

International Forum for Women's Empowerment

国立女性教育会館

平成 22 年度 女性のエンパワメント国際フォーラム

**女性リーダーの育成に果たす教育の役割**

**報告書**



本報告書の内容は、「平成22年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」をとりまとめたもので、必ずしも国立女性教育会館の統一的な公式見解ではありません。

本報告書及び他の国立女性教育会館の報告書等は、当会館ホームページにて公開しております。

URL：<http://www.nwec.jp/>

なお、本報告書に記載されている内容は、国立女性教育会館の許可なく転載できません。

発行：平成23年3月

編集：独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728 番地

TEL：0493-62-6711 FAX：0493-62-9034

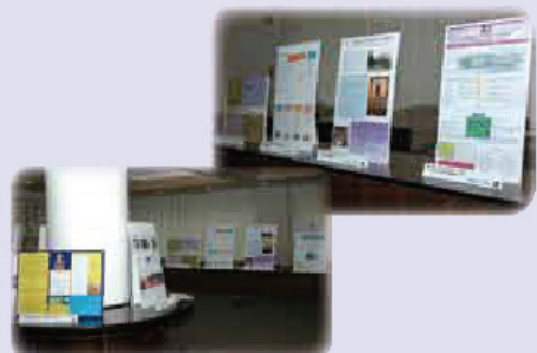
E-mail：[rese@nwec.jp](mailto:rese@nwec.jp)

# 平成 22 年度 女性のエンパワーメント国際フォーラム

## 女性リーダーの育成に果たす教育の役割



日時：2010年10月9日（土）  
場所：国際協力機構 JICA 研究所



# プログラム

## 開会

### 主催者挨拶

神田道子 国立女性教育会館 理事長

### イントロダクション

越智方美 国立女性教育会館 研究国際室 専門職員

## 第Ⅰ部 基調講演

### カンボジアにおける女性のリーダーシップと教育の現状：成果と課題

イン・カンタ・パビー カンボジア王国 女性省大臣



### 女性のリーダーシップ育成に果たす教育の役割

目黒依子 上智大学 名誉教授  
国連婦人の地位委員会 日本代表



## ポスターセッション

### アジア・太平洋地域のジェンダー平等政策の今



## 第Ⅱ部 パネルディスカッション

### 女性のエンパワーメントとリーダーシップ：生涯教育の貢献

#### ファシリテーター

菅野 琴 国立女性教育会館 客員研究員

#### パネリスト

ヒョンジュ・ソン 韓国両性平等教育振興院 教授

林川 眞紀 ユニセフ東アジア太平洋地域事務所 教育専門家

平成 22 年度「アジア・太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」研修生



## 閉会

閉会挨拶 久保真季 国立女性教育会館 理事

「平成 22 年度 女性のエンパワーメント国際フォーラム」は、独立行政法人 国際協力機構のご後援をいただき実施いたしました。



# パネリストプロフィール



イン・カンタ・パビー  
H.E. Dr. Ing Kantha Phavi

カンボジア王国 女性省大臣



目黒 依子  
Dr. Yoriko Meguro

上智大学名誉教授・  
国連婦人の地位委員会日本代表



菅野 琴  
Ms. Koto Kanno

国立女性教育会館  
客員研究員



ヒョンジュ・ソン  
Dr. Hyunjoo Song

韓国両性平等教育振興院  
教授



林川 真紀  
Ms. Maki Hayashikawa

ユニセフ  
東アジア太平洋地域事務所  
教育専門家

## 平成 22 年度「アジア・太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」研修生



カレン・ガスビ・ダニヤラン  
Ms. Karen Gaspi Dagfaian

フィリピン女性委員会  
企画担当官

Philippines



オディーン・マリア・マナペット・デグズマン  
Dr. Odine Maria Manapat De Guzman

フィリピン大学女性学センター  
調査・出版部副部長

Philippines



モアメンラ・ジャミール  
Ms. Moamenia Jamir

マザーズ・ホープ  
創設者・代表

India



ミンラン・クルルチャド  
Ms. Mingrang Kioulechad

パラオ環境保全協会  
会計・事務担当官

Palau



ジュヨン・リ  
Ms. Jooyoung Lee

韓国両性平等教育振興院  
アシスタント・マネージャー

Korea



チュンユー・マ  
Ms. Chunyu Ma

延慶大学女性研究センター  
秘書長

China



ドン・リン・マ  
Ms. Dongling Ma

中華全国婦人連合会婦女研究所  
研究助手

China



ハン・ティ・トウク・ニューエン  
Ms. Hanh Thi Thuc Nguyen

ベトナム女性連合ベトナム女性新聞  
主任編集者

Vietnam



ジェウン・パク  
Ms. Jaseun Park

女性と家族省  
国際協力部スタッフ

Korea



ニニク・スリ・ラハユ  
Ms. Ninik Sri Rahayu

インドネシアイスラム大学  
ジェンダー研究センター長

Indonesia



マナカ・プリヤダルシャリ・ラジャパクシャ・ヘロルジ  
Ms. Menaka Priyadarshani Rajapaksha Heroldge

子どもの開発と女性省  
女性開発オフィサー

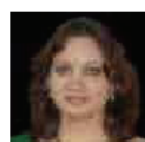
Sri Lanka



アチャラ・スリラタンバイ  
Ms. Achara Sriratanapai

社会開発・人間の安全保障省  
女性と家族開発部

Thailand



タニマ・タスミン  
Ms. Tanima Tasmin

女性子ども省  
次官補

Bangladesh



サクマクナ・トゥーエン  
Ms. Sarkmarkna Thoeun

女性省  
経済開発局担当官

Cambodia

# ポスターセッション①

フィリピン女性委員会  
フィリピン



フィリピン大学女性学研究中心  
フィリピン



マザーズ・ホープ  
インド



パラオ環境保全協会  
パラオ



中華全国婦女連合会婦女研究所  
中国



延辺大学女性研究センター  
中国



韓国両性平等教育振興院  
韓国





# ポスターセッション②

ベトナム女性連合ベトナム女性新聞  
ベトナム



女性と家族省  
韓国



インドネシアイスラム大学  
インドネシア



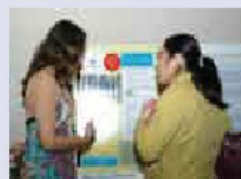
子どもの開発と女性省  
スリランカ



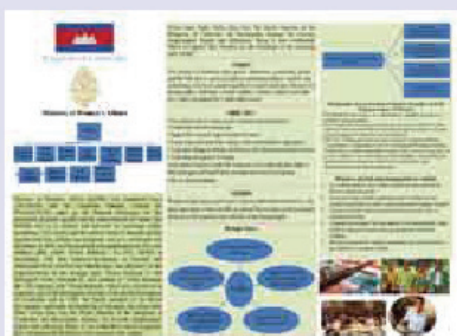
社会開発・人間の安全保障省  
タイ



女性子ども省  
バングラデシュ



女性省  
カンボジア



当日会場で展示したポスターは国立女性教育会館のホームページよりダウンロード可能です。  
(<http://www.nwec.jp/jp/program/invite/2010/page10s.html>)

# 平成 22 年度アジア・太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー

2010 年 9 月 30 日 (木) ～ 10 月 9 日 (土)

