

WorldYWCA

世界YWCA

用語集と定義



世界YWCA¹

用語集と定義

なぜ用語集が必要か

世界中どのYWCAの組織も常に確固とした自立性をもって活動しています。コミュニティ、国、地域レベルでの活動に適応性や成功をもたらす鍵となるのはまさにこの自立性です。それでも、活動のすべてが一つの世界観から外れないようにするために、私たちは協力し、YWCA運動のための共通の言語を持つ必要があるのです。

女性運動の活動家やリーダーの多くは、社会変革について一旦発せられた言葉が本来の意味を失っていくという経験をしています。例えば、セーフ・スペース、エンパワメント、エンゲージメント、などという言葉は、さまざまなYWCAのグループやその他多くの女性運動においてそれぞれ違った意味で使われています。

これを是正し、YWCAリーダーや運動の場にいる活動家たちに共通して使える言葉を示すために用語集と定義が編纂されました。

専門用語であれ、実用語であれ、特殊用語であれ、最もよく使われている言葉を選んで、活動している人、これからしようとしている人、支持者、パートナー、協力者など、誰にでもわかりやすい定義をつけて説明しています。

用語集のアイデアはどこから生まれたか

2015年、バンコクで開催された世界YWCA総会で、革新的な「2035年に向けた共通目標（Goal 2035）」が提案され、承認されました。「2035年までに、1億人の若い女性と少女が正義とジェンダー平等を実現し、暴力・戦争のない世界をつくるために権力構造を変革し、すべての女性にインクルーシブで持続可能なYWCA運動を先導します」²というものです。この目標に到達するために、YWCAは内部外部を問わず実際に活動するリーダーたちと連携し、結束し、協議します。そしてそのための場所とリソースを提供します。³

それ以降、過去から現在に至るまでの運動の分析がおこなわれ、世界YWCAの2020－2023年、目標達成のための優先課題と主要な取り組み

（Strategic Priorities and Key Initiatives）⁴の決議へと発展しました。これらの文書は、運動を推し進めるための手段を開発し広めていくことの重要性を強調しています。2020年の世界YWCAの中核となる課題の一つとして、実際の活動にも外部の協力者にも使える用語集を編纂してそれを推進するという言葉も記されています。用語集は単に使われている言葉を理解するのに役立つだけでなく、2035年目標に向かって協働するために大いに役立つものなのです。

用語集作成の限界

何十年にもわたる運動の中での女性の発言や思考のすべてを把握するのはとても難しいことです。ですからこの用語集は現在もまた将来にわたっても最終版というものではありません。むしろ運動する女性たちが長年にわたっていかにさまざまな用語を使ってきたのかに気づきそれを広く共有するためのものです。そのために若い女性、女性リーダーにこの作業を継続し、これを更新していったほしいのです。みなさんが書き加えたこと、書き直したこと、賛成できること、できないこと、アイデアや情報こそが、この用語集をYWCA運動はじめ多くの女性運動の要となる資料に変えていくのです。

用語集作成の方法

この用語集の内容はそれぞれの地域YWCAやリーダーがしてきた活動の多様性を反映しています。リストに掲載した言葉は注意深く選択し、定義は長年YWCA運動の原動力となってきた価値観や原則に沿ったものです。

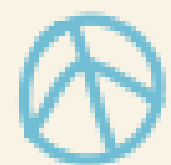
初版は世界YWCAのポーリン・ウエスタバーキー（Pauline Westerbarkey）とスチ・ガウ博士（Dr. Suchi Gaur）が手がけました。その後多くのYWCAリーダーたちが見直したり書き加えたりしました。次のような方々です。シドニー・ピゴット（Sydney Piggott）（カナダY）、ドンテ・ヒリアド（Donte Hilliard）（アメリカY）、タリサ・アバンテイ（Talisa Avanthay）（世界Y）、ニルマラ・ガラン（Nirmala Gurung）（ネパールY 世界Yアジア地区コーディネーター）、ナオミ・ウォエング（Naomi Woyengu）（パプアニューギニアY 世界Yアジア太平洋地区コーディネーター）、イザベラ・ディアズ（Isabella Diaz）（ホンジュラスY）、ジャネット・ムワバ（Janet Mwaba）（ザンビアY）、リコル・ジュリアン（Rickol Julien）（グレナダY）。最終版として仕上げたのは、ティナ・ブフェ（Tina Bouffet）、イラストはイブ・ジェンティルオム（Eve Gentilhomme）です。フランス語版に訳したのはジェイン・クリクスハंक・マギストリス（Jane Cruikshank-Magistris）、スペイン語版翻訳者はヴィオレタ・アランツ・デ・ラ・トーレ（Violeta Arranz de la Torre）とラファエル・ポーラン・モレノ（Rafael Porlan -Moreno）です。日本語版は東京YWCA国際語学ボランティアズILVが作成しました。

¹ 会則に従い、世界YWAは会員としての加盟YWCA、運営組織としての世界YWCA運営委員会、そして執行部署の世界事務局から成り立っている。YWCA運動（単にYWCAという場合もある）とは世界YWCAをはじめ加盟YWCA、地域YWCAのすべての運動を含めたものである。

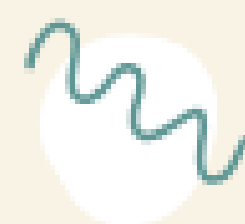
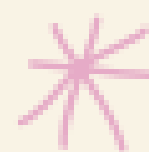
² 2035年に向けたビジョン構築（Envisioning 2035）、世界YWCA、2015年

³ 世界YWCA 2035年に向けた共通目標：変革へのセオリー（World YWCA Goal 2035:Theory of Change）、世界YWCA、2019年

⁴ 世界YWCA会則第5条：世界YWCAが目標とするのは、リーダーシップを支援し、世界中の女性、少女の力を集めて、すべての人にとっての正義、平和、健康、人間の尊厳、自由そして持続可能な環境を実現することである。



目次



アプローチ-----6

フェミニスト、男女同権主義者-----	6
人権に基づくアプローチ-----	6
インクルーシブ、包括的-----	6
世代を超えた-----	7
インターセクショナル、交差的-----	7
参加型-----	7

世界YWCA-----8

説明責任 -----	8
コンサルティング -----	8
コンスティテューション 憲法、 規約、会則-----	8
参画-----	8
信仰/信仰に基づいた -----	9
目標 -----	9
ガバナンス、組織の運営管理-----	9
運動の構築 -----	9
パートナーシップ -----	10
リソースの結集 -----	10
対象グループ -----	10
ビジョン -----	10

