップと管理職訓練を提供している26機関中わずか4機関が、女性を対象とする訓練を確立しており、わずか9機関が、職の満足度、動機及びキャリア志望を高めるための経費の掛からない非公式の手段である指導プログラムを利用していると報告した。

147. 35機関すべてが、職場での差別とハラスメントを禁止する政策を有していると報告したことは高く推奨すべきことである。しかし、ハラスメントや差別または政策の実施のシステム全体にわたる通報または追跡が存在しないので、国連システムにおけるすべてのレベルでの職場でのハラスメントや差別の範囲はわからない。

148. 調査された大多数の機関は育児休暇制度を有しているが、特に養い親の休暇に関しては、提供される休暇の型にわたって大きな矛盾があった。養子休暇は、別箇の養子休暇政策の下でカバーされる有給の20日間の特別休暇から有給の8週間にまで亘った。

149. 職場での柔軟性は、より良いワーク・ライフ・バランスを提供するためと柔軟性がないと女性は自分のキャリア志望を制限する可能性がより高いために、女性の引き止めと良好な相関関係にある。本報告書に含まれている結果が示すように、男性も職場での柔軟性から利益を受けている。その利用可能性がある程度減少しているにもかかわらず、柔軟な労働取り決めは、国連システム全体で広く受容され、目立つようになってきている。国連

なる。

ウィメンの調査を受けた 30 機関のうち、3 機関(国際司法裁判所、ユネスコ及び UPU)を除くすべての機関が、柔軟な労働取り決めを提供しており、9 機関は⁶⁸、そのような取り決めの 4 つの選択肢⁶⁹のすべてを提供している。さらに、2013 年 2 月 1 日現在、事務局の全部局の全スタッフは、そのような取り決めを利用することを選択できた。

150. 世界的スタッフ調査、出口面接及びジェンダー・バランス成績表のような監視ツールは、組織の文化とそれが国連システムの女性の地位に与える意味合いを評価できる。それにもかかわらず、「ジェンダ平等と女性のエンパワーメントのための行動計画」に対する報告機関の 4 分の 1 以下、つまり、本報告書のために調査された 10 機関だけが、出口面接を義務化しており、事務局外の 5 機関だけがジェンダー・バランス成績表を利用していた。

B. 勧告

151. 持続可能で実体的な進歩は、すべての国連機関での女性の地位の向上に最も高い優先順位を与えている事務局長や上級担当官のみが達成できる。この状況での主たる目的は、できるだけ速やかにあらゆるレベルでのジェンダー・バランスの達成でなければならない。この目標に応えることは、断固とした努力を通して可能である。この精神で、以下の勧告が事務局の部局長を含めた国連システムのすべての機関の長と上級担当官によって検討されるべきである。

152. それぞれの機関のレベルでのジェンダー政策の策定と実施は、女性の代表者数のかなりの進歩と相関関係にある。それぞれの機関は、優先事項としてそのような政策を開発して実施するべきである。

153. 男性と女性の待遇において実体的平等を確保するために、スタッフ選考プロセスにおける一時的特別措置の導入に特別な優先順位が与えられるべきであり、その最も効果的であるのが女性候補者を選抜候補者リストに含めることであり、ジェンダー同数の目標が達成されておらず、その資格と経験がその職の権能に合致している時に女性を選ぶことであり、ジェンダー同数が達成されていないレベルのポストに男性候補者を選ぶためには上級管理職から文書による正当な理由を提出するようにとの要件であり、長期にわたって資格のある女性が継続して名簿にあることを定期的に見直すことである。

154. 資格のある女性スタッフの引き止めも優先されるべきである。対象を絞った政策が、それぞれがジェンダー同数に向けたキャリアの昇格のための重要な入口を表している P-3, P-5 及び D-2 レベルへの女性の昇格を確保するためにすべての機関によって用いられるべきである。さらに勧められる行動には、献身的なリーダーシップ訓練プログラムの確立を含めたすべてのスタッフのための義務的なジェンダー訓練及特に中級レベルの地位にある経験のある女性スタッフの引き止めのための特別手続または例外手続が含まれる。

155. すべての機関は、専門職カテゴリーのそれぞれのレベルで、ジェンダー同数に向けた年間ターゲットと昇格率を定める可能性を調査し、そのような措置を通して達成できる年を特定するべきである。

156. すべての機関は、ジェンダー主流化とジェンダー同数に関連する基本的機能を行うために、文書による任期と専門の時間と財源の適切な配分を伴って、上級の責任ある適切なレベルでのジェンダー・フォーカル・ポイントの任命を優先し、特別な注意を払うべきである。

⁶⁸ ITC, UNAIDS, UNFCCC, UNFPA, 国連事務局、ユニセフ、UNOPS、国連ウィメン及び WFP。

⁶⁹ フレックスタイム、圧縮した労働計画、長期にわたる学習活動のための計画された労働休暇及び在宅勤務。

157. ワーク・ライフ・バランス措置の適用を明確に特定し、業績責任(または名誉)制度を実施し、信用を奨励し、汚名を思いとどまらせる必要性を含め、効果的实施における管理職とスタッフを訓練することにより、ワーク・ライフ・バランス政策と措置を強化することを特に優先するべきである。さらに、ワーク・ライフ政策と慣行に関連する要請度、承認度、利用度、満足度に関するデータがあらゆるレベルで性別に分類され、スタッフ調査を通して収集された質的データによって補われるべきである。

158. 特に女性スタッフの移動の懸念は、本部でも本部以外の場所でも女性を募集し引き止めるために、すべての機関で検討され続けるべきである。

159. すべての機関は、スタッフのハラスメントと権威の乱用を防止し、対処するための措置の確立、調和及び実施に高い優先順位と十分な資金を割り当てるべきである。発生とその結果の定期的なシステム全体にわたる追跡と通報が、犯人と学んだ教訓を明らかにするためにすべての機関の間で分かち合われるべきである。機関は、国連ウィメンを通して、そのような措置に同時性を持たせるために相談するべきである。

160. 定期的なスタッフ調査と出口面接は、募集と引き留めにインパクトを与える要因に洞察を得る貴重な道具である。どちらも義務的で、定期的実施されるべきである。スタッフ調査と出口面接から生じるデータは、ジェンダー・バランスに関連する戦略文書のための方向性を提供するべきである。

161. 母親・父親・養子休暇は、公正な配分を確保するために、標準化されるべきである。さらに、妊娠タスク・フォースによって勧められたように、母親休暇は一つの連続した期間でなければならないという要件は、除去されるべきである。

162. 関連し、適用できる手続に従って、すべての機関は、できるだけ短い時間枠内に、宣言したジェンダー同数という目標に到達するために処方された措置の実施に対して、上級管理職に責任をもたせるべきである。そのような説明責任メカニズムは、ジェンダー・バランスの目標が尊重され、女性と男性の平等な代表者数に向けた進歩が着実に予見できるものであることを保障する基本である。

163. すべての機関は、2017年というCEBの期限、特にジェンダー同数と組織の文化に関連した規定に応えるために、「行動計画」の指標の継続する実施を優先するべきである。さらに、「行動計画」の枠組内で、諸機関は、明確なターゲットに基づいて、ジェンダー同数政策と戦略、実施と監視のための合理的な予定表及び説明責任メカニズムを採用し、実施し、監視することが求められる。

164. すべての機関の長は、ジェンダー同数に向けて進歩する政策と措置の開発と実施に関して、国連ウィメンと調整することを保障するよう求められる。それが国連システムの政策と慣行に首尾一貫性を確保することであろう。

女性に対する暴力、その原因と結果(A/69/368)

事務総長メモ

事務総長は、総会決議 67/144 に従って、Rashida Manjoo 女性に対する暴力、その原因と結果に関する特別報告者の報告書を総会に伝えることを名誉に思う。

女性に対する暴力、その原因と結果に関する特別報告者報告書

概要

本報告書は、女性の市民的・政治的・経済的・社会的・文化的・開発への権利と市民的権利の効果的行使に対する障害としての女性に対する暴力に重点を置くものである。本報告書は、女性に対する暴力撤廃の探求における継続する課題の分析も提供する。この分析は、テーマ別報告書の準備と国別ミッション、会議及び会合への参加を含め、マンデート保持者の作業によって支えられている。

I. 序論

1. 本報告書は、総会決議 67/144 に従って、Rashida Manjoo 女性に対する暴力、その原因と結果に関する特別報告者によって提出されるものである。総会への前回報告書(A/68/340)以来の特別報告者の活動は、セクション II で概説される。市民権の効果的行使に対する障害としての女性に対する暴力及びその撤廃の探求における課題は、セクション III で論じられる。

II. 活動

A. 国別訪問

2. 検討期間中に、特別報告者は、バハマ、エジプト、リビア、ボリヴィア多民族国家、南スーダン、スーダン及びシリア・アラブ共和国を訪問する招待状を要請した。ヴェネズエラ・ボリヴァリアン共和国、コロンビア、キューバ、イスラエル、南アフリカ及びパレスチナ政府への以前の招待の要請が繰り返された。