9 月 30 日

会館に到着した研修生一行



会館職員と記念撮影

早稲田大学大学院  
黒田教授による開会



NWEF「女性アーカイブセンター」の見学

10 月 1 日

カントリー・レポートの発表



カントリー・レポートの発表を聴講する  
「JICA 青年研修アフリカ行政官コース」研修生

10 月 3 日

「吉岡清生記念館」の見学



「資生堂企業資料館」の見学

10 月 4 日

「アイセル 21 静岡市女性会館」の見学



北極しろくま堂  
園田氏による報告



「アイセル 21 静岡市女性会館」  
職員の方たちとの意見交換会



ヘアサプライビア  
佐藤氏による報告

10 月 5 日

文部科学省生涯学習政策局  
板東局長を表敬訪問



内閣府男女共同参画局  
市川男女共同参画推進官による開会



お茶の水女子大学  
羽入学長より歓迎のご挨拶



お茶の水女子大学  
「歴史資料室」の見学

宮尾教授、村山准教授による開会

10 月 6 日

NWEF 佐国事業課専門職員による開会



10 月 7 日

絵手紙体験



10 月 8 日

専門家会談



研修生の発表にコメントする菅野氏

10 月 9 日

「国際フォーラム」の報告準備



「女性のエンパワーメント国際フォーラム」参加



# 平成 22 年度 女性のエンパワーメント国際フォーラム ——女性リーダーの育成に果たす教育の役割—— 報告書

## 目 次

### はしがき

### 女性のエンパワーメント国際フォーラム

#### プログラム

国際フォーラムの記録 .....	1
------------------	---

#### プログラム

はじめに 主催者挨拶	国立女性教育会館 理事長 神田 道子
イントロダクション	国立女性教育会館 研究国際室 越智 方美

第Ⅰ部 基調講演 .....	5
----------------	---

カンボジアにおける女性のリーダーシップと教育の現状：成果と課題

カンボジア王国女性省大臣 イン・カンタ・パビー

女性のリーダーシップ育成に果たす教育の役割

目黒 依子

第Ⅱ部 パネルディスカッション .....	27
-----------------------	----

女性のエンパワーメントとリーダーシップ：生涯教育の貢献 .....	27
-----------------------------------	----

1 問題提起 菅野 琴 女性のエンパワーメントとリーダーシップ育成に向けた 生涯教育の貢献 .....	27
--	----

2 研修成果のグループ発表 平成 22 年度アジア太平洋地域のリーダーエンパワー メントセミナー研修生代表 (研究機関・NGO・政府機関) .....	30
--	----

3 専門家による報告 .....	37
------------------	----

林川 眞紀 女性のエンパワーメントとリーダーシップ—生涯学習の貢献

ヒョンジュ ソン 女性のエンパワーメントとリーダーシップ

4 質問と討議 .....	46
---------------	----

閉会挨拶 国立女性教育会館 理事 久保 真季

配布資料 .....	51
------------	----

1) 菅野 琴 .....	51
---------------	----

2) 研修生代表 (研究機関・NGO・政府機関) .....	55
--------------------------------	----

3) 林川 眞紀 .....	67
----------------	----

4) ヒョンジュ ソン .....	71
-------------------	----



## 参考：研修プログラム資料

「平成 22 年度アジア太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」の日程	77
--	----

## 購読資料

1) 日本の教育制度における女子教育の推進—開発途上国への示唆—	79
2) 静岡市女性会館 アイセル 21 について	87
3) 地域の女性リーダーの育成の条件を考える プレゼンテーションレジュメ 身近な社会的企業 がん治療中の専門美容室について	97
4) 大学における女性研究者支援 COSMOS —お茶の水女子大学における女性研究者支援— 女性リーダー育成の取組	103
5) 「女子中・高校生夏の学校について」	115

## カントリーレポート

バングラデシュ	125
カンボジア	131
中国	137
インド	145
インドネシア	149
韓国	153
パラオ	165
フィリピン	169
スリランカ	181
タイ	185
ベトナム	189

## 女性のエンパowerメント国際フォーラム パネリスト

### 《プロフィール》

#### イン・カンタ・パビー カンボジア女性省大臣

2008年9月、新政権発足後、女性省大臣に再任され、現在に至る。

2004年に女性省大臣に就任するまでの5年間は、女性・退役軍人省の国務次官を務め、2004年、閣僚ポストに加えて、省庁間調整機関であるカンボジア国家女性評議会の議長を歴任。

国家貧困削減戦略及びカンボジアミレニアム開発目標の起草プロセスにかかわり、国及び地方レベルにおいて、ジェンダー主流化の効果的メカニズムの構築と制度化に貢献。イン博士の監督下、女性省では、国家戦略的開発計画、綿密な分野別ジェンダー主流化行動計画を取り入れた分野別政策、また、ドメスティック・バイオレンスの防止と被害者保護法(2005年)、包括的な人身取引・商業的性的搾取取締法(2008年)及び地方分権化及び業務分散化に関する基本法(2008年)を導入した法的枠組みを整備。

国内外の会議において、MDG（ミレニアム開発目標）を達成するために、ジェンダー平等と性と生殖に関する健康、ジェンダー平等と貿易、ジェンダー平等とガバナンス、ジェンダー平等と援助の有効性、分野横断的ならびに各分野においてジェンダー平等が主流になるべきだと積極的に主張。

1990年代には、フランスで開業医をするかたわら、ABR（医薬品のマーケティングやリサーチを行うフランスの会社）の医薬調査部部長を務める。また、200人強の医師会員を擁するカンボジアに対して医療援助及び社会扶助を行う医療NGO、AMC（カンボジア医薬協会）の副事務局長も務める。AMCでは、1995年から1997年にかけてカンボジア農村開発省の技術顧問を務め、マイクロクレジットを始めとする地域社会の健康及び農業経済開発プログラムを担当。

パリ・アントワヌ総合大学で栄養・熱帯病を専攻、1990年に医学博士号を取得、1995年、パリの国立行政学院(ENA)で行政学の修士号を取得。2004年、米国ハーバード大学ジョン・F・ケネディ行政大学院で、管理者研修「開発のリーダー：政治・経済改革の総括」に参加。

#### 目黒依子（めぐろ・よりこ） 上智大学名誉教授・国連婦人の地位委員会日本代表

ブライアクリフ・カレッジ（米）、ウエスタン女子大学（米）卒業。東京大学大学院社会学研究科修士課程修了（社会学修士）。ケイス・ウエスタン・リザーヴ大学大学院（米）博士課程修了（社会学博士）。

1971年4月より上智大学専任講師、同助教授、同教授を経て、2009年4月より同名誉教授。専門は社会学（家族、ジェンダー、ネットワーク、ライフコースなどの領域）。日本家族社会学会会長（2004～2007年）の他、学外活動として、省庁審議会・協議会・研究会等の委員、国際機関理事、NPO評議員などの他、国連総会日本政府代表代理（1994年及び1995年）、国連婦人の地位委員会日本代表（1997年～現在）を務める。国内外での講演多数。著書：『女役割一性支配の分析』『個人化する家族』『ジェンダーの社会学』『講座社会学2 家族』『少子化時代のジェンダー分析』『家族社会学のパラダイム』などの他、論文多数。内閣総理大臣表彰「男女共同参画社会づくり功労者」（2005年）。第6回JICA理事長表彰（2009年）。

#### **菅野 琴（かのの・こと） 国立女性教育会館 客員研究員**

ユネスコでの教育・社会科学領域での事業経験と国際的活動で得た知識に基づき、途上国の教育関係者／行政官のジェンダーと教育、女子・女性教育での研修やネットワーク活動に技術支援を提供。ジェンダー概念の女子・女性教育への導入と、教育におけるジェンダー平等測定指標作成への貢献を目指し研究活動が続ける。ユネスコ・ネパール事務所長の経験により、専門的関心は識字、学校外教育、コミュニティー・ベース生涯教育に広がる。

#### **ヒョンジュ・ソン 韓国両性平等教育振興院 教授**

IDCC センター所長として、海外からの参加者にジェンダー能力強化研修を実施し、韓国国際協力団（KOICA）や国連機関などの国内・国際機関との協力関係を構築し、国際会議を主催。IDCC のすべてのプロジェクトの計画、設計及び監督に従事。専門分野及び関心のある分野は、教育におけるジェンダー、生涯教育、教育社会学、ジェンダーと政策、フェミニズム論、開発途上国の教育専門家や行政官との協働を通じて、研究関心は、ODA におけるジェンダー問題に広がる。