フェミニスト運動と アドボカシー活動 -----11

アドボカシー活動 -----	11
政策に対するアドボカシー-----	11
能力向上 -----	11
多様性-----	12
エンパワメント -----	12
フェミニズム -----	12
人権-----	13
イノベーション-----	13
リーダーシップ-----	13
若い女性のリーダーシップ-----	13
変革をもたらすリーダーシップ-----	14
変革をもたらす リーダーシップへの道-----	14
世代を超えて分かち合う リーダーシップ -----	14
社会運動-----	15
非差別 -----	15
参加 -----	15
家父長制 -----	15
力-----	16
エージェンシー、行為主体-----	16

権力構造 -----	16
特権-----	16
レイシズム、人種差別-----	17
セーフ・スペース -----	17
バーチャル・セーフ・スペース-----	17
社会変革 -----	18
持続可能-----	18
持続可能な開発 -----	18
変革 -----	18
非白人の女性-----	18

ジェンダー-----19

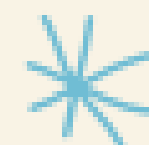
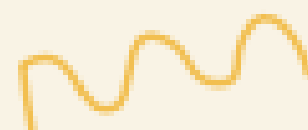
ジェンダー平等 -----	19
ジェンダーに基づく分析-----	19
ミソジニー、女性蔑視 -----	19
セクシズム、性差別-----	19
セクシャル・ハラスメント、 性的いやがらせ-----	19
性的指向、性自認、 性表現、性的特徴（SOGIESC）-----	20
性的指向 -----	20
性自認 -----	20
性表現 -----	20

LGBTIQ+ -----20

テーマ領域-----22

児童婚、早婚、強制結婚 -----	22
気候変動 -----	22
気候変動とジェンダー公正 -----	22
経済的公正 -----	22
信仰、フェミニズム、人権 -----	23
ジェンダーに基づく暴力 -----	24
HIVとAIDS -----	24
平和 -----	24
平和、安全、 ジェンダー平等 -----	25
性と生殖に関する 健康と権利-----	25

参考資料-----26



アプローチ (APPROACHES)

フェミニスト (Feminist)

すべての社会変革の分析やプロセスに際し、力関係、特にジェンダーの力関係を変えることを中心に据えたアプローチをする人です。フェミニストによる変革を求める介入では、女性やその他の疎外されているジェンダーの人々をエンパワーすること、ジェンダーの力関係を変えること、そしてジェンダー平等を前進させることに重点が置かれます。フェミニストによる変革を求める介入時には、常に「ジェンダーレンズ」を通して検討がなされます。つまり、その変革プロセスによって、ジェンダー平等や女性の権利が意識的に取り上げられ、進展していくかどうか问われます。⁵

フェミニズム(Feminism) 参照

人権に基づくアプローチ (Human Rights-based approach, HRBA)

差別が無い、誰でも参加できる、説明責任が果たされる、などの人権原則を適用するアプローチのことです。人権に基づくアプローチでは、あらゆるプログラム、プロジェクト、活動において、人権の確保を最優先にします。

インクルーシブ、包括的 (Inclusive)

誰もが、一員としてそこに居る感覚を持てるようにすることです。インクルーシブな場というのは、アイデンティティにかかわらず、それぞれの個人が意見を共有し、意思を決定し、尊敬され尊重されていることを感じる行為主体性があることはじめて得られます。インクルーシブな場作りを進めるために、YWCAは、人種、民族、健康状態、地位、階級、カースト、異なる心身能力、先住民族か否か、年齢、性的指向、性自認、信条などの多様性を全面的に認め、受容します。⁶



世代を超えた (Intergenerational)

世代どうしのかかわりや世代を超えたかかわりを表します。世代を超えたアプローチでは、年齢に関係なく、個人の生の経験や彼女・彼らから学ぶことのできる事柄に、敬意を表すことを基礎にしています。

「インターセクショナルリティとは、ある種のレンズです。それを通して見ると、権力がどこから発生し衝突するのか、また権力がどこで結合し交差するのかが知ることができます。人種問題がここにあり、ジェンダー問題がそこにあり、階級あるいはLGBTQの問題があそこにある、という別々の話ではないのです。これらすべての問題に同時にさらされている人々に起こっている事柄は、その枠組みのなかで多くの場合かき消されてしまっているのです。」⁷
(K.クレンショー、K. Crenshaw,2017)

インターセクショナル、 交差的(Intersectional)

人種や階級、ジェンダーといった複数の社会カテゴリーが関連し合った状態を指します。ある個人あるいはグループに、そうした複数の社会カテゴリーが同時に当てはめられると、その重なりは、新たな、相関する力関係や差別、(不)利益、あるいは特権を生む可能性があります。

参加型(Participatory)

参加型のプロセスでは、計画、経過、結果の各段階を通して、力や当事者意識を共有するために多種多様な手法を用います。参加者は、可能な解決法を見つけ行動するように促されます。この手法では、より辺縁に追いやられているグループの視点をはっきり表明し共有すること、また彼女・彼らと権力や権威のある地位にいる人々との直接の協働を促すことを目指します。⁸

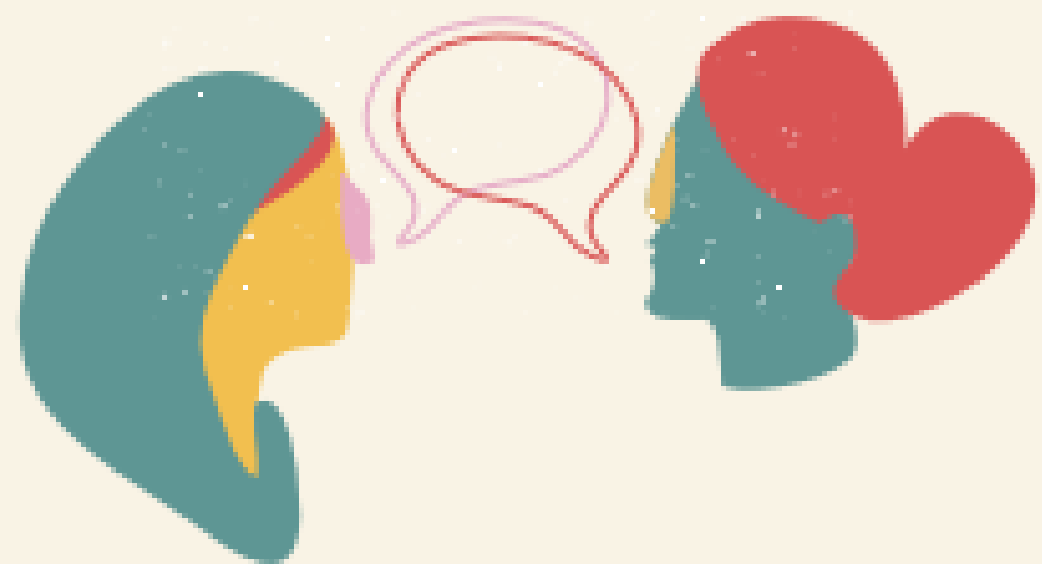
⁵ 変革をもたらすフェミニストによるリーダーシップの達成：組織と活動のための「ツールキット」 (Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organisations and Movements)、スリラタ・バトゥリワラ (Srilatha Batliwala)、ミッシェル・フリードマン (Michel Friedman)、CREA (Creating Resources for Empowerment in Action)、2014年