3. 特別報告者は、2013年4月22日から5月1日までインド(A/HRC/26/38/Add.1)、2013年5月20日から29日までバングラデシュ(A/HRC/26/38/Add.2)、2013年11月26日から12月5日までアゼルバイジャン(A/HRC/26/38/Add.3)及び2014年3月31日から4月15日まで英国を訪問した。特別報告者は、その協力に対して、これら国々の政府に感謝する。

4. 特別報告者は、バハマ、ヴェネズエラ・ボリヴァリアン共和国、コロンビア、キューバ、イスラエル、フランス、リビア、ネパール、南アフリカ、南スーダン、トルクメニスタン、ウズベキスタン及びジンバブエより前向きな回答を受け取ることを希望している。

B. 婦人の地位委員会及び人権理事会への報告書

5. 2014年3月に、特別報告者は、第58回婦人の地位委員会に参加した。特別報告者はその活動について口頭でのステートメントを発表し、過去20年間にわたる女性に対するあらゆる形態の暴力の撤廃に関する世界的発展について2つのサイド・イベントを開催した。

6. 2014年6月に、特別報告者は、人権理事会に第5回報告書を提出し、その中で女性に対する暴力と継続する課題の分野での国連内での20年にわたる発展の問題を調べ、そのマンデートの20周年を記念するサイド・イベントを開催した。

C. その他の活動

7. 特別報告者は、国家及び非国家行為者の招待で、過去1年にわたっていくつかの会議や会合にも参加した。

III. 市民権の効果的行使に対する障害としての女性に対する暴力及びその撤廃を求める際の継続する課題

A. 序論⁷⁰

8. 暴力は、世界中で3人に1人の女性に悪影響を与えており、女性間の死亡と障害の最も大きな原因である⁷¹。これは、女性の市民的・政治的・社会的・文化的・経済的・開発への権利侵害という結果となる、広がった重大な人権侵害として認められている。女性に対する暴力のしばしば見逃されるインパクトは、女性の市民権の実現を妨げる際に暴力が果たす役割である。市民権のある重要な要素は、女性に対する暴力が権利行使に与える否定的インパクトに対する理解にとって不可欠である。市民権は、意味ある参画、自立及び地域社会---必ずしも国籍によって定義されない地域社会---の構成員であることを通した働きを特徴とする。これは、不可分で相互に関連する一連の権利より成り、権利を尊重し、保護し、成就する国家に課せられた相当する責務を要求する。

9. 市民権のレンズを通して女性に対する暴力を見ることは、重要な3つの目標を達成する。第一に、市民権の枠組みは、地域社会における完全な市民として女性が参画することの重要性を強調して、女性の参画と働きを強調している。第二に、完全に参画する市民権の行使にとっての基本である幅広い人権の女性による実現を妨げる際に、ジェンダーに基づく暴力が果たす役割を明らかにする。最後に、公的領域においても、私的領域においても、国家が女性と女兒に対する暴力を防止し、対応する責任を果たす必要性を強調する。

10. 完全で、包摂的で、参加型の市民権には、女性に対する暴力が、すべての人権の実現、その結果、市民権の効果的行使に対する障害と見なされることが必要である。参画、自立、働きは、市民権の核心となる構成要素であり、人間の働きと尊厳に必要な条件として人権から出てくるものである。人権は、政治的・経済的・市民的・社会的参画のダイナミックな概念を含め、市民権に根ざしている。人間の尊厳、自由への権利及び平等は、人権体制の核心にあり、市民権を行使する際に人間の働きのために必要な条件を提供する。一つの権利の成成は、しばしば、それぞれの権利群が他の権利群の実現に必要な条件を提供するので、他の権利の成就にかかっている。例えば、社会的権利は、市民的・政治的権利の効果的行使を推進する助けとなり、一方、市民的・政治的権利は、代わって、市民がその経済的・社会的・文化的権利を実現するようエンパワーする。

11. 市民権とは、あるグループまたは地域社会に所属していることについてであり、そのような地域社会に関連する権利と責任についてである⁷²。これは、人々がその市民権の行使を

⁷⁰ 調査の支援に対して、コーネル法律校国際人権クリニックの Naureen Schameem と学生たちに感謝する。

⁷¹ 世界保健機関、女性に対する暴力の世界的・地域的推計：親密なパートナーからの暴力とパートナーからではない性的暴力の広がり と保健上の影響、(2013年)。

⁷² Shamin Meer, Charlie Seven, ジェンダーと市民権：概観報告書、ブリッジ開発調査研究所(2004年1月); Ruth Lister, 「市民権：フェミニスト総合」、フェミニスト・レビュー、第57巻(1997年)も参照。

通してその社会の形成に意味のある参画ができるアイデンティティであるのみならず、慣行でもある⁷²。市民権は、幅広く、包摂的で、相互に依存し、不可分のものであり、尊厳、平等及び非差別の規範によって支えられるその地域社会の生活への市民の参画及びその働きの結合に結びついている。

12. 市民権の自立と働きの側面は、完全な市民として生きる女性の能力を制約する構造的要因、並びに彼女たちに影響を及ぼす法律、政策及び条件を生み出すことに積極的市民として参画する際の女性の役割を認めることを通して、女性の市民権を理解するための枠組を提供する。歴史的に、国家と地域社会は、しばしば、国を定義する際の重要なシンボルとして「女性たち」を用いてきた⁷³。政治社会の夢をシンボルとしての女性に結び付けることにもかかわらず、実際には、多くの国々は、しばしば、女性の自立を制約し、それによって、平等な市民として地域社会に完全に参画するその能力を制限している。

13. 人権が尊重され、保護され、成就されなくては、個人はその生活、生計及び地域社会の生活に影響を及ぼす意思決定プロセスに影響を及ぼすことはできない。地域社会の行動に発言権と利害関係を持つには、地域社会の生活の社会的・政治的・経済的側面の様々な領域に積極的な政治的参画と市民的にかかわりが必要である。従って、政治参画と市民的にかかわりの多様な場所を包摂する市民権は、個人と国家との間及び個々の市民の間にも関係を築く。これは、権利と責任のみならず、地域社会内の相互作用と影響力も意味する。代わって国家は、市民権の効果的行使を可能にするために、すべての人権を推進し、保護する肯定的責務を持つ。

B. 女性に対する暴力と市民権との間の関係

14. 女性に対する暴力は、すべての人権の女性による実現を損ない、無にし、完全で平等な市民として女性が地域社会に参画することを妨げ、男性支配を強化し、差別的なジェンダー規範を支援し、女性と男性との間の組織的不平等を維持する。これら要因が、代わって、ジェンダーに基づく暴力を継続することができる条件を保持し、永続化する。

15. 国際社会は、1993年に「世界人権会議」で「ウィーン宣言と行動計画」を採択した時に、女性に対する暴力を人権問題として明確に認めた。女子差別撤廃委員会の一般勧告第19号及び「女性に対する暴力撤廃宣言」のような基準を設定する発展は、男性と同等にすべてのその他の人権を享受する女性の権利を妨げ、無にする一形態の差別としてさらに女性に対する暴力を認め、国家が女性に対する暴力を防止し、対応するために有する責務にも対処している。これら発展は、平等、身体的完結性及び差別を受けない自由への女性の権利も数多くの人権に影響を与えることを理解することにより支えられている。

16. 市民権と暴力のレンズは、国の権利アジェンダを形成する際に、女性の経験の組み入れを奨励し、女性は家父長制度の受動的な被害者であるという考えに挑戦する。これは、男性の権力と女性の被害化を中心とする人権に対する理解を拒否し、その代わりに、その地域社会の生活に参画する担い手としての女性が、家父長的な権力の力学に積極的に挑戦し、変革することに重点を置く。従って、参画とエンパワーメントは、象徴的關係を持つ。つまり、積極的参画を奨励することが、女性は受動的な被害者であるという考えに挑戦することにより女性をエンパワーし、一方、エンパワーメントは、市民権が地域社会で理解され、守られる方法を継続して形成するために、継続する参画を推進する。

17. 長い間、伝統的な人権アドヴォカシーは、公共対民間のレンズを通してジェンダーに基づく暴力を見ており、この見方では、国家は、公共の領域での女性に対して行われた暴力

⁷³ Andrew Parker 他編、*ナショナリズムとセクシュアリティ*、Routledge(1992年)。

に対してのみ責任を有する。このジェンダーに基づく暴力の欠陥のある理解は、暴力が公共と民間の領域を超え、親密な対人間暴力から構造的で、組織的で、制度的形態の暴力にまで亘る現実を無視している。最近では、暴力は、完全に市民権を行使する女性の能力にインパクトを与えるといった文化的・社会的な生活または家庭生活で起こる暴力に対して国家に責任があるのだということがますます受け入れられるようになってきている。女性は同時に性的・市民的・政治的・経済的・社会的・文化的生き物である完全な担い手であり、国家はその完全で平等な市民権を保障するためにそのように女性を認めなければならないと論じられている。従って、権利侵害に対する経済的・社会的救済策の可能性を含め、より包括的な根本原因の調査が必要である⁷⁴。