#### **林川眞紀（はやしかわ・まき） ユニセフ・アジア太平洋地域教育局 教育専門家**

1967 年生まれ。ユネスコ（国連教育科学文化機関）本部、北京事務所、そしてアジア太平洋地域教育局・バンコク事務所を経て、2010 年 5 月よりユニセフ（国連児童基金）東アジア太平洋地域事務所に教育専門家として出向。長年、ノンフォーマル・識字教育、ジェンダーと教育、幼児発達教育など「万人のための教育（EFA）」プログラムを担当。著書に『ノンフォーマル教育支援の拡充に向けて』（共著、独立行政法人国際協力機構国際協力総合研修所）。ロンドン大学教育研究院修士課程（教育計画）及び南オーストラリア大学幼児教育学修士課程修了、現在、シンガポール国立教育研究所・ロンドン大学教育研究院合同博士課程在籍中。

はしがき

独立行政法人 国立女性教育会館  
理事長 神田 道子

この報告書は、独立行政法人国立女性教育会館が実施した「平成 22 年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」の記録をまとめたものです。

平成 22 年度は、「女性のエンパワーメント国際フォーラム」のテーマを「女性リーダーの育成に果たす教育の役割」として設定し、実施しました。国立女性教育会館では、女性がリーダーシップを発揮して、地域社会等で中核的な役割を果たすためには、学校教育のみならず生涯にわたる学習が必要であると捉えています。この観点から議論を喚起すべく、国内外から専門家の方々を「国際フォーラム」の基調講演者やパネリストとして招聘致しました。

本報告書には「国際フォーラム」の基調講演とパネルディスカッションの抄録が掲載されています。また「国際フォーラム」に先だって会館が行った国際研修である「平成 22 年度アジア太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」に参加した 11 カ国 14 名の研修生が発表した各国の女性教育の現状と課題を分析したカントリーレポートと、講義資料も収録しています。

この報告書をお読みいただいた皆様が、今後、本フォーラムの成果を、女性リーダー育成のための施策や研修事業等に反映されるとともに、アジア太平洋地域における男女共同参画を推進する際の資料として活用していただければ幸いです。

「女性のエンパワーメント国際フォーラム」の実施にあたり、ご後援くださいました国際協力機構ならびに、「アジア太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」に講師としてご協力くださった関係諸機関ならびに企業の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成 23 年 3 月





# 平成 22 年度 女性のエンパワーメント国際フォーラム ——女性リーダーの育成に果たす教育の役割——

日時：2010 年 10 月 9 日（土）13:00 - 17:30

## はじめに 主催者挨拶

神田道子

国立女性教育会館 理事長

本日は、国立女性教育会館が国際協力機構の後援を得て実施する「平成 22 年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」に多くの方においでいただきましたことを大変ありがたく、また嬉しく存じます。海外から、そして国内からの基調講演者ならびにパネリストの皆様、そして国内外で様々なお立場から女性のエンパワーメントのためのご活動をされている方々に、お忙しいところ、また雨の中、お集まりいただきましたことに心からのお礼を申し上げます。

独立行政法人国立女性教育会館は 1977（昭和 52）年の開館以来、我が国ではただ 1 つの女性教育施設といたしまして、研修・交流・情報・調査研究の 4 つの機能を活かした事業を展開してきています。これまでに、延べ 342 万人の利用者を数え、海外からも 166 カ国、2 万人を超える方々にご利用いただけてきました。2001 年度から文部科学省所轄の独立行政法人に移管し、今年度は第二期中期目標・計画期間の最終年に入っています。ナショナルセンターとして男女共同参画、女性教育に関する国際協力・連携の事業を実施することを目標の 1 つにしています。

「女性のエンパワーメント国際フォーラム」は、女性の人権や人材育成という地球規模の課題をテーマに海外専門家を招聘し、海外の研究者や行政関係者、女性団体等指導者との交流を深めるとともに、ネットワークづくりを進めることを目的に、女性リーダーの育成や家庭教育、人身取引など、様々なテーマを取り上げて実施してきました。

今年度の国際フォーラムは、「女性リーダーの育成に関する教育の役割」と題しています。アジア太平洋地域の開発途上国では、ミレニアム開発目標の 1 つにもなっている女子・女性教育の推進が男女平等の実現のために重要な課題と各政府・援助機関により認識されているところです。これまでユニセフ、ユネスコ、世界銀行等が提唱する「万人のための教育」や、ファスト・トラック・イニシアティブをはじめ、国際機関、援助団体、国際 NGO を中心として様々な活動がなされてきました。しかし、実際には、女子の就学継続、成人女性の識字率の向上、女性教員の少なさなど、依然として女子・女性教育の推進には多く

の課題が残されています。こうした課題解決に寄与すべく、会館では 2001 年度から毎年、国際協力機構より女性の教育推進セミナーの企画・運営を受託し、開発途上国の教育行政官を対象とした研修を実施してきました。

一方、日本を含む先進工業諸国においても、初等・中等教育におけるジェンダー差はほぼ解消されたものの、ジェンダー・エンパワーメント尺度や、ジェンダー開発指数は低位に止まっており、意思決定の場および管理的業務を担う女性は非常に限られております。上記に共通する問題として、女性リーダーを今後いかに育成していくかが重要な課題となります。会館で 2006 年度から継続して、「アジア・太平洋地域の女性のリーダーエンパワーメントセミナー」という国際研修を実施していますが、最終年度に該当する今年度は、女性のリーダーの育成をテーマとして 9 月 30 日から 10 月 7 日までの日程で行っています。

本日は第 I 部の基調講演を、会館と本年 4 月に、交流と協力に関する協定を締結しましたカンボジア王国女性省のイン・カンタ・パビー大臣と、上智大学名誉教授であり、国連婦人の地位委員会日本代表でもある目黒依子先生にお願いすることができました。大臣にはカンボジアにおける女性のリーダーシップと教育について、これまでの成果と今後に向けた最新の取組みについてお話をいただくことになっています。また、目黒依子先生には、女性のリーダーシップ育成に関する教育の役割について、日本の現状を踏まえてお話いただきます。

お二人の基調講演のあとに、今年度の初の試みとして、エンパワーメントセミナーに参加した 11 カ国 14 名の研修生に作成していただいた各国のジェンダー平等政策や、最新の取組みについてまとめたポスターを展示して、参加者の皆さまとの情報交換と交流の機会を設けました。

第 II 部は、会館の客員研究員であり、元ユネスコ・ネパール事務所長である菅野琴さんにコーディネーターをお願いしています。会館と 2006 年に協定を締結した韓国両性平等教育振興院研究員のヒョンジュ・ソンさん、ユニセフ東アジア太平洋地域事務所、教育専門家の林川真紀さんより、韓国ならびに国際機関における女性の能力開発につながるノンフォーマル教育の取組みについてご報告いただきます。次に、エンパワーメントセミナーの研修生の代表に、10 日間の研修成果として、女性教育についての政策提言を行っていただく予定でございます。

このフォーラムが今日お集まりいただいた参加者の皆様の交流を深める機会となり、女性のリーダーシップの推進につながることを願い、会館のご挨拶とさせていただきます。

## イントロダクション

越智方美

国立女性教育会館 研究国際室専門職員

カンボジア王国女性省のイン・カンタ・パビー大臣、上智大学名誉教授で国連婦人の地位委員会日本代表の目黒依子先生、ご来賓の皆様ならびにご列席の皆様、国立女性教育会館を代表して、平成 22 年度女性のエンパワーメント国際フォーラムにご参加の皆様に心より歓迎の意を表します。まず、本日のフォーラムのプログラムにつきまして、簡単に説明いたします。