⁶ 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

⁷ インターセクショナルリティについてのキンバレ・クレンショーの考え、20数年後の世界 (Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later)、コロンビア・ロー・スクール、2017年

⁸ 参加型研究法 (Participatory Research Methods)、参加 (Participate)、2020年4月に最終閲覧





世界YWCA (WORLD YWCA)

説明責任(Accountability)

説明責任を果たすということは、作業、仕事、プログラム、あるいは法の尊重について責任を持つことです。説明責任とは、特定の行動に対する個人または集団が持つ責任です。それには信頼性が求められ、しばしばそれを果たす仕組み、あるいは果たせなかった場合の結果と結びつくものです。

例：人権に対する説明責任とは、ある種の人々（例えば政府の代表者やサービスの提供者など）は人権を尊重、擁護し、そして実現させなければならない、ということです。説明責任を行動に移すとは、若い女性たちが確実に自分たちの権利を知り、それを求めることができるようにし、そしてこれらの責任ある人々が状況を改善していくことを意味します。

コンサルテーション (Consultation)

アジェンダの進め方について参画や意見を求めるための、予め計画された対面やオンライン、あるいはその両方による一連の過程です。フェミニスト・コンサルテーションは階層主義的なものではなく、また、個人を超えた外部の要因についても目を向けるべきものです。フェミニスト・コンサルテーションは文化的な違いに対応して力を与えるものです。さらに広義には、コンサルテーションは公式なものから非公式なものまで幅があります。また、積極的なもの（意思決定プロセスにおいて人々がコメントやフィードバックを提言する）から受動的なもの（単に情報として人々に与えられる）まであります。⁹

コンスティテューション・憲法・規約・会則(Constitution)

人間のある組織を形作る基本的なルールや規則を取り決めた公的な法的文書です。コンスティテューションは州や国の基本的なルールや規則を定めますが、YWCAのような組織についても同様に基本的なルールや規則を定めます。

参画 (Engagement)

個人が組織、チーム、グループの特定の目的や行動にコミットする際の公式もしくは非公式な合意です。参画とは、多くの場合、メンバーと組織が同一の動機、ミッション、ビジョン、価値といったものに対する情熱やコミットメントを分かちあう場合に、両者の間で形作られる人的あるいは心情的なつながりで生まれるものです。



信仰／信仰に基づいた (Faith/faith-based)

あるもの（例えば組織、運動、あるいはアプローチなど）の価値観やミッションが、ある種の信仰や信念の体系に基づいていること、あるいはそこからインスピレーションを引き出していることを示す言葉です。

目標(Goal)

ある運動が踏むべきステップを定義し、また数値化します。目標はあなたが正しい方向へ進んでいるのかを知らせてくれる指標です。目標は明確なものであり、「いつ？」そして「どの程度？」といった問いに答えてくれるものです。¹⁰ 目標は特定の影響力を作り出すことを目的にしています。例えば以下の例のようにです。世界YWCAの2035年目標(the World YWCA Goal 2035)は次のように述べています。「2035年までに、1億人の若い女性と少女が正義とジェンダー平等を実現し、暴力・戦争のない世界をつくるために権力構造を変革し、すべての女性にインクルーシブで持続可能なYWCA運動を先導します。」



ガバナンス、組織の運営管理 (Governance)

ある組織における役割と責任を規定する規則、方針、手続、体系を制定することです。組織の運営管理とそれに関連するプロセスは、一つの組織の中で異なった役割を担う人々がどのようにしてお互いにコミュニケーションを取り、決定を下し、そして説明責任を担うかという指針を示します。¹¹

運動の構築 (Movement-building)

共通の問題や懸念事項に対応するため、コミュニティを組織し、結集していくプロセス。運動の構築には問題の存在理由についての分析の共有、変革に対する共通のビジョンとアジェンダ、そして短期的および長期的な方策が含まれます。運動の構築には、関係する人々の間でコミュニケーションについての共有された方針と仕組みや役割と責任、内部のプロセスを明確にすることが求められます。¹²

⁹ コンサルテーションとアドボカシーのフェミニストおよび多文化モデルに向けて (Toward a Feminist and Multicultural Model of Consultation and Advocacy), メリー・アン・ホフマンその他 (Mary Ann Hoffman et al), 多文化カウンセリングと発展ジャーナル, 2006年

¹⁰ 2035年に向けたビジョン構築, 世界YWCA, 2015年

¹¹ 同書

¹² フェミニスト運動構築のための辞典(Feminist Movement Builder's Dictionary), JASS, 2013年



パートナーシップ (Partnership)

2人以上の個人または組織の間の互惠関係です。パートナーシップにおいては両者が共通の目的でつながり、また、それぞれのパートナーは行為主体性と役割についてこれを十分に認識します。

「エージェンシー、行為主体性」の項も参照してください。

リソースの結集 (Resource mobilization)

目標達成もしくは能力向上のためのリソース（例えば、資金調達、専門性、知見、人的資源など）の調達もしくは利用のプロセスです。このプロセスには現存するリソースをより有効に、そして最大限活用することが含まれます。

対象グループ (Target groups)

対象グループとはあなたの活動を通じて影響を与えたい人々のグループのことです。これらのグループは年齢、民族的背景、地域、性別などの異なった組み合わせに基づいています。例えば、YWCAでは対象グループは次のように規定されています。

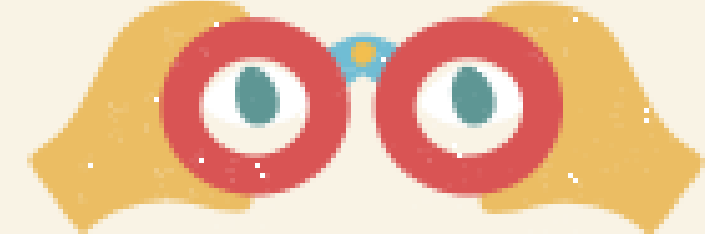
女性：18歳以上

若い女性：30歳以下の女性

少女：未成年者、17歳以下

ビジョン(Vision)

運動が年月をかけて達成したいことの最適で望ましい将来の姿を示します。ビジョンは、しばしば「私たちが長期的に達成したいことは何か？」という自問に対する答え、あるいは心に思い描く全体像となります。ビジョンは運動に対してガイダンスとインスピレーションを与えます。¹³



フェミニスト運動とアドボカシー活動 (FEMINIST MOVEMENTS AND ADVOCACY)

アドボカシー活動 (Advocacy)