18. 暴力は、女性の平等と性とジェンダーに基づく非差別への権利、自由と人間の安全保障への権利及び拷問、残酷または非人間的または品位を落とす扱いまたは懲罰を受けない権利を侵害する。暴力は家庭内での女性の平等への権利も妨げる。暴力の経験または脅しは、女性がその地域社会の政治的・経済的・社会的・文化的な生活に参加する権利を剥奪する家庭を多くの女性が離れたがらないようにする。これが代わって、女性が投票して公職に就く権利、働く権利、教育への権利、安定した家計への権利、司法にアクセスする権利、保健への権利を行使することを妨げる。

19. 生命への権利は、国際法で広く認められている⁷⁵。それにもかかわらず、死亡という結果となる女性に対する暴力の広がりや、驚くほどの割合で増えている。世界的に、すべての女性の殺害の38%もが、親密なパートナーによって行われている。国々の中には、すべての女性被害者の40%から70%が、以前または現在の親密なパートナーによって殺害されたことを報告書が示している⁷⁶。もう一つの脅威は、武力紛争の状況で起こる暴力に見られる。武力紛争中に、民間人をテロの対象とする目的での戦略的ターゲットとして女性が殺害される(A/61/122/Add.1, バラああ及び143)。さらに女性の人権擁護者は、しばしば、紛争中と移行期に政治的動機の殺害の象徴的ターゲットとなる。

20. ジェンダーに基づく暴力は、奴隷制度及び苦役からの自由への権利に否定的影響を及ぼす⁷⁷。国際社会は、人身取引が、性取引、強制結婚及びその他の奴隷のような慣行内で、強制労働または苦役労働に役立つことを認めてきた⁷⁸。女性の人身取引は、しばしば、女性に対する脅しまたは暴力によって成し遂げられ、結果として生じる奴隷制度は、加えられる厳しい形態の身体的・性的・心理的・経済的暴力を表す。

21. 女性に対する暴力は、いくつかの重要なやり方で女性の移動の自由を制限する⁷⁹。ハラメントと性的攻撃を含めた公的空間で起きる暴力に対する恐怖が、女性を脅かして公的な場を避けることになる。この回避に関連して、もし許可なくして移動の自由を行使するならば、私的領域での暴力の恐怖がある。男女間の資源への不平等なアクセス及び女性の移動を制限する法律が、さらに女性の移動の自由への権利とその権利を行使する能力を妨げる

22. 拷問の禁止は、拷問は核心となる人権の侵害として広く認められているので、強行規範

⁷⁴ Alice M. Miller, 「セクシュアリティ、女性に対する暴力及び人権: 女性は要求し、淑女は保護を受ける」、*保健と人権*、第7巻、第2号(2004年)中。

⁷⁵ 「世界人権宣言」、第3条、「市民的・政治的権利国際規約」第6条。

⁷⁶ Lori Heise, Claudia Garcia-Moreno, 「親密なパートナーからの暴力」、*暴力と保健* 瀧川 報告書(Etienne g. Krug 他編 2002年)中、世界保健機関。

⁷⁷ 「世界人権宣言」第4条; 「市民的・政治的権利国際規約」第8条。

⁷⁸ 「女性に対する暴力、その原因と結果に関する国連特別報告者の15年(1994~2009年)」を参照。

⁷⁹ 「世界人権宣言」第13条; 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第15条; 「市民的・政治的権利国際規約」第12条。

である⁸⁰。国際社会は、ある形態の女性に対する暴力が拷問の一形態であることを認めている。1986年に、拷問及びその他の残酷、非人間的、または品位を落とす扱いまたは懲罰に関する第一回特別報告者は、強姦が拷問のすべての基準に合致する支配の手段としてしばしば用いられるので、強姦を拷問の一形態として挙げた(E/CN.4/1986/15、パラ 119)。2013年に、拷問禁止委員会は、異なった国々についての定期報告書の中で拷問として用いられる強姦について懸念を表明した(CAT/C/JPN/CO/2、バラ 20、CAT/C/KEN/CO.2、バラ 7、CAT/C/MRT/CO/1、バラ 23 及び CAT/C/EST/CO/5、バラ 12、それぞれ、日本、ケニア、モーリタニア及びエストニア)。さらに、人権委員会は、強制不妊手術⁸¹、強制人工妊娠中絶⁸²及び女性性器切除⁸³を含め、他の形態の女性に対する暴力を継続する拷問または残酷、非人間的または品位を落とす扱いとして認めてきた。

23. 相当のプロセスの権利は国際法の下で認められているが⁸⁴、実際には、ジェンダーに基づく暴力の被害者である女性にまでは拡大されない。例えば、国々の中には、暴力の脅しから保護する手段として、相当のプロセスの権利なしに女性が不当に拘禁されるところもある。さらに、女性に対する暴力の撤廃を提唱する者を含めた女性の人権擁護者は、しばしば、相当のプロセスに違反して、恣意的逮捕の標的となる。自由を奪われた人の人間味のある尊厳ある扱いへの権利を保護することを目的とした政策の存在にもかかわらず⁸⁵、女性の被拘禁者と囚人は、特にジェンダーに基づく暴力に対して脆弱である。

24. 女性に対する暴力は、様々な有害な方法で⁸⁶、自由な結社と表現の自由への権利を侵害しており、一方、結社と表現への制約は、継続する暴力の存在を固定化している。意見と表現の自由への権利の推進と保護に関する前特別報告者は、暴力の恐怖なく自由に結社と表現の権利を行使することが女性にできないことは、すべての人権の実現を大変に損なっていることを強調している(E/CN.4/2001/64、パラ 75)。鞭打ち及びその他の体罰の利用は、結社、表現及び移動の自由の抑制と制限に普通関連している。懲罰には、普通、矯正の側面があり、社会的目的、つまり、他の女性の行動に影響を及ぼすことに役立つために、性質は公的なものである⁸⁷。結社と表現の自由への権利は、政治的参画への権利にとって不可欠であり⁸⁸、女性の結社と表現の権利の制限は、女性とその参画権を完全に行使することを妨げる。法律と慣行における女性差別の問題に関する作業部会は、汚名を着せること、ハラメント及び直接的攻撃は、指導者や政治家として率直にものを言う女性を黙らせ、信用させないためにしばしば用いられてきた(A/HRC/23/50/バラ 65)と述べてきた。

25. 女性に対する暴力は、しばしば、思想、良心、宗教の自由への女性の権利を侵害するよ

⁸⁰ 「世界人権宣言」第 5 条；「拷問及びその他の残酷かつ非人間的または品位を落とす扱いまたは懲罰禁止条約」；「市民的・政治的権利国際規約」第 7 条。

⁸¹ 例えばスロヴァキアにおけるロマ人女性の強制不妊手術は、拷問及び残酷、非人間的及び品位を落とす扱いの禁止に関する「市民的・政治的権利国際規約」の第 7 条に違反することを認めている CCPR/C/SVK/CO/3、バラ 13 を参照。

⁸² HRI/GEN/1/Fev.9(第 1 巻)、セクション II、一般勧告第 28 号、第 3 条(男女間の権利の平等)、バラ 11。この中で、国家が「市民的・政治的権利国際規約」第 7 条に従っているかどうかを確かめるために強制人工妊娠中絶を防止する措置に関する情報を委員会が要請していることが説明されている。

⁸³ CCPR/C/TCD/CO/1、バラ 15 を参照、この中でチャドにおける女兒の性器切除が「市民的・政治的権利国際客」第 7 条に違反していることが認められている。

⁸⁴ 「世界人権宣言」第 10 条及び 11 条；「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 15 条；「市民的・政治的権利国際客」第 14~16 条。

⁸⁵ 「世界人権宣言」第 5 条；「市民的・政治的権利国際規約」第 7 条。

⁸⁶ 「世界人権宣言」第 19 条及び 20 条；「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 7 条；「市民的・政治的権利国際規約」第 19 条及び 21 条。

⁸⁷ 国連人権高等弁務官事務所、「むち打ちで女性を脅すのを止めよ、国連ら専門家がスーダンに警告する」、2013 年 11 月 6 日、www.ohchr.org より閲覧可能。

⁸⁸ 「世界人権宣言」第 21 条；「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 7 条及び 8 条；「市民的・政治的権利国際規約」第 25 条。

うな形で現れる⁸⁹。宗教的に少数派の女性を無理に異なった宗教に改宗させるための暴力の脅しの使用は、女性の良心と宗教の自由を直接損なう。さらに、ある地域社会のマイノリティ女性は、公にその宗教的信念を表明したために暴力で脅されてきた。さらに、宗教的衣装を着ている女性を対象としたハラスメントは、自分の宗教を自由に行う女性の権利を脅かす環境を醸成する。

26. 女性に対する暴力は、任意の平等な結婚への女性の権利を侵害するような形で現れる⁹⁰。誘拐または身体的・性的暴力を通して押し付けられたものであろうとなかろうと、強制結婚は、望まない、不平等な結婚に女性を強制する手段である。原因と結果を含めた現代の形態の奴隷制度に関する特別報告者が述べたように、女性に対する身体的・性的暴力は、女性が何らかの所有権を行使された家族から購入した商品として扱われる卑屈な結婚に女性と女兒を強制するために用いられる(A/HRC/24/43、パラ 10)。