フォーラムは三部構成となっています。第 I 部では、お二人の基調講演者をお迎えしています。パビー大臣にはジェンダー平等の促進についてカンボジアのご経験に関する講演をいただくことになっております。また、もう 1 つの基調講演では、目黒依子先生に概念に関わる問題について、たとえば、教育、リーダーシップ、さらに具体的に言えば女性のエンパワーメントなどの用語が社会的観点からどのようなことを示唆するのかについてご助言をいただきます。それぞれの基調講演の後には 10 分から 15 分の質疑応答の時間を設けています。

基調講演に続き午後 2 時 50 分から 3 時 50 分まで、ポスターセッションを予定しています。このセッションでは、アジア太平洋地域におけるジェンダー平等に関する政策や取組みについてフォーラム参加者とポスター発表者の間で情報を交換し、学び合う場となれどと願っております。

アジア太平洋地域 11 カ国におけるジェンダー平等事業のポスター 14 枚がこの会議室正面のロビーに掲示されています。美しく丹念に仕上げられたポスターは、本日の国際フォーラムに先駆けて国立女性教育会館主催で実施されたアジア・太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナーの研修生 14 名によって作成されたものです。

エンパワーメントセミナーの研修生をご紹介します。研修生は名前を呼ばれたらご起立ください。フィリピンのカレンさん、次にフィリピン大学のオディーン博士、インドのモアメンラさん、パラオのミンランさん、韓国のジョー・ヨンさん、中国のチュンユーさん、同じく中国のドン・リンさん、ベトナムのハン・ティさん、韓国のジェー・ウン・パークさん、インドネシアのニクさん、スリランカのマナカさん、タイのアチャラさん、バンラデシュのタニマさん、そしてカンボジアのサクマクナさんです。

お手元の資料には、セミナー研修生の皆さんが作成したポスターの日本語訳とともに、研修生のプロフィールとセミナーのスケジュールを日英両方で用意しました。ポスター発

表者は全員英語でお話しになります。ポスターセッション中は専門の通訳者がお手伝いいたしますので、フォーラム参加者の皆様、これらのジェンダー専門家の方々をはじめ、アジア太平洋地域のナショナル・マシーナリー（国内本部機構）、市民社会団体、研究機関を代表する若い専門家の皆さんと語り合ってください。

ポスターセッションの後は、「女性のエンパワーメントとリーダーシップ：生涯教育の貢献」と題してパネルディスカッションを行います。先ほど神田理事長がご紹介したように、ユネスコ・ネパール地域事務所長を務められ、現在国立女性教育会館の客員研究員の菅野琴さん、韓国両性平等教育振興院のヒョンジュ・ソン博士、そしてユニセフの林川真紀さんの 3 名の教育専門家をパネリストとしてお招きしています。また、エンパワーメントセミナーから代表者 3 名にもパネルに加わっていただきます。

以上が本日のフォーラムの概要です。皆様にとってフォーラムが実り多い学びの場となり、有意義な時間を過ごしていただければと祈念しています。

## 第 I 部 基調講演

### カンボジアにおける女性のリーダーシップと教育の現状：成果と課題

イン・カンタ・パビー博士  
カンボジア王国女性省大臣

---

#### はじめに

女性のエンパワーメント国際フォーラムに招いていただき、大変光栄に思います。これから「カンボジアにおける女性のリーダーシップと教育の現状：成果と課題」というテーマの基調講演で、カンボジアの状況をお話します。このような機会を与えていただいたことに国立女性教育会館に感謝申し上げます。

多くの皆様方がご存じのように、カンボジアの教育制度は非常に困難な歴史をたどってきました。私たちはゼロから再構築しなければなりませんでした。ほんの一世代前のことです。それが現在はこうしてカンボジアから招かれ、国際的な場で教育とジェンダー主流化についてお話ができるまでに進歩しました。

もちろん、私は自分たちの成し遂げた成果を誇りに思っていますし、きょうの講演では、今日に至るまでのその困難な歴史についてお話しますが、現状に甘んじるつもりはありません。まだまだ不満足な状況です。私はカンボジア政府の人間ですが、皆様に対しても積極的な活動を呼びかけたいと思います。私たちは前進し、発展し続けて、女性リーダーに権限を与えて社会的地位を向上させる方法を互いに学び合い、将来の女性リーダーを育成するためのジェンダー視点に立った教育制度をあらゆるレベルで整備する必要があります。社会が発展し、私たちが進歩していくにしたがって、よりグローバルな環境に適応していかなければなりません。これはカンボジアだけに当てはまることではありません。

決してあきらめることなく高い目標を持って、私たちが女性のエンパワーメントとジェンダー平等を主張して頑張ってきたことに対し、いつか今日の若い女性たちが感謝してくれる日が来ることでしょう。私たちは、単に読み書きや教育を身につけた女性たちにより主婦や母親になってもらいたいだけではありません。男女同権を堂々と主張し、リーダーの地位を得て、権限を与えられた女性として国家の発展に積極的に貢献してもらいたいのです。

これはリーダーシップと教育が交わる場所です。この 2 つは完全に相互依存しています。私たちは、平等に教育が受けられる機会を保障するためにはリーダーシップを発揮する必要があります、将来のリーダーを育成するためには教育が必要です。



# 第 I 部

### カンボジアの教育システム

カンボジアの状況について詳しく説明します。カンボジアは年少人口の割合が高いので、主に正式な教育システムに焦点を当ててご説明します。カンボジアの旧来の教育はパゴダ（寺院）によって行われていました。仏教の僧侶は国内でも最も教養のある人々に数えられていたのです。宗教的な活動のほかに、僧侶はパゴダで男の子たちに読み書きを教えていました。僧侶は女の子に近づいてはいけないことになっていたのも、一般的に女の子たちはパゴダで勉強することができませんでした。したがって、教育を受けることができたのは男の子だけでした。

カンボジアの近代的な教育制度は、フランスの植民地時代（1863～1954 年）にフランス人によって導入されました。植民地時代が長かったにもかかわらず、フランス植民地政府はクメール人の教育にほとんど注意を払わなかったため、1930 年まで高等学校が開校されることはありませんでした。

フランスから独立後、特に国王の強い支援を背景に、政府は教育により注意を払うようになりました。数年間のうちに次々と学校が建設され大規模な教育改革が行われるなど著しい進展があったのですが、クメール・ルージュによる内戦の影響で教育は瞬く間に衰退し、その後、国内の教育制度は完全に崩壊してしまいました。

1975 年から 1979 年にかけて大虐殺を行ったポルポト政権は、教育から肉体労働と政治連携への移行を標榜し、特に教育のある人々は攻撃の対象とされました。紛争中に知識階層はしばしば標的にされ、教師の約 75～80%は逃亡するか、殺害されるかしました。弁護士や医師など高い教育を受けたエリートたちも標的として選ばれ、さらに、クメール語の文書類もほとんど破棄されました。

クメール・ルージュの大虐殺政権から解放された後の数年間は、極貧状態で世界から孤立し、人的資源も乏しいという不自由な状況だったので、教育においては質よりも量が重視されました。かなりの前進は見られたものの、政府は継続中の内戦にも対処しなければなりません。したがって、他の優先課題が複数存在したために教育部門は限られた予算での改革となりました。

和平協定締結後の 1993 年まで、教育は内戦のために中断されていました。その後、教育部門は速いペースで改善されてきました。注目すべき点としては、政府は新たに多数の学校を建設し、教育支出も急激に増加しています。しかし、1995 年のユネスコ報告によれば、1 冊の教科書を 7～8 人の子どもが共同使用している状況は変わっていませんでした。

1990 年代初期から中期にかけては、教育分野に対して外部から多額の援助資金も投入されています。現在、教育は貧困撲滅を目指す国家開発計画の最優先課題の 1 つとなっています。教育制度の大部分は政府が運営していますが、近年、高等教育においては民営化が進んでいます。

