



国連広報センター所長

根本 かおる

ジェンダー平等いかに推進するか

この連載の掲載は3月8日の「国際女性デー」の翌日。今回は「ジェンダー平等を口頭から組織・個人の立場でどのように推進するか」にこだわって、国連での事例も紹介しながら書きたい。国連のトップ、アントニオ・グテーレス事務総長は「ジェンダー平等は権力の問題。この権力は数千年にわたり、男性によって用心深く守られてきた。それは私たちのコミュニティ、私たちの経済、私たちの環境、私たちの健康を害するとして私たちの健康を害する

未来を 変える

権力の濫用に他ならない」ときまざまな場で発言し、彼のビジョンを共有し、実行に移している。2017年1月の就任以

来、ジェンダー平等を自身の最優先課題に挙げ、就任から女性を積極登用し、1年で幹部会に出席する事務次長・事務次長補レベルの幹部職員において男女同数を達成、今では女性の方が多い。途上国において事務総長の名代として開発分野で国連国別チームを統括する「国連常駐調整官」についても、男女同数を達成した。今後は部長級以下のあらゆるクラスにおいても28年までにジェンダー・パリティを達成することを目指している。

組織・個人が深く考える時



2017年1月の就任以来、女性を積極登用している国連のグテーレス事務総長 (c) UN Photo/Mark Garten

た。今後は意識して女性をより「担い手」という存在として描くことに取り組むことにしている。今年の国際女性デーのキャンペーンのテーマも「リーダーシップを発揮する女性たち：コロナ禍の世界で平等な未来を実現する」だ。

職員レベルでも、私たちの局の管理職は人事評価システムの中でジェンダー平等の推進に関する目標を挙げるのが求められている。私のジェンダー目標実現のためのアクションの1部をご紹介しますと、自分たちが主権・共催する行事では登壇者のジェンダーバラ

参加する多様性は、力の源だ。私は背景の異なる人々ができるのか、考えてみていただきたい。

とができ、新たなビジネスチャンスを見いだすことができる。巻き込み型のマネージメントを通じて当事者意識も高まる。同質性の高い組織では多様な意見をまとめることを「手間・時間がかかり、面倒くさい」と見るきらいがあるかもしれないが、一面的な価値観だけで物事を決めてしまうことは、常にグローバルな視線に晒されている現在においては非常に危険だろう。是非一度皆さんの組織、そしてお一人お一人でジェンダー平等推進のために何ができるのか、考えてみていただきたい。

国連事例 参考 多様性は力の源泉

ねもと・かおる 86年(昭61)東大法卒、同年テレビ朝日入社。米コロンビア大学大学院国際関係論修士修了。96年から国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) で難民支援活動に従事。世界食糧計画 (WFP) 広報官、国連UNHCR協会事務局長なども歴任。13年から現職。神戸市出身。