27. 国際法は、恣意的または不法な干渉なく、すべての個人に、プライバシーへの権利を与えている⁹¹。女性はあまりにも頻繁に、処女テストや強制不妊手術を通して、暴力的なプライバシーの侵害を経験している。このような形態の女性に対する暴力は、女性の身体的完結性のみならず、プライバシーと性と生殖に関する自由への権利の重大な侵害を表し、地域社会の完全で平等な市民として認められる女性の能力を損なう。

28. 財産を保有する人権は、国際法によって認められているが⁹²、多くの国々は、相続、土地の保有及び財産の所有に関する差別法を通して、継続してこの権利を女性に対して否定している(A/HRC/17/26、パラ 29)。さらに、女性が法的に財産を保有することが認められているところでさえ、女性は標的とされ、財産を奪うメカニズムとしてしばしば暴力が用いられている。

29. ジェンダーに基づく暴力は、文化的生活に参加する権利を実現する女性の能力を妨げる⁹³。これには、文化的生活にアクセスし、参加し、貢献する権利が含まれる(E/C.12/GC/21)。人権の分野での国際・地域・2国間技術協力に、どうすれば経済的・社会的・文化的権利を含めることができるかに重点を置いた包括的調査を準備するという任務を持つ特別報告者が説明しているように、文化的生活への参加には、意味ある意思決定を伴い、女性は、何らかの形態の暴力を含め、懲罰の恐れなく、特権を与えたいと思うアイデンティティの印、新しい文化的意味及び慣行をめぐる共有の文化的価値を持つ新しい地域社会を生み出す自由を享受しなければならない(A/67/287、パラ 28)。女性に対する暴力とこれに対する適切な対応の欠如は、特定の地域社会の文化的生活を明らかにして参加するかどうかを選択する権利も女性に対して否定してきた(E/C.12/GC/21、パラ 7)。

30. 女性に対する暴力は、到達できる最高の水準の身体的・精神的健康の享受への女性と女兒の権利を損ない、無にする⁹⁴。親密なパートナーからの暴力、性的暴力、女性性器切除またはその他の有害な伝統的慣行、強制・子ども結婚または同棲、ジェンダー関連の殺害、人身取引、幼児殺し及び故意による女兒のネグレクトのようなジェンダーに基づく暴力は、

⁸⁹ 「世界人権宣言」第 18 条；「市民的・政治的権利国際規約」第 18 条及び 27 条。

⁹⁰ 「世界人権宣言」第 16 条；「市民的・政治的権利国際規約」第 23 条；「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 10 条(1)。

⁹¹ 「世界人権宣言」第 12 条；「市民的・政治的権利国際規約」第 17 条。

⁹² 「世界人権宣言」第 17 条；「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 16 条；「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する条約」第 5 条。

⁹³ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 15 条(1)(a)；「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 13 条(e)；「世界人権宣言」第 27 条；女性の開発への権利協会、「文化、伝統、女性に対する暴力：人権課題」、www.awid.org より閲覧可能。

⁹⁴ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 12 条(1)。「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 12 条；女子差別撤廃委員会、一般勧告第 19 号、パラ 7 も参照。

女性と女兒の身体的・精神的・性的・性と生殖に関する健康に深刻なインパクトを与える⁹⁵。女子差別撤廃委員会が述べたように、女性に対する暴力は、女性の健康と生命を危険にさらす⁹⁶。経済的・社会的・文化的権利委員会は、健康への権利には、自分の健康と身体を管理する権利を含め、性と生殖に関する自由を含めた同意を得ない医学的治療と実験を受けない自由への権利のような、干渉を受けない権利のような自由も資格も含まれている(E/C.12/2000/4、パラ 8)。

31. 教育への権利は、家庭内暴力及び虐待、学校での性的暴力、早期・強制結婚、人身取引及び有害な伝統的慣行を含めた暴力によって悪影響を受ける---このすべてが女性と女兒が教育への権利を実現することを妨げる⁹⁷。学校でのセクシュアル・ハラスメントは、否定的な身体的・情緒的影響を与え、しばしば妊娠した後で、生産性の減少、不登校、集中力の欠如、学業成績の不振または学校からの落ちこぼれという結果ともなる⁹⁸。人権理事会決議 24/23 で認められているように、子ども結婚、早期・強制結婚は、個人があらゆる形態の暴力を受けない生活を送ることを妨げ、教育への権利のような人権の享受に否定的な結果を与える(A/HRC/21/41、パラ 74 も参照)。早くから結婚生活に入る女兒は、配偶者と家庭を世話する責任を引き受け、家族を育てるためにしばしば学校を辞める。これが代わって、若い女性の経済的機会と自立を制限し、より年長で教育を受けた既婚女性よりもドメスティック・ヴァイオレンスの危険にさらされる⁹⁹。

32. 国際人権条約は、万人の適切な食糧、衣服及び住居を含めた適切な生活水準及び継続する生活条件の改善への権利を締約国が認めることを求めている¹⁰⁰。女性に対する暴力は、しばしば、この権利の侵害という結果となる。適切な生活水準への権利の構成要素としての適切な住居、及びこの状況での非差別への権利に関する特別報告者は、ドメスティック・ヴァイオレンスの状況で暮らしている女性は、家庭内で直面する暴力のために、本来不適切な住居で暮らしていると述べている(E/CN.4/2005/43、パラ 43)。女性に対する暴力そのものが、適切な生活水準への女性の権利を否定する条件を生み出している。女性は、適切な水準の生活への権利の実現にとって必要なシェルター施設、その他の形態の適切な住居、食糧及びその他の資源の欠如のために、虐待的な状況を離れることも妨げられるかも知れない(E/CN.4/2005/43)。国家は、ジェンダーに基づく暴力のサヴァイヴァーに、専門のシェルターまたは代替の住居の選択肢及び適切な水準の生活への権利を実現し、虐待の状況に戻る予想される必要性に強制されることを防ぐために必要なその他のサービスを提提供すべきである(A/HRC/19/53、パラ 21 及び 67)。

33. 女性に対する暴力は、出産前後の期間の特別保護への女性の権利にとって重大な否定的結果を与えるかも知れない¹⁰¹。妊娠中にドメスティック・ヴァイオレンスを受けていた女性は、早産、流産、危険な人工妊娠中絶、出血過多、妊産婦死亡及び出産に続く自殺の高い危険を含め、妊産婦及び新生児保健の結果を経験するかも知れない¹⁰²。

34. 自由に選び、受け入れる仕事で生活の糧を得る万人の権利¹⁰³を含む、人権法の下での

⁹⁵ 世界保健機関、女性に対する暴力を理解し対処する：健康上の結果(2012年)。

⁹⁶ 女子差別撤廃委員会、一般勧告第 19 号、パラ 19。

⁹⁷ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 13 条；「世界人権宣言」第 26 条；「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 10 条。

⁹⁸ Catherine Hill, Holty Keart, 一線を越える：学校でのセクシュアル・ハラスメント(米国大学女性協会、2011年)。

⁹⁹ 人権監視機構、「子ども結婚と女兒の権利侵害：全世界で毎年 1,400 万人の女兒が結婚する」。

¹⁰⁰ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 11 条；「世界人権宣言」第 25 条。

¹⁰¹ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 10 条(2)。

¹⁰² 世界保健機関、親密なパートナーからの暴力：情報シート(2011年)。Alexandra Garita, Ximena Andion、「女性の性と生殖に関する権利と健康：持続可能な開発を達成するための重要な投資」、ジェンダー平等、女性の権利及び女性の優先事項：持続可能な開発目標(ADGs)及びポスト 2015 年の開発アジェンダ案のための勧告中、も参照。

¹⁰³ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第 6 条(1)。

働く権利、正当で良好な労働条件と失業からの保護¹⁰⁴、訓練プログラム、政策、技術への権利¹⁰⁵を女性は保証されている。多くの形態のジェンダーに基づく暴力は、女性が働く権利、または安全で健全な労働条件、公正で平等な報酬、職業と雇用の自由な選択及び結婚または妊娠を根拠とした非差別を含め、差別のない正当で良好な労働条件を享受する権利を女性が実現することを妨げる。職場でのセクシュアル・ハラスメントは、危険で敵意のある労働環境を生み出すので、働く権利を侵害する¹⁰⁶。多くの形態の暴力は、働く権利を妨げ、女性が安全で健全な労働条件にアクセスすることを否定し、それによって女性が集中して生産的である能力に否定的な影響を与える。性と労働のために女性が人身取引される時、この形態のジェンダーに基づく暴力の被害者の労働条件は、公正で正当な補償、合理的な労働時間及び良好な労働条件を含めた基本的な権利を女性に対して否定する。

35. 職場外での親密なパートナーによる暴力も、女性の働く権利の成就に深刻なインパクトを与える。ドメスティック・ヴァイオレンスも、職場が暴力及び関連する行為の場となる所で起こるかも知れない。女性のパートナーを強制し、管理しようとするパートナーまたは元パートナーは、職場で女性を標的とし、女性の経済的独立を妨げるために職場またはそのあたりでストーカー行為をし、その支配力を高めるかも知れない。そのような暴力は、怠業を増やし、生産性と被雇用者のモラルを減少させる。親密なパートナーからの暴力の歴史を持つ女性は、より破壊的な労働履歴を持ち、その結果個人の所得が低く、度々転職しなければならない、暴力を経験したことのない女性よりも不安定なパートタイム労働に多く雇用されていることを証拠が示している¹⁰⁷。