現在、カンボジアは教育の機会という点においては顕著な実績を上げています。成人の

識字率は男性が 85%、女性が 70%<sup>1</sup>、1998 年以来 14%増加し、男女の格差は縮小されてきています。幼児教育及び初等教育においてかなりの改善が見られ、正規教育でも非正規教育でも 5 歳の女子の純就学率は 2009/2010 年度で 40.5%となっています。

小学校に関しては、女子の純入学率及び純就学率は男子と同水準です。現在、女子のほうが男子よりも 6 年生まで在籍する見込みが高くなっています。しかし、中等教育に関しては状況は変化しており、女子の中退率が高くなっています。女子に教育を修了させるために、これまでさまざまな特別措置が講じられてきました。奨学金給付や女子のためのカウンセリングマニュアルなどがその一部ですが、こうしたスキームは、カンボジア教育・青年・スポーツ省の「児童に配慮した学校」事業の一連の中核的事業に組み込まれています。

同様に、中等教育と高等教育における男女比の不均衡が、女性の教師や管理職が少ないことの要因となっています。それでも女性教師の比率は上昇傾向にあり、現在、全体の 43.4%を占めていますが、女性の中間管理職は全体の 10.3%、上級管理者は 7.7%<sup>2</sup>に過ぎません。

カンボジアにおける取組みとして私たちが指摘したい点の 1 つは、教育におけるジェンダー平等を超えて、その先のことを考えなければならないということです。実際に指導的地位に就くことが可能な権限を持った女性を育成したいのであれば、数の問題の先にあるものを見据えて、教育制度におけるジェンダー主流化を制度化する最善の方法を考えなければなりません。

### 貧困と教育

私たちは同時にさまざまなレベルの仕事をこなさなければなりません。多くの発展途上国において依然として懸念の対象になっているのは、公平に教育を受けられる機会をいかに保障するかということです。これは貧しい国々であっても先送りにしてよい問題ではありません。また、教育を通じて得られる機会を平等にすることのほかに、受ける教育と授業及び学習プロセスの質も平等になるように注意を払う必要があります。こうした取組みには多少の苦労がともなったとしても長い目で見れば報われるのです。

過去数年間の就学率もようやく大幅に増加してきたので、現在、私たちは教育の質と子どもの学習成果に焦点を合わせた取組みをしています。特に女子の教育に重点を置いています。初等教育及び中等教育は別として、幼児教育、高等教育、非正規教育、教員研修及び教育体系開発に関しては、質の問題を考慮しなければならないことがわかりました。例えば、6 歳児である小学校 1 年生の入学者数は女子も男子も大幅に増加してきていますが、入学の遅延が依然として問題になっており、特に女子の場合に関しては、その後の学校教育の経験に悪影響を及ぼしています。意識改革を一層促し、子育てプログラムに重点を置いた保育開発プログラムを拡大していかなければなりません。

<sup>1</sup> 2008 年国勢調査及び 1998 年国勢調査

<sup>2</sup> 2009 年 EMIS (教育管理情報システム)

カンボジアのある調査研究によると<sup>3</sup>、入学が遅れた女子の場合、その後 1 年ごとに学校に残る確率は 6%ずつ低下し、初等教育を修了する確率は 60%以下になり、トータルの修了学年数は 3 年減少することが明らかになっています。

もちろん、貧困と教育は明らかに関連性があります。その 1 例として、読み書きはできないが洞察力のある女性が、カンボジア貧困評価 (Cambodia Poverty Assessment)<sup>4</sup> のためのフォーカス・グループ・ディスカッションで発言した内容を紹介します。彼女はジレンマに陥っていることを明らかにしてくれました。「私たちは貧しいので、子どもたちは家計を助けるために学校は 1~2 年通ったらやめてしまいます。ですから、悲しいことに、金持ちの子どもたちのように生計を立てるためのスキルを身につけることができません。私たちはずっと無学な状況から抜け出せないで、知識もなく、どうしてよいのかわからず、目先のことしか考えられないのです。

私たちは中学校の奨学金制度を設けましたが、女子の中学校教育により影響を与えてきたこともあり、中学校の数は過去 5 年間で倍増しました<sup>5</sup>。しかし、供給側の制約は依然としてあります。最終学年まで教育する体制ができていなかったり、教師が不足していたり、教師のモチベーションが欠如していたりする場合もあります。現在、中等教育の女性教師は全体の約 3 分の 1 に過ぎません。

これまで教育・青年・スポーツ省 (MOEYS) は中等教育修了後の課題に重点を置いてきませんでした。できるだけ多くの国民に少なくとも初等教育と中等教育の 9 年間の教育を受けさせ、その状態を定着させなければならなかったからです。しかし、今日のグローバル経済で競争力を維持していくためには、労働者は望ましい水準の中等教育を少なくとも 12 年間は受けている必要があります。課題は、初等教育から中等教育、中等教育から高等教育の部分です。高等教育にまで達する生徒は、所得五分位の最富裕層、都市部出身者、そして男性である可能性が高くなります。

1996 年に、ようやく私立の高等教育機関が設立されるようになり、また、国立大学の数も増加してきています。当初、奨学金は中等教育第二期修了試験の成績優秀者に授与されていましたが、現在は、女子、貧困家庭の生徒、遠隔地の生徒も対象者として含まれるようになりました。

### 教育におけるジェンダー主流化政策

男性優位社会で女性管理職や女性リーダーが意思決定の面で依然として困難さを感じている問題は、男女両方のニーズを満たすという点で教育制度がより平等になるために、最終的に態度や行動を改めてもらうことを目的とした研修に男性を参加させる必要があるこ

<sup>3</sup> カンボジア：万人のための質の高い基礎教育 2005 年世界銀行

<sup>4</sup> 2007 年世界銀行『Sharing Growth』：「カンボジアの平等と開発」の中で引用されていた「CDRI 2007 年貧困評価」から抜粋

<sup>5</sup> 2009 年 EMIS (教育管理情報システム)

とを意味します。

女性省と教育・青年・スポーツ省の効果的な協力体制によって、現在、教育はジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを実現するための重要なツールと理解されており、ジェンダー主流化計画は、「万人のための教育」目標とミレニアム開発目標を達成するために教育戦略計画を補完するものです。

開発パートナーと協力して、教育・青年・スポーツ省は、戦略的枠組み、教育政策及び資金調達計画に関する再投資プログラムなどのテーマ別介入を含む能力開発と人材育成を特色とした、教育戦略計画を策定しています。ジェンダーに係わる問題と統合教育は分野横断的な課題として関連するすべてのプログラムに含まれています。

私たちにまだ本当の意味でのジェンダー予算はないのですが、これらの活動のための予算は存在しており、教育・青年・スポーツ省のジェンダー主流化ワーキンググループと女性省が連携して予算の執行と監視を行っています。ジェンダー主流化戦略を支えているのはカンボジア王国政府の国際公約、すなわち「子どもの権利条約」「万人のための教育」についてのダカール枠組み、北京行動綱領、及び国連女性差別撤廃条約です。これらは女性（女子を含む）が平等に教育を受ける権利を保障し、教育と生活のあらゆる分野における女性差別の撤廃を推進します。「万人のための教育」に基づいた具体的目標は、カンボジアにおいて全国的な行動を結集させるものとして機能します。

私たちは、公式・非公式の教育政策においてジェンダーの視点を主流化するために一致団結してきました。教育・青年・スポーツ省は、「万人のための教育」国家計画（2003-2015 年）、教育戦略計画(ESP)（2006-2010 年）、教育セクター支援プログラム（2006-2010 年）など、ジェンダー主流化のための政策と計画を定めてきました。現在、私たちは、分野横断的な課題としてジェンダーに基づいた ESP（2009-2013 年）をまとめているところです。