「アドボカシー活動には目的達成のための計画と行動の両方が含まれます。アドボカシー活動の目的は、自分たちに影響を及ぼす意思決定において、そのステークホルダーを積極的に巻き込むことです。目的を達成するための行動、例えばステークホルダーへのロビー活動などは、通常時間をかけて徐々におこなわれます。」¹⁴

政策に対するアドボカシー活動 (Policy Advocacy)

政策転換を達成するためのアドボカシー活動の利用のことです。政策転換には、多くの人々に力や影響を及ぼす政府や法人、他の機関の法や規則、計画、枠組み、見解、規範などの変更が含まれます。

能力向上(Capacity Building)

個人や組織がその役割を果たすため、その基盤や技能または専門知識、組織の運営管理や人材を強化することでその能力を向上させることです。能力向上はトレーニング、将来に向けた投資、体験学習などを通しておこなわれます。¹⁵



¹³ 2035 年に向けたビジョン構築、世界YWCA, 2015年

¹⁴ アドボカシーの定義とは？ (How is advocacy defined?)、女性と少女への暴力撤廃のためのUN Women バーチャル知識センター (UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls)、2010年

¹⁵ 能力向上：何か、なぜ大切な (Capacity Building: What It Is and Why It Matters)、マデリーヌ・モンソン・ロズン (Madeleine Monson-Rosen)、ミッションボックス、最終閲覧日 2020年4月



多様性(Diversity)

「私たちがみな所有する特質、性質、性格がさまざまであること」を指します。¹⁶ 多様性は私たちのアイデンティティや経験、そして考え方における相違を反映しています。それは人々の置かれた場やグループにおいて違いを生み出すものを映す「鏡」です。しかし多様性は、その置かれた場やグループで、誰もが同等に力や機会を持つということを保証するものではありません。

エンパワメント (Empowerment)

エンパワメントとは、個人またはグループに力・権限を委譲あるいは復元する過程です。エンパワメントによって、人はより強く、さらに自信を持ち、自身の生活、権利、選択に対して行為主体性を発揮し管理できるようになります。

エージェンシー、行為主体性を参照

フェミニズム (Feminism)

「今日、フェミニズムは昔とは少し違って理解されているに違いありません。過去においてフェミニズムは主として男性と女性の同権を目的としたイデオロギーと考えられました。過去50年に及ぶその進化を受け、私たちはフェミニズムをイデオロギーとして、そして分析の枠組みや方策の枠組みとしてとらえたいと思います。すなわち、フェミニズムにとって最も重要な平等のイデオロギーが、社会における権力を分析する枠組みを作り出しました。このことは、力関係の変化、特にジェンダーの力関係の変化があらゆる社会変革過程の核心であるとする、社会変革のための方策の発展にもつながりました。」¹⁷

フェミニズムは、単一の概念ではありません。むしろ、地球上のフェミニストの実際の経験、そのアイデンティティやコミュニティが形成する、さまざまなフェミニズムが存在しているのです。

人権 (Human rights)

いかなる国籍、居住地、性別、ジェンダー、国または民族、人種、宗教、言語または他のいかなる身分にかかわらず、すべての人類に本来備わっている権利です。私たちはすべて同等に差別なく人権を与えられています。これらの権利はすべて相互に関連し依存し、切り離すことはできません。¹⁸

イノベーション(Innovation)

問題を“より良く”解決するためのメカニズムを新設もしくは改善するプロセスです。例えば、“イノベーション”によって複雑な過程を容易にする介入をおこなうことで、社会的、技術的、またはビジネス上の問題が解決され得ます。

リーダーシップ(Leadership)

リーダーシップとは、前向きな変化を生み出すために、グループや組織をエンパワーし、協働し、鼓舞し、指導することです。

世界YWCA運動の中では、リーダーシップは共有され、包括的で、変革をもたらすものです。¹⁹

若い女性のリーダーシップ (Young women's leadership)

「YWCA若い女性の変革をもたらすリーダーシップ」は、YWCAの若い女性たちの既存の知識、創造性、能力を基盤としており、前向きな社会的・経済的・環境的变化をもたらすリーダーとなるためのものです。それはまた、若い女性たちがその能力を探り、自身を教育し、意思決定者としての自覚をもち、自信・知識・情報・スキル・支援を得る過程に価値を見出します。その支援とは、権力の不均衡について学び対応するため、不公正への挑戦のため、権力のある人に責任をとってもらうため、そして自分たちの人生に肯定的な変化を起こすためです。」²⁰



¹⁶ 多様性の定義 (Diversity Defined)、多様性包括性カナダセンター (Canadian Centre for Diversity and Inclusion)、最終閲覧日2020年4月。

¹⁷ 変革をもたらすフェミニストによるリーダーシップの達成：組織と活動へのツールキット、スリラタ・バトゥリワラ、ミシェル・フリードマン、CREA、2014年

¹⁸ 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

¹⁹ 同書 Ibid.

²⁰ 若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ (Rise Up) ガイド、世界YWCA、2018年

変革をもたらすリーダーシップ (Transformative leadership)

“変革”および“リーダーシップ”を参照してください。

変革をもたらすリーダーシップへの道 (Transformative leadership journey)

(若い) 女性が家庭や地域社会における自己的人権を認識し、擁護する過程での、また、国内外での(若い)女性の運動を強化する中での学習プロセスと経験です。²¹

世代を超えて分かち合うリーダーシップ (Shared and intergenerational leadership)

地域、国、世界レベルで互いを尊重しエンパワーする対話のできる、セーフ・スペースをつくることです。それが、積極的で有意義な参加から生まれる誠実で包括的な取り組み、権力やさまざまな機会へのアクセスの把握と再分配、重要な問題における世代を超えた対話の推進、包括的な意思決定プロセス、などにもつながっていきます。

²²

運動 (または社会運動) (Movement)

不正な事件に対する集会や抗議行動のような目に見える運動だけを意味するものではありません。むしろ、長期にわたる広範な計画、参加者、組織、行動にまで及ぶものです。通常、運動には明確なロードマップや決まった構造はありません。ただし、スリラタ・バトゥリワラ(Srilatha Batliwala)は、運動とは、通常、政治的ビジョンや幅広いアジェンダ、さまざまなメンバーシップと活発な支持者層、ある程度の組織化つまり公式または非公式な連携、共通の目標を追求するための積極的または受動的共同行動を伴い、時と状況に合わせて調整しつつ長期的に継続するものである、としています。さらに、運動には「外部的なもの」(デモ行進、抗議行動、組織化、集会)と「内部的なもの」または「組織的なもの」(アドボカシー活動、ロビー活動ならびに意識改革)を組み合わせた活動も含まれます。²³

非差別 (Non-discrimination)

非差別を実践するとは、確実にすべての人が公平に平等に扱われるようにするということです。

例：非差別を実践する行政のサービス、プロジェクト、プログラム、政策は、社会で取り残され、弱い立場に置かれ、置き去りにされ、無視されがちな人々を平等に扱うものでなくてはなりません。それぞれの国や地域社会で、弱い立場に置かれた人たちは違うかもしれません。しかし、最も差別されやすいのは若い女性たちです。