36. 国際人権条約は、すべての人が、すべての人権と基本的自由が完全に実現される経済的・社会的・文化的・政治的開発に参画し、貢献する資格を与えられることによって、開発への権利を保証している(「開発への権利宣言」第1条、総会決議41/128、付録)。さらに、国家には、開発への権利を成就し、基本的資源へのアクセスにおいて万人のための平等な機会を保障し、女性が開発プロセスで積極的役割を果たすことを保障する効果的措置を取るために必要なあらゆる措置を取る責務がある(同上、第8条1)。農山漁村地域では、国家は、女性が男性と同等に開発に参加し、利益を受けることを保障するすべての適切な措置を取らなければならない¹⁰⁸。「ミレニアム開発目標」も、経済的・社会的・文化的権利の業績を開発への権利に結び付けている¹⁰⁹。ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、差別なく女性を開発に統合するという点でも、より幅広い開発アジェンダに影響を与えるという点でも、開発にとっての中心である。

37. 女性に対する暴力は、開発への権利を保証する国家の能力を基本的に損ない、その地域社会の開発に意味ある参画をする能力をかなり制限する。究極的に、ジェンダーに基づく暴力は、開発目標の達成が女性に対する暴力の撤廃なくしては不可能であるので、開発目標の達成と解き難く結びついている¹¹⁰。

38. すべての社会で程度はさまざまだが、女性と女兒は、所得、階級及び文化の境界を横断

¹⁰⁴ 「世界人権宣言」第23条。労働でき労働を求めている万人のための労働に関する「国際労働機関雇用政策条約第122号」第1条(2)も参照。

¹⁰⁵ 「経済的・社会的・文化的権利国際規約」第6条(2)。

¹⁰⁶ Fleur Van Leeuwen, *女性の権利は人権である: 国連人権委員会及び経済的・社会的・文化的権利委員会の慣行*(2011年)。

¹⁰⁷ Ludo MeFerran, *家で安全か、職場で安全化? 国内ドメスティック・ヴァイオレンスと職場調査*, オーストラリア・ドメスティック・ヴァイオレンス、家庭内暴力情報センター及びジェンダー関連の暴力研究・マイクロメクス調査センター、(2011年)。

¹⁰⁸ 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第14条(2)。

¹⁰⁹ 「ミレニアム開発目標」は、www.un.org/millenniumgoals/より閲覧できる。

¹¹⁰ 1992年、6月3-14日、リオデジャネイロ、「国連環境開発会議」報告書、第1巻、「会議」によって採択された決議(国連出版物、販売番号E.93.1.8及び訂正版)、決議I。付録II、パラ24.2(h)。

する身体的・性的・心理的虐待を受けているので、いくつかの人権条約は、女性に対する暴力が平等・開発・平和という目標に対する障害であることを認めてきた¹¹¹。女性の低い社会的・経済的地位は、女性に対する暴力の原因でもあり結果でもある¹¹²。開発への権利は特に文化、保健、労働を含めた包括的取組を採用し、その結果、あらゆる形態の暴力が平等・開発・平和への権利に否定的インパクトを持つ。

39. ジェンダーに基づく暴力は、女性の参画を妨げ、開発目標の多くを損なうことにより、持続可能な開発を妨げる。妊産婦保健の改善に関する「ミレニアム開発目標 5」は一つの例である。女性に対する暴力が、早期・強制結婚と出産という形で現れる時、女性は、出血、難産、敗血症及び子癩、並びに危険な人工妊娠中絶のような医学的条件に苦しむ可能性が高い¹¹³。保健サービスへの不適切なアクセスと相俟って、これら条件が母親の死亡につながるかも知れず、従って女性から妊産婦保健への開発の権利を奪うかも知れない。強制不妊手術、強制人工妊娠中絶、安全な人工妊娠中絶への効果的アクセスの欠如、情報を得た同意の欠如及び避妊法、名誉殺人のような有害な慣行、女性性器切除、早期強制結婚の選択を含め、数多くの女性に対する暴力の形態が、持続可能な開発に参画し貢献する権利を含め、いくつかの権利侵害を助長する。

40. 代わって、予防できる妊産婦死亡が、経済的・社会的不平等を助長するので、さらに否定的な開発成果につながる。一般的に、女性と女兒の間の病気の防止と闘いは、より健全で生産的な人口に繋がり、一方不健康は、家庭に貢献する個人の能力を減じ、所得の喪失と低い生産性という結果となる。さらに、若い人々というこれまでで最大の世代、特に思春期の女兒の健康への投資は、未来と持続可能な開発に投資することを意味する。しかし、ジェンダーに基づく暴力は、女性とその家族を貧困に陥れ、公共の資源の活力を奪い、経済的生産性を低くする。従って、女性と女兒が暴力を経験する時、彼女たちは、教育と保健のような基本的な人権へのアクセスを否定され、これがその地域社会の持続可能な開発に意味ある参画をする能力をかなり損なう。

41. 女性に対する暴力は、「ミレニアム開発目標 3」の重点である教育のような開発目標の達成に反する作用もする。世界中で 6,000 万人の女兒が学校の行き帰りに襲われるという事実は、多くの女兒が教育を修了することを妨げる¹¹⁴。大勢の思春期の女兒は、結婚及び学校関連の暴力のために学校を辞めざるを得なくなり、一方、性的暴力は、女兒の落ちこぼれ率を高め、教育の達成度を損なう¹¹⁵。

42. 「ミレニアム開発目標 1」は、極度の貧困と飢餓を根絶することを目的としている。「北京宣言と行動綱領」で述べられたように、ジェンダーに基づく暴力の恐怖は、女性の移動性を大きく制約するものであり、資源と経済活動への女性のアクセスを制限している¹¹⁶。女性の貧困の主たる原因は、ジェンダーに基づく暴力のパターンと絡み合っている女性と男性との間の不平等な力関係に体现されている。

¹¹¹ 1995年9月4-15日、北京、第4回世界女性会議報告書(国連出版物、販売番号 E.96.IV.13)、第I章、決議I、セクションI、パラ脱腋斑。1994年、9月5-13日、カイロ、国際人口開発会議報告書(国連出版物、販売番号 E.95.XIII.18)、第I章、決議I、付録、パラ4.9、総会決議S-21/2、パラ48も参照。

¹¹² 1995年9月4-15日、北京、大4回世界女性会議報告書(国連出版物、販売番号 E.96.IV.13)、第I章、決議I、付録I及びII、パラ112。

¹¹³ Alexandra Garita, Ximena Andion, 「女性の性と生殖に関する権利と健康: 持続可能な開発達成のための重要な投資」ジェンダー、平等、女性の権利及び女性の優先事項: 持続可能な開発目標(SDGs)とポスト2015年開発アジェンダ案のための勧告中。

¹¹⁴ 管理システム・インターナショナル、学校は子どもにとって安全な所か? 学校関連のジェンダーに基づく暴力を調べる(2008年)。

¹¹⁵ 子どもに対する暴力世界報告書(2006年)。

¹¹⁶ 1995年9月4-15日、北京、第4回世界女性会議報告書(国連出版物、販売番号 E.96.IV.13)、第I章、決議I、付録I及びII、パラ75。

43. 「ミレニアム開発目標 6」は、HIV/エイズとの闘いを各国政府に委任しているが、HIVにさらされることは、ジェンダーに基づく暴力や貧困と相関関係にある。例えば、サハラ以南アフリカでは、19歳から24歳までの年齢層の女性は、性的暴力と意思決定と自立における関連する不平等のために、男性の2倍感染する可能性が高い。女兒の感染率も、HIV感染の予防とエイズの治療にまつわる神話に関連する性的攻撃のために増えている¹¹⁷。

44. 女性に対する暴力は、あまりにも頻繁に、男女間の対人間不平等と構造的な不平等にだけ重点を置く理論的真空状態の中で議論され、それによって、ジェンダー内の不平等に関する分析を除外している。例えば、とりわけ障害を持つ女性、民族的または文化的マイノリティに属する女性、貧困の中で暮らす女性、農山漁村地域で暮らす女性、市民権のない女性及び高齢女性のように、重複し重なり合う形態の差別を経験している女性が直面する障害を認めることが重要である。これは、ジェンダーに基づく暴力に加えて、ある女性たちが標的にされ、複雑なまたは構造的な差別を経験する危険を高める(A/HRC/17/26、パラ 17)。

45. 障害を持つ女性は、ジェンダーに基づく暴力と障害に基づく暴力の双方を反映する重なり合う暴力の集合を経験する(A/HRC/17/26、パラ 28)。障害のない女性よりも障害を持つ女性の間で実体的に高い暴力の危険を多くの調査が述べている¹¹⁸。例えば、障害女性は、強制不妊手術及びその他の産児制限法に対して特に脆弱である。さらに、欧州議会は、最近、障害女性の80%近くが一般的な暴力の被害者であり、障害女性は、他の女性よりも性的暴力を経験する可能性が4倍高いと述べる報告書を出版した¹¹⁹。