教育におけるジェンダー主流化のための具体的な政策及び計画に関して、教育・青年・スポーツ省は教育におけるジェンダー政策の承認を進めているところであり、教育計画のあらゆる面にジェンダーが統合されるように戦略の確認作業をしています。一方で、教育におけるジェンダー主流化戦略（2006-2010 年）が実施されています。ジェンダー主流化戦略計画（2010-2015 年）も現在策定中です。また、2006 年以来、政策及び戦略の進捗状況を監視するためにジェンダーに関する年次レビューが実施されてきました。これらの取り組みに関しては、開発パートナーや NGO から支援を受けています。活動には、教員管理職及び校長を対象にしたジェンダーの認識及び女性のリーダーシップに関する研修が含まれます。

学校レベルでは、「児童に配慮した学校」事業の一環として教育・青年・スポーツ省は女子児童カウンセリングでの中心的な役割を果たすトレーナーを育成しました。この取り組みによって、初等学校や中等学校を中退する女子の数は減少してきています。また、女性教師の質及び地位、そして、これらがカンボジアの「万人のための教育」に与える影響に関して、政策研究が実施されています。

女性（女子を含める）は家の中にいて家族の世話をすべきだという伝統的な信念や考



え方が、依然として多くの分野で幅を利かせています。理想的な女性是这样あるべきだという考え方が女性らしい特徴を中心に展開していて、女性の行動は控えめで従順、物静かかつ受動的な役割に制限されています。保護の目的で女子の行動の自由も制限されているかもしれません。特に結婚前の女子が自立性を示すことは、一般的によくないことと見なされます。カンボジアでは、親たちは遠距離通学に非常に懸念を抱いています。送迎をしてくれる無料の交通機関がない場合、安全上の理由から、女の子たちは学校を中退せざるを得ません。安全面で懸念される事柄として、セクシャルハラスメント、誘拐、強姦などがあります。そして重要なことは、貧しい家庭の親たちは男子より女子に対して機会費用を高く見つめる傾向があります。女子は十代に達すれば、家族のために十分役立つことができるからです。

ジェンダー問題について論じた文献では、一般的に女子を教育することは国全体を教育することだと見なされています。教育を受けた女性は、非行に走ったり犯罪に巻き込まれたりする可能性が少ないのです。他の研究では、教育レベルと貧困は関連性のあることが立証されており、教育を受けていない女子のほうが、暴力、虐待、搾取、人身売買や HIV／エイズの被害に遭う可能性が高いそうです。教育を受けた女性は避妊や家族計画についての知識があります。これは言い換えれば、母親は健康で仕事と余暇のための時間が十分あり、そうした母親の子どもたちはお金をかけてよく面倒を見てもらえるということです。女子の教育を改善することは、死亡率を改善することも意味するのです。また、教育を受けた母親は子どもの教育に投資する可能性が高く、娘たちに学業を続けるように勧めるのです。

### 女性リーダーを育てる

政策や戦略とともに国民意識を高めるキャンペーンも必要不可欠です。女性省（MOWA）は、ジェンダー平等に関するカンボジア王国政府の公約を実施するために、Neary Rattanak 3 という 5 カ年戦略を掲げています。また、この戦略には権利擁護、行動変革コミュニケーション、メディアアウトリーチが含まれています。

全国キャンペーンは女子を教育することの重要性について提唱し、教育を受けた女性が国の社会経済発展に不可欠であることを知らせるだけでなく、人間として男性と同等の権利を得ることの重要性を理解してもらい、それに向かって努力してもらわなければなりません。この目的を達成する手段として、マスコミは女性たちの声に耳を傾けるための重要な媒体です。女性の権利と女性たちの優れた実績について放映されたり出版されるべきです。

しかし、ジェンダーに関した問題についての認識だけでは、貧しい暮らしをしている人々や社会的弱者にとっては大した意味を持ちません。すべての開発途上国と同様に、カンボジアでは貧困層や社会的弱者の生活水準を直接的に改善するための支援がともなわなければなりません。コミュニティのニーズに即したカリキュラムが必要です。両親が娘が学校

で過ごした時間の効果をすぐに認めることができなければ、水田での作業と家事が相変わらず最優先事項となってしまうでしょう。

重要なことは、女子の目標が自分自身で考えて話すということであるのなら、このカリキュラムでは、さまざまな社会問題について生徒が批判的な見方をするように奨励すべきです。また、ジェンダーに対して偏見のある教材は含めず、さまざまな指導的地位や非伝統的な仕事において積極的な役割を果たしている女性を取り上げることによって、女性に配慮した内容にする必要があります。この分野の教師に関しては専門的能力の開発が重要です。現時点において、カンボジアでは 15 時間のジェンダー研修があり、就職前 PTTC と早期幼児教育プログラムに組み込まれていますが、いまだにジェンダー問題は、これらの概念がどのように個人に関連し、その後、どのように職業的役割に関連するかという観点よりは、どちらかという技術的な観点で取組まれています。また、授業にジェンダーに敏感なアプローチを取り入れるという観点から、研修の成果を監視して適切にフォローアップしなければなりません。

結局のところ、将来の女性リーダーをどの程度育成できるかどうかは、平等でジェンダーの視点に立った教育制度を整備する私たちの努力にかかっているわけですが、一般大衆にジェンダー平等に対する理解を深めてもらうことも非常に重要です。先に申し上げたように、平等な教育を実現するために私たちはリーダーシップを発揮しなければなりません。そして、将来の女性リーダーを輩出するために私たちには質のよい教育も必要です。そのために、これからも女性たちは忍耐強く自分たちの権利を主張していかなければならないのです。



## 質疑応答

**司会：**バビー大臣、貴重なお話をありがとうございました。

大臣のご講演に対して、フロアの皆様からご質問、コメントをいただきたいと思います。  
発言なさる方は、差し支えなければ、お名前とご所属、ご質問・コメントを簡潔におっしゃっていただきたいと思います。英語でも、日本語でも結構です。挙手にてご質問等をお願いします。

**質問 1：**現在、大学院で国際政治を研究しております。機会費用というのがちょっと具体的にわかりにくかったので、もう一度詳しく教えていただきたいと思います。文章の中の、「貧しい家庭の親たちは、男子よりも女子に対して機会費用を高く見積もる傾向がある」ということの意味がよくわからなかったなので、教えていただきたいと思います。

**質問 2：**カンボジアの女性問題を女性の大臣が務めていらっしゃることを誇りに思います。私はフィリピンから来ています。大学で教えていますが、児童労働についてお尋ねします。学校に通っていない子どもたちは、おそらく働きに出ているということですね。女子の何割程度が働いて、どのような仕事をしているのでしょうか。そうした子どもたちのために、何か特別な教育プログラムを設けていますか。

**質問 3：**カンボジアでは男女共学でしょうか、あるいは別学ですか。

**バビー大臣：**名目上、教育は無償です。授業料はとっていませんが、機会費用の例を 1 つお話しします。近くに学校がない村の場合、交通手段がなければ、子どもたちは徒歩通学となります。カンボジアでは、特に田舎の場合、公共交通がありません。自転車があればいいのですが、そのお金もないと、5 キロの道のりを歩いて通わなくてはなりません。これは中学生にできえ、かなりの距離です。これがいわゆる機会費用です。つまり、交通費、そして学校での昼食や制服代を負担できなくてはなりません。これは教育とは別の部分です。いわゆる教育に付随する周辺費用です。これが機会費用に当たります。

カンボジア人の親の間には、いまだに女子の教育よりは男子の教育に投資するという従来の保守的な考えがあります。なぜかと言えば、日本でもそうだと知ったばかりなのですが、カンボジアでは、男子は一家の稼ぎ手であり、そうあるべくして生まれたというのが昔ながらの考え方だからです。ですから男子に教育を施し、そのために投資するわけで、女子は稼ぎ手としては考えられていません。良き伴侶、良き母親として家庭の中にあってその役割をきちんと果たすものと捉えられていて、家の外で働く立場にあるとは考えられていません。したがって、投資便益で考えると便益はないことになり、女子の教育への投資に消極的な親が多いわけです。この点が問題です。