参加 (Participation)

自身の意志で、活動、グループまたは運動に携わり、自分の周囲の人たちと有意義な形で関与できることです。参加によって、人々は、特に意思決定から外されることが多い人たちは、地域社会の意思決定へ参加できるようになり、自分自身や他の人たちの生活にポジティブな変化をもたらすことに貢献できるようになります。

例：単に座って話を聞くことや手助けをすることは、参加ではありません。若い女性リーダーにとっての積極的な参加とは、問題についての議論を形作ること、問題の解決策を探すこと、状況の改善方法を計画すること、行動を起こすこと、そして結果をモニタリングすることです。

家父長制 (Patriarchy)

文字通り“父親の支配”です。「歴史的に、家父長制は、文化的、政治的、経済的、社会的な構造およびイデオロギーによって根付き永続化された、体系的で制度化された男性支配を指します。男らしさを連想させる価値を規範または理想とし、明示的に、女性を下位に置き、従属させ、支配と意思決定を男性に委ねる制度です。家父長制には、時代により、また、文化の違いにより、多くの特有な形態があります。フェミニストたちの文書でも展開されてきた(人類学ではもっと古くから存在してきた)この概念は、単一または単純な概念ではなく、さまざまな異なる意味を持っています。」²⁴

²¹ 若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ (Rise Up) ・ガイド」、世界YWCA、2018年

²² 同書

²³ 運動を構築するためのツール (Movement Building Toolbox) 、ジェンダーに基づく暴力 予防ネットワーク (GBV Prevention Network) 、2019年

²⁴ フェミニスト運動構築のための辞典、JASS、2013年



力 (Power)

個々の行動や、集団的な取組みにより、他者のふるまいや、事の成り行きに影響を与える能力です。²⁵

エージェンシー、 行為主体(Agency)

個人またはグループが独立して行動をし、それぞれ自由に選択をおこなう能力です。ジェンダー、民族、人種、障がい、社会的地位などの差別によって、制限されたり、影響されたりします。

権力構造 (Power structure)

個人、組織、政府、その他の生活圏に対して影響や支配を及ぼす構造を指します。権力構造は家族、またYWCAのような組織など、どんな人間関係の中にも存在します。

権力構造はどのようなところでも存在する一方、不平等や不公平な権力構造に留意することは重要です。不平等なことがそこまで大きくない、もしくは軽減している場合でも、これらが、人々の行為主体性や行動にどのような影響を与えるかを理解することは重要です。

特権 (Privilege)

「特定の社会グループに属している人にしか手に入らないリソース（社会的権力）へ、苦もなくアクセスできることです。すなわち、すべての社会グループに共通の優位性に加えて、特定のグループに認められた又は享受されている優位性や、義務の免除を指します。特権には、生まれ持っているもの(白人や男性という特権)や、時間の経過によって得るまたは得ることができるもの(例えば階級や大人の特権)があります。²⁶

レイシズム、人種差別 (Racism)

人種による差別や偏見のことです。ここでは、人種とは肌の色や共通の祖先、伝承などに基づいて社会的、政治的に構成された人類の種別です。レイシズムは、個人、文化、そして社会全体のレベルで存在します。それは、特定の人種グループに対して特権を与えます。「レイシズムでは、特定のグループが制度的な政策やそれが社会で実践されることによって、そしてこれらの人種差別政策や実践を支持する文化的信念や価値観を形成することで、組織的に差別をおこなう力を持つことがあります。」²⁷

セーフ・スペース (Safe spaces)

すべての人々が安全、安心と感じる環境であり、人々が政治的、経済的、個人的な侵害による恐怖や脅迫を感じることなく、自

分たちの経験、考え、意見を共有できる環境の提供に努めるオンライン又はオフラインの場です。

8 YWCAのセーフ・スペースを定義する要素：アクセス可能で安全な場所、リーダーシップと参加、正確で信頼できる情報、信頼の構築、包括的アプローチ、世代間の協力、尊厳と尊敬、パートナーシップと責任。

バーチャル・セーフ・ スペース (Virtual safe space)

参加しているすべての人が政治的、経済的、個人的な侵害による恐怖や脅迫を感じることなく、自分たちの経験、考え、意見などの共有を促す環境を提供するために構築されたオンラインの空間、場です。



25 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

26 特権とは何か？(What is Privilege?)、キリスト教・ユダヤ教全国協議会会報、最終閲覧日2020年4月

27 レイシズムの定義 (Racism Defined)、レイシズムをなくす活動のウェブワークブック (Dismantling Racism Works Web Workbook)、最終閲覧日2020年4月

社会変革 (Social change)

社会を統治する権力構造と個々人が帰属する文化的規範と価値観の変革です。私たちが社会変革を達成する方法は、アドボカシー、リソースの結集、運動の構築、若い女性による権力構造の変革など多くの方法があります。

「文化的シンボル、行動規範、社会組織、または価値観の変化に特徴づけられた[社会]構造内のメカニズムの変更」²⁸

持続可能性 (Sustainability)

何かが長い時間続く可能性や能力です。持続可能性により、最低限の資源で刷新や再生を継続することができます。²⁹

持続可能な開発 (Sustainable development)

人間の開発目標を達成すると同時に、経済・社会が頼っている自然資源と環境サービスを確保し続けることです。³⁰

変革 (Transforming)

女性の不平等、不公平さ、権利侵害、疎外化、排除の根底に根付いている原因を変えたいと意識し、尽力することです。³¹

非白人の女性 (Women of color)

Women of colorとは、女性のアイデンティティを持つ非白人の人のことを指します。非白人の女性はさまざまな人種、民族、国籍に属しています。しかしながら、彼女たちの多くは人種に基づく社会構築のプロセスである人種化(racialization)の経験を共有しています。³²

BIPOC(Black,Indigenous and People of Color)は、植民地主義による大西洋間奴隷貿易と先住民の虐殺という類のない背景を踏まえ、黒人・先住民族・非白人を表現するために使用される頭字語です。この用語は非白人の女性自身から生まれ、連帯を示す用語として定着しました。³³



ジェンダー (GENDER)

ジェンダー平等 (Gender Equality)

女性、男性、少女、少年そしてすべてのジェンダーの人々が性の如何を問わず平等の権利、待遇、責任や機会均等などの面で恩恵を受けられる状態をいいます。ジェンダー平等とは同じであることを意味するものではありません。³⁴

ジェンダー公正：ジェンダー平等は均等の権利と機会がすべてのジェンダーの人々に提供されることを目的としていますが、女性やジェンダー・マイノリティの人々が、年齢、民族、人種、能力、性的指向などといった他の要素で直面する構造的な障壁について扱うことはしていません。ジェンダー公正は、弱い立場に置かれた人々がそれらの機会にアクセスし権利を得ることができるように、公平性と正義を実現することを目的にしています。