46. 先住民族女性も、特にジェンダーに基づく暴力を受けやすい。世界的に、アボリジニーや先住民族女性の社会的・文化的・経済的・政治的周縁化は、植民地主義の否定的な遺産、歴史的な人種主義政府の政策及び経済政策の結果と相俟って、驚くほどの数のこういった女性たちを極度に脆弱な状況に追いやっている(A/HRC/20/16、パラ 61)。先住民族の権利に関する特別報告者は、アジアにおける先住民族に属する領土の増加する周縁化が、ジェンダーに基づく暴力にインパクトを与えてきたと述べている。ジェンダーに基づく暴力は、先住民族の領土に広がっており、軍と先住民族女性との間で起こるこの暴力の存在を抑制するために存在する沈黙の文化と闘う必要がある(A/HRC/24/41/Add.3、パラ 24)。

47. 貧困の中で暮らしている女性は、特に女性が少数グループのメンバであり、貧困を経験している時に、他の女性よりも大きな暴力にさらされている。女性に対する暴力、その原因と結果に関する特別報告者は、貧困の中で暮らすということは、貧困が女性に対する暴力の原因でもあり結果でもあるので、女性が暴力を経験する可能性をさらに高めることもあると述べてきた。また、貧困と人種は、相互につながっている---世界の貧困者の大多数が人種的・民族的マイノリティ社会出身の女性であるので。ジェンダーに基づく暴力を逃れるための選択肢は、女性に資源へのアクセスがない時にはかなり減る(A/HRC/17/26、パラ 75)。貧しい家庭では、女性に対する暴力の一形態である早期結婚がより普通のことである。貧しい女性は、経済的保護を確保するために、第二、第三の妻となることに同意するかも知れない(A/HRC/17/26、パラ 52)。

48. 難民及びその他の市民権をもたない人たちは、しばしば、女性に対する暴力を受けやすい。不健全で危険な住居、失業、貧困、保健ケア、高等教育、市民社会への参画への制限されたアクセスを含めた組織的・社会的要因が、すべて移動者、特に女性移動者の不健康

¹¹⁷ 国連人口基金、ジェンダーに基づく暴力と闘う:MDGs 達成の鍵(2005年3月)。

¹¹⁸ 例えば、人権監視機構、「障害を持つ女性に女性に汚名を着せること」、www.hrw.org より閲覧可能; Roberta Cepko, 「精神障害の女性の任意によらない不妊手術」、バークレー女性法律ジャーナル122(2993年)、http://scholarship.law.Berkeley.edu/bgj/volg/iss1/16 より閲覧可能。

¹¹⁹ Eva del Rio Ferre, Jesus I. Megigs, Francisca Expodito, 「視覚障害、身体障害を持つ女性に対するジェンダーに基づく暴力」2013年 Psicothema、第25巻、第1号。

と脆弱性を助長している。こういった地域社会の女性たちは、適切に保護されておらず、これが、彼女たちがより暴力を受けやすくなる原因であり、適切に社会に参画できる可能性を低くしている。市民権をもたない女性は、しばしば、法律の保護を欠いていると感じている。

49. 国際法の下で、国家には、人権を尊重し、保護し、成就する責務があり、国家は、その地域社会の構成員に対して市民権を確保する責務がある。これら権利の侵害に対する国家の責任は、国家行為者またはその行為が国家に帰せられる行為者によって行われた作為・不作為、またはある非国家行為者の作為・不作為を防止し、対応するために相当の注意義務をもって国家が行動できなかったことによる作為・不作為に基づくものであるかも知れない(A/HRC/23/49、パラ 1)。女性に対する暴力を撤廃するために相当の注意義務をもって行動する責任を果たすことは、それ自体でも、その他のカテゴリーの人権をすべて実現するためにも極めて重要である。完全で平等な国民としてその地域社会の市民的・政治的・経済的・社会的・文化的的生活に参画し、それによって国民としてのその権利を行使する女性の能力にとっても極めて重要である。

C. 継続する課題

50. 人権、女性に対する暴力及び市民権の行使との間の本質的なつながりは、国家がジェンダーに基づく暴力を撤廃する責務に応えるために、さらに効果的な防止と保護の対応を要求する。残念なことに、暴力の広がりや刑事責任免除の文化が、暴力のない生活への女性の権利と地域社会に完全に参画する権利の実現を根本的に危険にさらしている。本セクションは、女性に対する暴力を撤廃する努力を継続して妨げている課題をいくつか強調する。

1. 国家の対応：中立性への移行

51. 女性に対する暴力は、女性が女性であるがために経験する組織的で、広がった人権侵害である。ジェンダー中立性の概念は、万人が脆弱にな可能性があり、万人が保護に値する普遍的脅威として暴力を理解するように形作られている。これは、男性の暴力被害者が、女性被害者に与えられるものに相当する資源を必要とし、それに値することを示し、それによって、男性に対する暴力が広がった不平等と差別の結果として起こるものではないことを無視し、女性に対する暴力が争う余地なくそうであるようには組織的でもなければ疫病的でもないことも無視している。中立性への移行は、男性が女性を支配する制度としてよりはむしろ、「男と女」の婉曲な言い方を意味するものとしてジェンダーのより実用的で、政治的に心地よい理解に味方している。

52. 女性に対する暴力は、女性の生活を支配し、形成している個人的で、制度的で、構造的な要因と切り離して、ケース・バイ・ケースで分析することはできない。そのような要因は、女性にとっての結果の平等を確保するために、ジェンダーに特化した取組を要求する。すべての形態の暴力を「ジェンダーに中立的な」枠組に結び付け、総合しようとする試みは、変革的アジェンダを捨てる非政治的な、薄められた言説という結果となる傾向がある。女性に対する暴力に対応し、防止し、等しく重要なのは、形式的平等に対して実体的平等という国際法の責務を達成するためには、異なった規範的・実際の措置が必要である。

53. 「女性に対する暴力撤廃宣言」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」及び様々な地域条約は、この問題に対する国際理解を明確に説明しており、女性に対する暴力が差別、家父長的支配と管理の原因でもあり、結果でもあり、性質は構造的なものであり、公的領域においても、私的領域においても、女性を従属的地位に無理強いする社会的メカニズムとして働くことを再確認し、認めている。女子差別撤廃委員会は、ジェンダー中立的取組に移っている国家を批判してきた(例えば、CEDAW/C/NLD/CO/4, CEDAW/

C/POL/CO/6, CEDAW/C/FIN/CO/6 及び Add.1、及び CEDSW/C/UK/CO/6 及び Add.1 を参照)。法律、政策及びプログラムにおけるジェンダー特化に加えて、できることなら、サービスは、フェミニストの原則に基づいて、暴力の女性サヴァイヴァーにジェンダーに特化した、エンパワーメントの包括的支援を提供している独立した経験のある女性 NGO によって運営されるべきであることが論じられている¹²⁰。女性に特化することは、女性と暴力に関する関連地域人権条約でも義務付けられている。

2. 女性に対する暴力の対応における根強い公・民二分法

54. 女性に対する暴力への対応におけるもう一つの不平等と差別の表れは、究極的には女性を私的領域に押し込める公・民の二分法である。この二分法は、ジェンダー賃金格差、しばしば女性の自立を制限する生産と再生産の「二重の重荷」、そして最も過度に家父長的な社会における後見人制度または公的領域への女性のアクセスを制限するために意識的に立案された法的道具によって強化されている。女性が労働力に維持される重要な貢献をしている社会においてさえ、公的生活における女性の役割は、切り詰められる傾向にあり、女性に特に関係すると考えられる問題は、しばしば私的なものと考えられている。女性に対する暴力も例外ではなく、個人関係は公的問題ではないとする信念が、継続して暴力事件の防止、通報、訴追における対応に悪影響を与えている。

3. 説明責任と刑事責任免除: 女性に対する暴力撤廃に対して国家が相当の注意義務をもって行動できないこと

55. 人権理事会への 2013 年の報告書の中で、特別報告者は、女性に対する暴力を撤廃するために相当の注意義務をもって行動する国家の責務を果たせないという継続する課題を強調した。相当の注意義務をもって行動する国家の責任には、特に暴力に対する効果的対応、ジェンダー平等枠組の確保、態度の変容の推進、意思決定への女性の参画の積極的確保及び女性のエンパワーメントと働きを推進することに強い重点を置いたプログラムの実行を伴う。

4. 個人・制度・構造の側面を含めた女性に対する暴力の根本原因に対処する変革的救済策の欠如

56. 変革的救済策には、女性に対する暴力の問題が個人的なものではなくて組織的なものであることが認められることが必要であり、これには、これをジェンダーに特化した人権侵害として対処する特別措置が必要である。2011 年の報告書で、特別報告者は、保護・防止・エンパワーメントの取組を含め、ジェンダーに特化した包括的な枠組を説明した。法律・政策・プログラムにおける対応には、女性の歴史的・現在・未来の現実が、権利の不可分性と相互依存性のレンズを通して考慮に入れられる必要がある。男性グループを優先することを通してサービス提供とアドヴォカシーのための女性グループが利用できる資金を危うくすることは、変革的努力を損なう。