私が講演で、政策の枠組みや法律の枠組みはあるけれども、人々の行動や意識、社会のビジョンを変革する必要があると申し上げたのも、そうした理由からです。これには時間がかかります。10 年以上も前からジェンダー平等政策を実施し始めましたが、社会を変えるのに 10 年では十分ではなく、農業国であるカンボジアではとりわけそうです。カンボジアでは、人口の 80%が農村部に暮らしています。ですから、人々の考え方を変えるためには情報を届けることが大切なのですが、農村部で教育への投資の重要性について意識啓蒙活動を展開するのはなかなか大変です。

2 番目のご質問は中退率についてでした。2008 年の国勢調査によれば 13.6%の女子生徒が中学校を中退しています。では、中退後どうしているか。大半は家業や農作業など家の手伝いをしたり、衣料産業で働いていたりする者もいます。その他、仕事に有利な技能を身につけようと職業訓練センターに入る者もいます。

3 番目のご質問について、教育は共学です。男女別学はありません。男子も女子も同じ学校に通います。

**質問 4：**女子については男子よりも見積りを多くして、それを理由にして女子教育への機会を与えないようにしているというような現状がカンボジアでもあるということですね。それはもちろん、大臣もおっしゃったように、日本にも、特に田舎ではあることです。私の個人の意見からしますと、子どもの教育以前に、いま親の教育のほうが必要なのではないかという、その意識改善という意味で必要なのではないかと思います。日本はそこまで啓蒙活動にしても一部だけで、一般的にちゃんと広まっているかどうかは、とても疑問なところがあります。カンボジアのほうではそういうふうに農村にまで出掛けて行って、啓蒙するような活動をなさっているということで、非常に熱心だと思いました。

**バビー大臣：**ご意見のとおりですね。上の世代にとって習慣を変えることはなかなか難しいことです。親の教育はなおさら困難なことです。習慣を急には変えられませんから、いくら親の研修をしたとしても、今まで通りの生活となるでしょう。しかし新たな戦略として、正規・非正規教育を問わず、とりわけジェンダーや環境など新しい問題に関する子どもたちへの教育に力を入れています。たとえば、持続可能な環境開発の方法について子どもたちを教育する。次に子どもたちが親にそれを教える。子どもたちに「これをやってはだめ、あれをやってはだめ」と何回か言われれば、親は子どもに対していささか恥ずかしい思いをし始めるわけで、自らの行動を改め始めます。家庭におけるジェンダー意識の教育についても、子どもの教育を通じた同じアプローチを用いています。

**質問 5：**女性の参画と政治について研究に携わる者ですが、国連女性差別撤廃条約やミレニアム開発目標で定められている女性の政治参加の割合 10%を達成するために、カンボジアでは何か戦略が定められていますか。

**バビー大臣：**政治参加については、カンボジアでは、女性議員の比率はすでに 10%を超えています。私たちの戦略はそれなりに成果を挙げていると言っているかと思います。午前中にもここで専門家の方々と情報交換をしたのですが、カンボジアには、女性議員の割当制度などの正式な政策はありませんが、差別是正措置（アファーマティブアクション）のようなものは採用しています。講演でも申し上げましたように、カンボジアは女子差別撤廃条約を批准しており、北京行動綱領の実施も公約しています。ですから、女性の政治参加とご指摘下さいましたように、私たちの成功は、まず女性の国会議員が誕生したことにあると思います。

比例選挙制の候補者リストに女性候補者数を増やすよう、政党そして政府に対してアドボカシー・キャンペーンを行いました。各党が提案する候補者リストについてです。その後、女性候補者数を増やすことには成功したのですが、女性はいずれもリストの下位に置かれるので当選しません。そこで現在、女性を少なくともリストの上位 5 人に入れてくれるよう、政党に対して検討を働きかけています。女性の当選者を出すためには、上位 5 人の中に女性を 1 人か 2 人入れる必要があります。

当然のことながら、人々の反応はいつも、「女性は管理職や指導者の地位に就けるほど十分な教育を受けていないから、これ以上上位にすることはできない」というものです。しかし、こうした政策提言の会合を重ねていくうちに、与党、さらには野党も、候補者リストの中で女性をより上位に置くことを決定してくれました。指導的地位に就けるよう女性を支援するために、女性省では、リーダーシップとマネジメントに関する研修プログラムを実施しています。

選挙後、初当選の女性議員を対象にリーダーシップと管理運営に関する研修プログラムを開催しています。現在は、すでに議員となった女性ばかりでなく、今後の選挙で立候補者になりうる女性の能力を高めることに取り組んでいます。女性のための学習プロセスであり、マネジメントスキル、リーダーシップスキル、専門スキルに関して女性のエンパワーメントを図っているのです。その成果について、一例を挙げてご説明したいと思います。村落や最小行政単位であるコミュンレベルでは、かつて、コミュニティや政党が女性には仕事が難しすぎると見ていたので、女性がそうした地位に就くことはあり得ませんでした。しかし今では、村落レベルにおける村議会の女性議員の比率は 30%、コミュンレベルにおけるコミュン評議会の女性議員の比率は 15%に達しています。

女性の政治参加が進めばそれで十分ということではなく、さまざまなポジションへの女性の登用が必要です。女性省では、女性管理職の人数を増やし、特に各種機関で女性の昇任がなされるよう、政府内で政策提言を行っています。3～4 年前、政府で新しい決定が行われました。割当制度のようなものですが、女性省として、割当という言葉は望んでいませんので、割当とは言っていないです。行政機関の新規採用において、採用者の 20%から 50%を女性にすべきというものです。女性に確保された職に男性が代わって就くことはできません。女性を採用しなければなりません。さらにもう 1 例を挙げますと、1993 年には 6%で

あった国会での女性議員の比率は、2008 年には 21%になりました。

**質問 6**：なぜ小学校に入学するのが遅いのが、女の子なのでしょう。

**バビ―大臣**：なぜ女の子の小学校入学が遅れるのかというご質問ですね。開発という文脈に関連づけてカンボジアの主たるジェンダー問題をご説明する時間はありませんでした。2010 年において貧困線以下の生活を送っている人は総人口の 26%、国民の 4 分の 1 に相当します。また国民の 80%が農村部に暮らしています。ですから、貧困、長い通学距離、安全が女子にとって制約要因となっています。村レベルですと、教育機関が近くにないために、交通手段と長距離が問題になります。そして貧困問題です。貧しければ、選択を余儀なくされます。人々は女子教育よりも男子教育を優先します。



## 女性のリーダーシップ育成に果たす教育の役割

目黒 依子

上智大学名誉教授

国連婦人の地位委員会日本代表

### 女性のリーダーシップの重要性 — 命題

なぜ私たちは、女性のリーダーシップ育成やそのために果たす教育の役割について関心をもつのでしょうか。この会場のほとんどの方々は、ジェンダー問題が、女性たちが自分自身の生き方をコントロールできないような家父長制の構造・文化に起因するという考えに賛同されるでしょう。ジェンダー問題の核心は男女のパワー関係にあります。このことは、男女のパワー関係がより平等な社会を構築する必要性を意味しています。女性のリーダーシップは、このような変化に向けての実施見取り図に不可欠の要素です。

15 年前に開かれた第 4 回世界女性会議では、女性のエンパワーメントが必要とされる 12 の重大領域が明示された文書「北京行動綱領」が採択されました。さらに、国連特別総会「女性 2000 年会議」において、その後に浮上した重要課題が追加され、2005 年の「北京+10」国連ハイレベル婦人の地位委員会では、それまでの合意文書を国際社会が再確認し、同様のコミットメントが今年の「北京+15」国連ハイレベル婦人の地位委員会で確認されたところです。