“インターセクショナル（交差性）”も参照してください。

例：ジェンダー平等とは、女性と男性の体形が違っていることが多いにもかかわらず、同じライフジャケットを与えられることです。（例えば女性はジャケットが胸に合わないかもしれません）ジェンダー公正とは、各個人の体形に合わせたライフジャケットを与えられることです。

※英語版では防弾チョッキのところ、日本YWCAの方針に合わせてライフジャケットとしています。

ジェンダーに基づく分析 (Gender-based analysis)

一定の政治的、経済的、あるいは社会現象を経験する上で個人のジェンダーが重要な影響力を持っていることへの理解に基づいた分析です。それはまた、「女性、男性そしてノンバイナリー（男性女性のカテゴリーに分類されない）の人々が政策、プログラム、イニシアチブをどのように経験するかを評価する際に用いる分析的プロセス」と表すこともできます。³⁵

ミソジニー、女性蔑視 (Misogyny)

ギリシャ語由来です：文字通り女性に対する憎悪のことです。ミソジニーは、社会的排除、性差別、敵意、男性優位主義、家父長制、男性特権主義、女性に対する卑小評価、女性の公民権はく奪、女性に対する暴力、性の客体化すなわち女性をもの扱いし、性的対象化して見下すなど数々の方法で顕在化します。

セクシズム、性差別 (Sexism)

性に基づく差別主義をいいます。性差別は、性別によるステレオタイプ的な役割分担を助長するような行動、状態、態度により女性を差別することで顕在化します。³⁶

セクシュアル・ハラスメント、性的嫌がらせ (Sexual harassment)

望んでいないまたは屈辱を与えるような性的な言動はすべてセクシュアル・ハラスメントと定義されます。³⁷

28 社会変革、ブリタニカ百科事典、2019年

29 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

30 同書

31 同書

32 人種差別化を理解する：あらゆる人種に平等な大学を創る(Understanding Racialization: creating a racially equitable university)、ゲルフ大学人権と公正オフィス、最終閲覧日2020年4月

33 “有色人種の女性”という言葉に対するロレッタ・ロスの考え (Loretta Ross on the Phrase “Women of Color”)、The Society Page へのリサ・ウェイド (Lisa Wade) の寄稿、2022年



性的指向 (Sexual Orientation)、性自認(Gender Identity)、性表現(Gender Expression)、性的特徴(Sex Characteristics) (SOGIESC)

注記：自分自身に対する認識やどのように人を愛し、惹かれるか（対象が異性であっても同性であっても、またその両方であっても）には多様性があるという認識の下で、私たちは性自認や性的指向について語る必要があります。この性的な願望についての多様性は、歴史を通してまた世界のあらゆる国々と文化の中に存在します。また性的指向と性自認が宗教、転向療法そして医療などによって変えられるものではないことを知っておくことも重要です。さらには、ある個人の性的な行動やジェンダー・アイデンティティがその人の生涯のうちに変わることもあり得ます。LGBTIQの人々に対する広く一般的におこなわれている差別によって、これらの人々に対して残酷で暴力的に矯正することを容認できる状況を作り上げています。しかし、そんなことは絶対にあり得ません。³⁸

性的指向 (Sexual orientation)

ある個人が、同じジェンダーもしくは他のジェンダーの人々に対して肉体的、性的、情緒的魅力を感じることで。性的指向は、一般的に異性愛（ストレート）、同性愛（ホモセクシャル）、両性愛（バイセクシャル）として表現されますが、必ずしもそれだけに限定されるものではありません。性的指向は、性自認や性表現とは別のものであることを認識することが肝要です。

性自認 (Gender Identity)

出生時に与えられた性別にかかわらず、自分は男性、女性、それ以外、またはその中間であるという心の奥底における感覚のことを性自認といいます。誰もが性自認を持っています。

性表現 (Gender expression)

あるジェンダー特有のものと認識される、個人の特性や行動（容姿、服装、癖、話し方、社会とのつながり方など）のことです。

LGBTIQ+

レズビアン：ふたりの女性間で性的魅力を感じることで。

ゲイ：通常は男性同士が性的に魅かれ合うことを指しますが、同性間の性愛一般を指す総称として使用されることもあります。

バイセクシュアル：同一のジェンダーおよび他のジェンダーの両方に対して性的魅力を感じることで。

トランスジェンダー：出生時に与えられたジェンダーとは異なる性自認や性表現を志向する人々を表現する総称として使用されます。出生時の性別は女性でも自分を男性だと考える人はトランスジェンダーの男性です。（女性から男性へのトランスジェンダーの人を同様にFTM（Female to Male）と称されることもあります。）出生時に与えられた性別は男性でも自分は女性であると考え人はトランスジェンダーの女性です。

（男性から女性へのトランスジェンダーの人をMTFと同様に称します）そういった人々が自分自身をトランスジェンダーだと考えるわけではありませんし、他の言葉を使うかもしれません。また単に自分は男性であるとか女性であると思っているかもしれません。トランスジェンダーの人々はそうでない人と同様に、ゲイであったり、レズビアンであったり、バイセクシュアルであったり、ストレートであったりします。自分をトランスジェンダーであると意識する人の中には“性別移行”を決意する人もいるでしょう。性別移行には、カミングアウト(家族や友人、同僚などに打ち明ける)、**法的文書**における名前や性別を変更することや、ホルモン療法、外科手術などの医療サービスにアクセスすることなどがあります。

インターセックス：男性、女性といった典型的な定義にあてはまらず、両性の要素を含むような性的構造、生殖器、染色体パターンを生まれつき有する人々のことです。

クイア（ジェンダー規範に分類されない特質）：性的指向やジェンダーのあり方が、既出のどのカテゴリーにもあてはまらない人々のことです。

クエスチョニング（疑問を抱えた人）：自己の性的指向やジェンダーのあり方を探している状態であり、特定のカテゴリーにあてはまらない人々のことです。

上記の定義は、より広い性自認や表現範囲に関するさまざまなポイントについて説明しています。各定義のいずれにも当てはまらない人がいるかもしれませんが、そういう人々をジェンダー・マイノリティの権利を擁護する運動の中に取り込むべきではないということではありません。自らのアイデンティティを正当化するためのラベルなど本来必要なものではないのですから。