57. 最近の課題は、特に政治的行動と資金提供行動を通して女性に対する暴力の階層を生み出すことである。これは、最近の武力紛争の状況で明らかなように、紛争時には悪化する差別と暴力のパターンの継続であることに対して、異なった例外的なものとして、紛争状況での性的暴力の説明で特に明らかである。この形態の暴力を優先することは、ジェンダー化した暴力の連続の一部として女性に対する暴力を理解することからの移行、場合によっては国内レベルを含め、あらゆる形態の暴力に対処する必要性にもかかわらず、資金における移行、ある国連機関による重点の移行、このプロセスにおけるドナー国主導

¹²⁰ 女性に対する暴力に関する法律のためのハンドブック、セクション 3.6.1。

の優先事項の効果を含め、数多くの懸念につながっている。大勢の女性の権利擁護者の見解は、日常的に家庭や地域社会で女性と女兒が経験する低いレベルの「闘い」を損ない無視して、これら移行が紛争状況における女性に対する暴力の形態に重点を置くことにつながっているということである。

5. 金融危機、緊縮措置及び社会サービス経費の削減

58. 特別報告者は、法的作業、政策作業及びアドヴォカシー作業を含め、核心となるサービス提供のための資金が削減されたことから女性の権利セクターの弱体化について深く懸念している。女性の権利擁護者の作業に対する一形態の報復として、NGO への資金が削減されたことも心配される。この問題は、数多くの条約機関と NGO の報告書で提起されてきた。

6. 法的に拘束力のある条約の欠如

59. 特別報告者は、国際レベルでの規範的ギャップの存在を強調してきた。女性に対する暴力に関する法的に拘束力のある条約の欠如は、包括的にあらゆる形態の女性に対する暴力に対処して、女性に対する暴力を撤廃するために相当の注意義務をもって行動する国家の責任を明確に述べ、それ自体人権侵害としてこの問題を詳細に説明することを妨げている。「ウィーン宣言と行動計画」、「女性に対する暴力撤廃宣言」及び「北京宣言と行動綱領」、及び条約機関の一般コメントと勧告を含め、この問題に対処する多くの「非拘束的合意」文書はある。しかし、それらの非拘束的性質が、国家が侵害に対して責任をもつことはできないことを効果的に意味している。特別報告者は、女性に対する暴力に関する非拘束的合意の開発が慣習的国際法の領域に入ったものはまだないと述べている。

60. 女性に対する暴力に対処している重要な 3 つの地域人権条約、つまり、1994 年の「女性に対する暴力防止・懲罰・根絶に関する米州条約」、2003 年の「アフリカ女性の権利に関する人権と諸国民の権利に関するアフリカ憲章議定書」及び最近の「女性に対する暴力及びドメスティック・ヴァイオレンスを防止し、闘うための欧州会議条約」では、より特化したものがみられる。女性に対する暴力を撤廃する国家の責務の規範的支持は、1994 年以来進展し、地域条約は、国際的な基準設定の開発を反映しているが、それは法的拘束力のある地域条約内でのことである。これら条約が女性に対する暴力に特化しているにもかかわらず、例えばこれら条約に反映されている人と行為の範囲の定義と包括性に関しては限度がある。世界の他の地域における明確な地域条約の欠如のみならず、このようなギャップは、国連レベルでの女性に対する暴力に関する普遍的な法的拘束力のある条約の必要性を強調している。

7. 男性・男児への重点に向けたジェンダー化された対応と動きに対する理解の移行¹²¹

61. 過去数年に、暴力に関するものを含め、女性に言及するものとしての、国際的な規範的枠組の中で女性グループによって説明され、理解されているものとしての「ジェンダー・フォーカス」に対する理解から離れる動きがあった。ある著者は、女性の権利 NGO と個人によって表明される懸念と挫折感を以下のように巧みに説明している：

男性の特権と女性の従属を奪われたジェンダーは、女性も男性も既存のジェンダー秩序から平等に損害を受けることを意味するようになった。女性団体は、「もしジェンダーと取り組んでいるのなら、男性はどこにいますか」とますます尋ねられるようになり、男性を含めるようますます圧力をかけられるようになった。この圧力に続いて、新しい

¹²¹ Clair Malcolm, Helen Griffiths, 「女性に対する暴力防止に男性・男児をかかわらせることの限界」、2014 年 1 月(女性のファイルにある未発表の文書)。

行為者---男性の団体---が中心となった。すでに弱体化していた女性団体の存在は、今ではますます脅かされ、運動を築こうとするフェミニストの試みは、さらなる課題に直面した。男性と男性団体にますます重点を置くことは...ある人々によっては新しい流行、ジェンダー平等を達成するための最新の特效薬、女性団体と女性運動に対する脅威と見なされている。こう考えて、男性団体へのドナーの注意は、女性のエンパワーメントとリーダーシップから離れて、ジェンダー平等の闘いの手綱を男性に渡すことへと支援の移行を意味するものに思える。男性は再び責任をもち---今回は、女性解放の闘いの責任をもつのである¹²²。

62. 「男性・男児」のアジェンダへの移行は困難に満ちているが、多くの資金提供、承認及び政治的支援を引き付けたように思えることは、数多くの特別報告者との対談者が提起した多くの問題から明らかである。そのマニフェストを正当化するために、多くの男性団体は、男性・男児の包摂は、2009年3月29日から4月3日までリオデジャネイロで開催された「ジェンダー平等達成に男性・男児をかかわらせることに関する世界シンポジウムのリオ宣言」を含め、数多くの国際文書と枠組みで要請されている拘束力のある責務であると主張している。この「宣言」は、男性・男児をかかわらせるアジェンダを推進する各国国連機関及びドナーの責務を概説し、その方向でのさらなる作業への資金の配分を提唱している。「リオ宣言」は、NGO宣言であり、法的に、国連文書に匹敵する地位は有しておらず、それが規定し強化しているまさにその男性グループによって開発され、推進されたものであった。特にジェンダー不平等を変えるためのジェンダー平等と男性をかかわらせパートナーを組むことに関する国際人権基準と枠組の根拠と解釈の歪曲が、従ってそのような議論によって強化されている。そのような国連公約のNGO宣言との融合は、女性運動とは別に、多くが男性の言葉で男性・男児とのかかわりを再定義している独立した男性団体が急速に発展するという結果となっている。

63. 実際の観点から、もし男性が女性に対する暴力加害者の大多数を占めているならば、彼らを討議にかかわらせ、過度の男らしさと女性嫌悪症の性質と結果に抵抗し、拒否し、暴力のパターンを克服するように彼らを教育することが女性に対する暴力の撤廃に向けた明白な手段である。フェミニストの取組は、共通して男性をジェンダーの変革を求める際の同盟者であり、対象と考えてきた。最近、多くの男性グループは、かわりの対象であり同盟者であることから、特に男性・男児をかかわらせるための専門の男性団体の設立を通して、ジェンダー平等に関するイニシアティブの指導者になることへと移ってきている。重点の移行の理論は、暴力と差別からの保護を提供するために加害者が属する団体---圧倒的に権力と特権と機会の経済的・政治的・社会的構造を維持している団体---をエンパワーするので、自己欺瞞であるように思える。特別報告者は、男性・男児をかかわらせることに関する支配的な声が、報告書を通してであれ、国連会議を通してであれまたは報道とポップ・カルチャーを通じたより幅広い一般の人々とのつながりを通してであれ、「男性・男児」のアジェンダと関連する最も著名な団体と関連している男性の大変に小さなグループに属していることも懸念している。これは、合法性と説明責任に関連して、数多くの問題を提起している。

64. 男性と男児の役割については多くのイデオロギーがある。しばしば、重点は、不相応に不平等と差別と暴力を受けている自立した存在としての女性はなく、むしろ女性に対する暴力は、男性と男児の利益と混ぜ合わされている。男性グループは、大多数の男性は虐待にかかわっておらず、すべての男性が過度の男らしさという支配的な概念に社会化される結果となっており、これが一つには暴力に訴える説明となっていると論じる傾向にある。従

¹²² Shamin Meet, 「ジェンダー平等の闘い: 男性と男性団体の位置の考察」、公開討議、南部アフリカオープン・ソサイエティ・イニシアティブ(2011年)、第2-4章。www.osisa.org より閲覧可能。

って、議論は、男性も女性もジェンダー固定観念を受け、腐敗した形態の権力は女性と同様男性にとっても破壊的であるので、男性も女性もジェンダー固定観念を壊すことで利益を受けるであろうとなる。

65. 男性・男児のかかわりに関連する一つの戦略は、女性は母親として、姉妹として、妻として等々、尊敬に値するという考えに訴えることである。個人関係を強調することは、女性に対する暴力の結果を理解しやすくなると言われている。これも、婚姻状態にかかわりなく女性を権利保持者として考えるようにという呼び掛けが、女性自身の間でさえ支持を得るには急進的過ぎると考えられている過度に家父長的社会でも効果的戦略と考えられている。従って、この暗黙の提案は、尊敬に値する自立した個人としての女性の問題を歪め、女性の権利の尊重を私的領域の地位にかかっているものにしてしまい、これがさらに公・民の二分法を強化する。

66. 女性に対する暴力と闘う努力において、男性・男児のかかわりに関連する団体のマナデートと原則の簡潔な分析は、女性の権利に関連する基本原則に対する理解を損なう一連の内部的矛盾を明らかにしている。これは、保護者としての男性及び拡大して被害者としての女性の家父長的規範の再確認、分析の主要な関係項としての家族の復権、ジェンダー平等とジェンダー化した暴力に対する理解の非政治化、公・民二分法の強化、女性に対する暴力撤廃の議論の手段化、男性、男らしさ、ジェンダー化した役割についての概念上の混乱、男性・男児への移行と提案されている法的拘束力のある国際法責務の正当化と矛盾を含め、いくつかの方法で反映されている。

IV. 結論と勧告

67. 国連における 20 年の非拘束的合意の開発の課題は、人権条約機関による決議、解釈のガイドライン及び監視及び普遍的定期的レビューの存在を反映している。大きくて様々な監視メカニズムの限界が、締約国の報告書を調べる時の時間の制約と相俟って、女性に対する暴力、その原因と結果に関連する情報と不十分な対応の評価に関連する不十分な調査という結果となっている。さらに、特別な法的に施行できる基準の欠如が、女性に対する暴力行為に対する説明責任のみならず、適切な対応を確保しようとする試みにさらなるインパクトを与えている。

68. 多くの国々は、女性に対する暴力を広げた組織的な人権侵害として認め、国内レベルで程度はさまざまだがその根絶に取り組んでいるが、女性に対する暴力に関する国際法内の規範的ギャップが、女性の人権を尊重し、保護し、成就することができないことに対して国家に責任をもたせることに対する障害である。本報告書で示されているように、女性に対する暴力は、市民的・政治的・経済的・社会的・文化的権利を含め、すべての人権にインパクトを与え、それによって完全で、包摂的で、参加型の市民権の行使に対する障害として働く。

69. 「女性に対する暴力撤廃宣言」の中で、総会は、女性に対する暴力が、男女間の歴史的に不平等な力関係の表れであり、これが男性による女性支配と差別につながり、女性の完全な地位の向上の妨げであり、女性に対する暴力は、女性が男性に比べて従属的な地位に無理強いされる重要な社会的メカニズムの一つであることを認めた。

70. さらに、総会は、経済社会理事会が、女性に対する暴力の問題に明確に対処する国際条約のための枠組の開発を勧告した 1991 年 5 月 30 日の理事会決議 1991/18 を想起した。総会は、特に継続する疫病的暴力によって、女性が、法的・社会的・経済的平等を社会において達成する機会が限られていることにも警告を発した。20 年が経って、完全で、包摂

的で、参加型の市民権には、女性に対する暴力がすべての人権の実現に対する障害、従って、市民権の効果的行使に対する障害として見られることが必要であることは明らかである。

71. 「女性に対する暴力撤廃宣言」の開発と採択に先立って提起された問題及びその後過去 20 年にわたってマンデート保持者の作業によって強化されてきた問題は、別個の監視機関を含む女性と女兒に対する暴力に関する法的に拘束力のある国際条約または議定書の採択を、国際社会が検討する時であるという考えを起こさせる。女性に対する暴力撤廃に関する国際条約または「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の選択議定書、一般的開発と国レベルでの開発の詳細な分析を実体的に提供する特別な監視機関を持つ条約または選択議定書は、法的に拘束力があり、世界的に女性と女兒の保護のために明確な規範的枠組を提供する基準に対して国家が責任をもつことを保障するであろう。法的に拘束力のある国際条約は、教育的であるのみならず、保護的で防止的な機能を提供するであろう。女性の権利は人権であり、女性に対する暴力は人権侵害であるとの認識には、この公約の措置が必要である。

72. 特別報告者は、総会が、女性に対する暴力撤廃努力の強化を求めて、国際人権法の規範的ギャップの調査を行うことを勧告する。

73. 上に提起したその他の課題に関しては、特別報告者は、事務総長がそのような課題が女性に対する暴力撤廃の探求に与えるインパクトに関する調査を始めることを勧告する。

ジェンダー固定観念化と持続可能な開発アジェンダの状況 での女性の人権に関するパネル討論に関する 国連人権高等弁務官事務所の概要報告書(A/69/369)

事務総長メモ

人権理事会は、その決議 26/15 の中で、第 26 回理事会で開催されたジェンダー固定観念化と持続可能な開発アジェンダの状況での女性の人権に関するパネル討論の、人権高等弁務官事務所が準備した概要報告書を第 69 回総会に伝えるよう「事務所」に要請した。

事務総長は、総会に、その概要報告書が文書 A/HRC/27/73 に含まれていることを伝えることを名誉に思う。

2014年9月29日付の日本国連代表部大使から 事務総長に当てた書簡(A/69/396)

2014年9月12日から14日まで開催され、日本外務大臣岸田文雄が議長を務めた「女性世界集会」の概要をここにお届けすることを名誉に存じます(付録を参照)。

この行事は、日本政府、日本経済団体連合会(経団連)、日経新聞社及び日本国際問題研究所が共同開催し、日本経済研究センターが後援いたしました。「世界女性集会」への参加者たちは、経済における女性の積極的役割を推進することの重要性を強調し、世界問題と女性のイニシアティブを討議いたしました。参加者の中には、ヘレン・クラーク国連開発計画長官、プムズィレ・ムランボヌクカ ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関事務局長及びザイナブ・ハワ・ヴァングラ紛争中の性的暴力に関する事務総長特別代表という3名の国連高官がおられました。

第69回総会の文書として配布された本書簡とその付録をお受け取りいただければ幸甚に存じます。

(署名) 吉川 元偉
国連日本代表部特命全権大使

日本国連代表部大使より事務総長に宛てた2014年9月29日付書簡付録

2014年、東京、「世界女性集会」の参加者の提案に基づく議長概要

経済における女性の積極的役割の推進

1. **トップ管理職の公約を得る。** ターゲットを明確にし、行動計画を実施し、説明責任を高める。職場での女性のエンパワーメントを支援する日本の新法を支持する。中級管理職の思考様式の変容を推進する。女性を訓練し、支援し、女性のロールモデルを生み出す。
2. **働き方の前例のない、徹底した改革を実施する。** 長時間労働制を止め、より生産性の高い柔軟な働き方を実現する。自分の意思で仕事と生活をどのように共存させるかを決定できる「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ管理」への移行。
3. **女性の起業を支援し奨励する。** 個人的保証のないローンのような資金調達を得ることに對する障害を低くする。教育全体を通して、人々の思考様式が発達段階の早い時期に変わることができるように、若い人々は起業家になることを選択できることに気づかされるべきである。
4. **女性の事業活動を支援する。** 女性主導の企業による公共調達を積極的に推進する。上級専門職をよりよく利用する社会構造を導入する。
5. **仕事と生活を両立させる措置の拡大を強化する。** 女性が働くことができるように、子どもを育てておられるまたは高齢者を介護している家庭により多くの選択肢を提供するために、在宅ケア提供者の利用を促進する。この点で、在宅ケア提供者のための国内基準を確立し、市場を生み出すために地方自治体と協力する。さらに、例えば、外国人ケア提供者を引き付ける関連政策と措置を緩和することにより、外国人ケア提供者の供給を増やす。
6. **ジェンダーに中立的な制度を実現する。** 税制・社会保障制度を見直し、ジェンダーに中立的な社会制度を実現する。子育てを支援するために、所得税減税のような措置を導入す

る。さらに、男性が育児休暇を取るよう奨励する企業のための税制上の奨励策を導入する。

世界的問題と女性のイニシャティヴ

1. **女性と子どもの直接的ニーズに対処する。** 人間の安全保障を脅かすかも知れない自然災害及びその他の危機の場合には、包括的で効果的な政策とメカニズムが設置されることを保障する。
2. **女性のエンパワーメントに戦略的に投資する。** 各国政府、企業及び市民社会を含めたすべての利害関係者は、社会の弾力性を高めるために、教育、医学、経済及び食糧の領域に戦略的投資をするべきである。
3. **女性の政治的リーダーシップ及び参画を確保する。** 安全保障理事会決議 1325 号(2000 年) 及び関連決議の実施を確保するために、高官の政治的リーダーシップと公約、市民社会の女性との国際社会による協議と平和構築のあらゆる段階及びすべての政府の意思決定への女性の視点と参画の包摂が極めて重要である。具体的成果に対する戦略を練るために、重要な高官指導者を集めることを提案する。
4. **平和と安全保障における女性の役割を強化する。** 女性が平和と安全保障において果たす役割を文書化し、利用できるようにし、そのような努力を支援するために資金が利用できることを保障する。性的暴力に対する刑事責任免除をなくし、平和構築においてサヴァイヴァーを中心とした支援を提供し、女性のエンパワーメントと支援を確保するメカニズムを創設する。
5. **既存の法律、制度及び国内政策における女性に対する偏見を明らかにし、矯正する。** 実施を監視する。ジェンダー平等に対する構造的障害の統計分析を含めた国内分析は、女性の課題にスポットライトを当て続けることができるようにするであろう。
6. **女性をエンパワーする。** 技術は、女性のエンパワーメントにとって極めて重要である。技術は、教育と小規模・中規模事業に対する技術支援へのアクセスをもたらし、女性が地球規模で好事例を分かち合う手段を提供する。女性の自信を築くためには、ロールモデルを提供するだけでなく、ジェンダー平等を奨励し、確保するためにも、女性からリーダーシップを示すことが必要である。

以 上