「ほとんどの人々は、自らを生物学的な意味において男性もしくは女性と認識しています。しかし、生物学的にも社会的にも男性／女性というカテゴリーに当てはまらない人たちもいます。例えば、男性と女性の混ざり合った要素のジェンダーを持っている場合、あるいは男か女かどちらかというよりそれとは違ったジェンダーの人もいます。どのジェンダーでもない人もいます。ジェンダーが時により変わる人もいます。ジェンダーが男でも女でもない人々はさまざまな言い方で彼ら自身を表現します。ノンバイナリー（自分の性認識が男女という性別にはっきりとあてはまらない）、ジェンダー・ノンコンフォーミング（性に対するステレオタイプに従う必要性を感じない）ジェンダー・クイア（ジェンダー規範に分類されない変形）、エイジェンダー（ジェンダーレス）、バイジェンダー（両方のジェンダーを自認し男性女性両方のふるまいをする）等々です。これらの言葉のどれもが厳密には同じ意味ではありません。しかしすべての言葉が単に男性や女性という区分では説明できないジェンダーの体験を物語っています。」³⁹

34 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

35 ジェンダーに基づく分析プラスとは何か（What is Gender Based Analysis Plus?）、カナダ政府女性の地位省、最終閲覧日2020年4月

36 セクシズム(Sexism)、メリアム・ウェブスター辞典、最終閲覧日2020年4月

37 職場におけるセクシュアル・ハラスメント、性的搾取、性的虐待の定義(For definitions of sexual harassment in the workplace, sexual exploitation and abuse)、世界YWCAセクシュアル・ハラスメント・ポリシー、2019年

38 若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ（Rise Up）ガイド、世界YWCA、2018年

39 ノンバイナリーの人々に対する理解：どのようにして敬意を表し、サポートしたらよいか（Understanding Non-Binary People: How to be Respectful and Supportive、トランスジェンダー平等のためのナショナルセンター、2018年

40 若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ（Rise Up）ガイド、世界YWCA、2018年

41 同書

42 同書から引用

テーマ領域 (THEMATIC AREAS)

児童婚、早婚、強制結婚⁴⁰ (Child, early and forced marriage)

法的な背景の違いによりますが、どちらか一方あるいは両方が16歳または18歳未満の場合、正式な結婚でも正式ではない結婚でもすべて児童婚です。また、どちらか一方あるいは両方共その結婚に同意または承諾しなかった場合、強制結婚がおこなわれたとされます。

気候変動⁴¹ (Climate change)

長期間にわたって通常の天候パターンが、大きく変化することです。気候変動は地域レベル（洪水や干ばつを招く降雨量の増加や減少など）でも、また地球レベル（地球の気温上昇や海面の上昇等）でも感じることができます。気候変動はしばしば、予測不可能な天候や環境への影響を生じさせますが、それらは破壊的で危険なことが明らかです。

気候変動とジェンダー公正 (Climate and gender justice)

気候変動がジェンダーによって異なる影響を及ぼすことの防止と解決への取り組みを表しています。実際に気候変動が女性や少女に与える影響は、豊かな国でも貧しい国でも、ジェンダー不

平等により深刻化しています。女性は貧しい人々の大半を占めており、気候変動による悪影響に対処するためのリソースがより少ないのです。短期的な影響（例えば地すべりや洪水、ハリケーンのような自然災害など）についても、そして長期的な影響（例えば海面上昇や森林破壊のようにもっと緩やかな環境破壊など）についても、女性とその家族の幸福と生存を危うくします。これらの現象は、農業と食料安全保障を含む生活上重要な多くの分野に影響を与えます。すなわち生物の多様性と生態系、水資源、人間の健康、そして人間の居住と移動パターンなどの分野です。

経済的公正 (Economic justice)

ほとんどの労働市場において女性や若い女性は男性と比べて不平等な条件で働いています。経済的公正とは、このような状況を改めようとするあらゆる取り組みのことを意味しています。若い女性の経済的なエンパワメントに投資をすることはジェンダー平等、女性の権利、貧困の根絶、すべての人のための包摂的な経済成長のために重要です。⁴²

経済的不公正の例：女性のスキルはしばしば認められず、過小評価されます。

女性が仕事に就くと、支払われる賃金は男性より低いです。賃金格差（同一または同じような業務に対する賃金の男女間の差）は女性に対する差別であり、この差別は世界のあらゆる国に存在します。

賃金の不平等に加えて、機会も平等ではありません。経済危機に際して、女性は“真っ先に解雇され、雇用されるのは最後”であり、真っ先に減給されるという状況に直面することもあります。加えて、女性は組織労働者（すなわち、労働組合や労働者グル

ープなど）から大抵除外されています。無報酬のケア労働：無報酬のケア労働には、料理と掃除、子どもや病人、高齢者の世話のような家事が含まれます。私たちの幸福のために重要であるにもかかわらず、無報酬のケア労働は一般的に政策アジェンダに加えられません。それは「標準労働と違って定量化することが非常に困難であり、政策に関連付けにくい」という誤解に起因しています。しかし、無報酬のケア労働を軽視することにより、個人の幸福の度合いや時間が持つ価値に関する誤った憶測を生みます。それにより社会経済の広範な分野（特に雇用におけるジェンダー不平等やその他のエンパワメントの分野）における政策効果は限定的になります。⁴³

信仰、フェミニズム、人権 (Faith, feminism and human rights)

世界中のYWCAが女性と若い女性、少女たちに語りかけ、彼女たちのためにダイナミックでより良い機会をもたらすことを追求するための共通の土台となるものです。これらの融合によって、若い女性たちは連帯してフェミニストの知識や精神的な信念、人権教育を通して社会正義の理念と行動を明確にします。社会正義に関する議論を持続するために信仰とフェミニズムを活用してジェンダー平等を目指すことが、宗教的コミュニティにおける平等、無差別、参加、エンパワメント、説明責任、透明性などに対する人権原則を強化することになります。



43 無報酬のケア労働：労働の成果に関するジェンダー・ギャップ分析におけるミッシングリンク（Unpaid Care Work: The missing links in the analysis of gender gaps in labour outcomes）、OECD 開発センター（OECD Development Centre）、2014年

44. 引用：若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ(Rise Up)・ガイド、世界YWCA、2018年



ジェンダーに基づく暴力 (Gender-based violence)

これは、ジェンダーを理由にして人々に向けられる身体的、感情的、心理的、経済的、政治的暴力を指します。⁴⁴

女性と少女に対する暴力 (Violence against women and girls)

女性と少女に対する暴力：女性と少女を、彼らが女性であるという理由で差別する行為です。このような行為は肉体的、心理的な傷害や苦しみをもたらします。それは、例えば暴力行為をするという威嚇や強制、自由の恣意的な奪などへの反応として起こります。暴力は、家庭、職場、学校、または公共の場所で起こりえます。

HIVとAIDS⁴⁵ (HIV and AIDS)

HIV（ヒト免疫不全ウイルス）は性感染症（STI）です。これは主に、無防備な（避妊具を用いない）性行為または血液（たとえば、麻薬常用者間での注射針の共有）を介して感染します。HIVに感染すると、AIDS（後天性免疫不全症候群）に至ります。HIVと共に生きる人々のための薬は存在し、彼らは長生きすることができますが、AIDSを治すことはできません。

平和 (Peace)

正義、健康、人間の尊厳、環境正義、および参加と享受を含めたすべての人権を実現することです。平和は、他者と調和して生きる自由によって最もよく具現化されます。⁴⁶

平和、安全、ジェンダー平等⁴⁷ (Peace, security and gender equality)

暴力、戦争、武力紛争はコミュニティ全体に害を及ぼします。しかし、より大きな影響を受ける可能性のある人たちもいます。女性、若い女性、少女の安全と福祉は、以前から存在していたジェンダー差別と、彼女たちの社会的地位の低さのために、より大きなリスクにさらされることがよくあります。

例：武力紛争中、女性や少女はレイプ、性奴隷、強制妊娠などの恐ろしい犯罪に直面する可能性があります。武装勢力（国家または非国家）、ギャング、その他個人の虐待者は、恐怖を与えたり脅迫をしたりするために性暴力を利用するかもしれません。持続可能な平和を築くためには、女性が正義を手にし、将来の犯罪を阻止できることを目指し、そのような罪を犯した者を処罰無しにはせず、責を負うべく訴追することが、和解、補償賠償および市民による真実の追究と同じくらい重要です。真に持続可能な平和は、ジェンダー平等および正義が広くいきわたった社会にのみ達成されます。紛争が終結しても、女性や少女は性暴力やその他の虐待を受けやすいままであるといわれています。それは、家族や親密なパートナーが、自身の紛争での経験に対処するために暴力や虐待をおこなうからです。

性と生殖に関する健康と権利(SRHR) (Sexual and reproductive health and rights)

性と生殖に関する健康は、全体的な健康と幸福の一部です。いつ誰と性行為を持つのか、子どもを産むか、産むとすればいつ何人くらいか、どのように意図しない妊娠やHIVのような性感染症から身を守るのか、を自由に決定することができ、関連するサービスや情報にアクセスできる時、人々は性と生殖に関する権利を行使しているといえます。⁴⁸

45: 同上

46: 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

47: 引用: 若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ(Rise Up)・ガイド、世界YWCA、2018年

48: 2035年に向けたビジョン構築、世界YWCA、2015年

参考資料

世界YWCAが使用している用語の多くは、フェミニスト運動にとって新しいものではないので、既に出版されている最高の文書を共有するために最善を尽くしました。そして、世界YWCA独自の視点を追加しました。いくつかの用語についてより詳しく知りたい方は、以下の資料を参考にしてください。

世界YWCA

—世界YWCA会則(World YWCA Constitution)

—2035年に向けたビジョン構築 (Envisioning 2035)、世界YWCA、2015年

—世界YWCA2035年に向けた共通目標：変革へのセオリー(World YWCA Goal 2035:Theory of Change)、世界YWCA、2019年

—「若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ (Rise Up) ・ガイド」(Rise Up! Guide for Young Women's Transformative Leadership)、世界YWCA、2018年

—世界YWCAセクシュアル・ハラスメント・ポリシー(World YWCA Sexual Harassment Policy)、2019年

外部的資料

—変革をもたらすフェミニストによるリーダーシップの達成：組織と運動のためのツールキット(Achieving Transformative Feminist Leadership: A Toolkit for Organizations and Movements)、スリラタ・バトゥリワラ (Srilatha Batliwala) とミシェル・フリードマン (Michel Friedman)、CREA、2014年

—能力向上：何か、なぜ大切か (Capacity Building: What It Is and Why It Matters)、マデレン・モンソン・ローゼン (Madeleine Monson-Rosen)、ミッショボックス、最終閲覧日2020年4月

—多様性とは (Diversity Defined) カナダ多様性包含性センター (Canadian Centre for Diversity and Inclusion) 最終閲覧日2020年4月

—フェミニスト運動構築のための辞典 JASS、2013年

—アドボカシーとは？ (How is advocacy defined?) UN Women女性と子どもへの暴力を終わらせるためのバーチャル知識センター、2010年

—インターセクショナルリティについてのキンバリー・クレンショーの考え、20数年後の世界 (Kimberle Crenshaw on Intersectionality, More than two Decades Later)、コロンビア・ロー・スクール、2017年

—“非白人の女性”という言葉に対するロレッタ・ロスの考え (Loretta Ross on the Phrase 'Women of Color')、The Society Page へのリサ・ウェイド (Lisa Wade) の寄稿、2011年

—運動を構築するためのツール (Movement Building Toolbox、GBV 予防ネットワーク、2019年

—参加型研究法 (Participatory Research Methods)、参加 (Participate)、最終アクセス日2020年4月

—レイシズムの定義 (Racism Defined)、レイシズムをなくす活動のウェブワークブック (Dismantling Racism Works Web Workbook)、最終閲覧日2020年4月

—セクシズム (Sexism)、ウェブスター辞典、最終閲覧日2020年4月

—社会変革 (Social Change)、ブリタニカ百科事典、2019年

—コンサルテーションとアドボカシーのフェミニストおよび多文化モデルに向けて (Toward a Feminist and Multicultural Model of Consultation and Advocacy)、メリー・アン・ホフマン他 (Mary Ann Hoffman et al)、多文化カウンセリングと発展ジャーナル、2006年

—ノンバイナリーの人々に対する理解：どのようにして敬意を表し、サポートしたらよいか (Understanding Non-Binary People: How to Be Respectful and Supportive)、トランスジェンダー平等のためのナショナルセンター、2018年

—人種差別化を理解する：あらゆる人種に平等な大学を創る (Understanding Racialization: creating a racially equitable university)、ゲルフ大学 人権と平等オフィス、最終閲覧日2020年4月

—無報酬のケア労働：労働の成果に関するジェンダー・ギャップ分析におけるミッシングリンク (Unpaid Care Work: The missing links in the analysis of gender gaps in labour outcomes、OECD開発センター、2014年

—ジェンダーに基づいた分析プラスとは？ (What is Gender Based Analysis Plus?)、カナダ政府女性の地位庁、最終閲覧日2020年4月

—特権とは何か？ (What is privilege?)、キリスト教・ユダヤ教全国協議会会報、最終閲覧日2020年4月





WorldYWCA

世界YWCA用語集と定義
日本語版 2022年6月発行
(英語版：2020年発行)

翻訳 東京YWCA 国際語学ボランティアズILV

編集・発行 日本YWCA

〒101-0062

東京都千代田区神田駿河台1-8-11

東京YWCA会館302号室

TEL：03-3292-6121 FAX:03-3292-6122

E-mail: office-japan@ywca.or.jp

Website: www.ywca.or.jp

詳しい情報は世界YWCA事務局まで worldoffice@worldywca.org

SNS: [@worldywca](https://twitter.com/worldywca) Website: www.worldywca.org

Address: WorldYWCA L'Ancienne-Route 16,1218Le Grand-Saconnex, Geneva, Switzerland.