このような努力やコミットメントにもかかわらず、ジェンダー格差は解消されません。ジェンダー格差の測定方法として、現在では、周知の国連開発計画が開発したジェンダー・エンパワーメント測定（GEM）と世界経済フォーラムが開発したジェンダー格差インデックス（GGI）があります。ジェンダー間のパワー格差の所在を示すものとして用いられている主な変数は、両者に共通しています。これらは、1）推定所得、2）女性の専門家・技術者・議員・上級行政官・管理職の比率、3）女性国会議員・閣僚の比率です。これらが注目される背景には、ジェンダー格差が根強いのは方針決定や制度運用において男性が支配的であるという点に集約されるという捉え方があります。

### 教育、リーダーシップ、女性 — 概念

私に与えられた本日の講演のトピックは、女性のリーダーシップ育成に果たす教育の役割です。私は一連の疑問から始めることにします。まず第 1 は、「そもそも教育に女性のリーダーシップ育成に果たす役割があるのか」です。次に、「あるとすれば、どのような役割で、その重要性の程度は」、「女性のリーダーシップ育成への教育の影響は直接的か間接的か」。さらに、「女性のリーダーシップ育成に影響を与える他の要素は教育の効果的影響にプラスかマイナスか」。そして最後に、「女性のリーダーシップとは何か」です。

教育と女性のリーダーシップとの関係は、直接的な因果関係であるとは限りません。教



育が女性のエンパワーメントに貢献する重要な要素であるという傾向は多くの社会で見られます。しかし、教育が男女を問わずリーダーシップの育成のための必要かつ十分な条件であるか否かは明らかではありません。教育とリーダーシップとのつながりを具体的に示すためには、この二つの概念を明確にする必要があります。

教育という場合、それは在学年数といった受けた教育の年数という量を想定するかもしれませんが、あるいは、知識や技能のレベルや専門領域、社会のジェンダー文化が反映された教育内容、といった教育の質かもしれません。あるいはまた、男女別学の学校か、学校制度か社会教育・成人教育か、といった教育の制度的脈絡を想定するかもしれません。広い意味での教育は、以上の要素を包括する社会化だといえるでしょう。

リーダーシップは、いくつかの局面を含む複合概念です。例えば、目標達成のために問題を解決するという意思決定能力や達成すべき目標を設定する能力、また、他者との「合意」による決定のプロセスや結果に対する影響力、そして、他者から信頼され尊敬される人格などを含む概念です。最初の 2 局面はパワー、第 3 は権威に属するものです。

リーダーシップという概念は関係概念です。フォローする人がいないと、リーダーは成り立ちません。リーダーに期待される特質を規定するためには、リーダーとフォロアーが誰か、を特定する必要があります。このことが、リーダーシップ論のジェンダー局面につながるのです。

では、本日のフォーラムのキーワードといえる「女性のリーダーシップ」とはなんのでしょうか。女性のリーダーシップは男性のそれと質的に異なるもの、あるいは、私的領域や公的領域といったリーダーシップを発揮する領域が異なる、といった前提があるのでしょうか。またあるいは、指導的立場にある女性のことを指しているのでしょうか。さきほど述べた女性のエンパワーメントやジェンダー格差を測る指標は、政治や行政、専門職における経済力や方針決定権へのアクセスを持つという特権が付随する地位にいる女性の比率を明らかにするものです。ではなぜ、国際社会はこのような女性の数量に関心を持ち続けているのでしょうか。それが戦略的に重要であることは言うまでもありませんが、インデックスや測定方法の開発には、測定可能な事実を反映するデータが要求されるという大きい理由があります。標準化されたデータはより簡便で比較可能であり、計量データがその種のデータであるからです。

ご承知のとおり、われわれのジェンダー化された社会を変えるために、女性の数か質かという戦略の優先性についての議論が続いてきました。両方とも重要だというのが合意だといえましょう。変化に向けての初期段階では、公的領域における女性の数の増加によって、臨界量に達することが必要です。公的空間における女性の可視性は、人々の意識を、女性は男性のパートナーとして当たり前だとする考え方に変えることにつながります。そしてその後、ジェンダー格差の減少に与える女性リーダーの影響を評価する段階が来るのです。質か量かの問題は、重要な戦略課題となるのです。

政治の領域についてみると、国会における女性の比率が高いにもかかわらず失望の声が



高まった国々があります。失望の原因は代表性、つまり「女性は女性を代表するか」という問題に関わるものです。女性は一律ではなく、その関心事も多様です。しかし、代表性の問題は、ジェンダー不平等を解消する、特定の女性のエンパワーメントではなく集合体としての女性のエンパワーメントを目指す、という根幹の問題と関わるものです。代表性に関する調査研究はあるものの、有効な処方箋をつくるためにはより多くの研究が必要です。

どのような組織や集団のリーダーでも、目的志向性と目的達成に向けての他のメンバー（フォロアー）との協働が必要です。目的志向型の行動パターンは典型的に男性に期待されるジェンダー役割とされてきたので、女性がリーダーとなるためにはこの役割を身につける訓練が必要となります。そこで、ジェンダー役割の訓練として社会化について検討しましょう。

### 社会化とジェンダー

ジェンダー役割への社会化は、あまりにも基本の話です。社会化は人生の一生を通して行なわれ、近年、国や地域によりその変化のペースは異なるものの、ジェンダーが基本となっています。ジェンダー・ステレオタイプは、「伝統」や宗教原理、規範、法といった名の下に、例えば家庭や学校、職場、地域社会で、親や教師、友達・同僚、上司、メディアなどにより、玩具や学習・ツール、遊び、キャリア・ガイダンス、家庭・職場・地域活動などでの役割分業を通して教えられ、個人に内面化されます。

社会化論の基本には、価値や知識、技能などが子ども期の社会化を通して内面化され、成人期の社会的地位や役割が獲得されるという考えがありました。後に、社会化の内容自体が個人を取り巻く機会構造または資源によって規定されるという視点が導入されますが、その一つがフランスの社会学者ピエール・ブルデューが導入した文化資本、学歴資本、社会資本という、経済に限定しない資本という概念です。

ブルデューによれば、文化資本とは、①家族環境や学校教育を通して個人の内部に蓄積された知識、文化、技能、嗜好、感性など、②個人が所有可能な書籍、絵画、道具などの文化的物財、③学校制度や種々の試験を通して付与された学歴・資格など、の総体です。これらの構成要素は、主として社会化過程の初期に、私的文化資源として内面化されるとされます。

学歴資本は、学校制度により与えられた学歴およびそれに付随した個人の能力と社会的価値で、学校という場で獲得された文化資本の特殊形態とされます。

社会資本は、家族や友人、職場の同僚や上司、同窓生、職業上の知人など、何らかの利益が得られるような人的つながりの総体で、これはソーシャル・ネットワーク論では「資源としてのソーシャル・ネットワーク」に該当する概念といえます。

これらの概念を用いると、広い意味での教育とリーダーシップとの関係を単純化して説明できると思います。もし、女性が男性と同じ文化資本を得ることができれば、男性と同

じ社会資本を得ることができるはずで、それは、男性と同じリーダーシップを獲得することにつながります。したがって、女性がリーダーシップに必要な精神と能力を育成する機会を得るためには、社会化の質とその担い手の非ジェンダー化が必須となります。文化資本は社会資本、あるいは資源ネットワークの本質に影響を与え、リーダーシップへの道を決定するということです。

ブルデューは、これらの概念を導入した時点ではジェンダーへの認識が欠如していたとされますが、後に、認識を新たにして、ジェンダー化された資本とジェンダー差別との関係を「象徴的暴力」と概念化しました。社会化を非ジェンダー化する努力は、女性に対する象徴的暴力との戦いともいえるわけです。

### 女性のリーダーシップ取得とその資源

女性のリーダーは様々の生活領域に存在します。ここでは、いくつかの例を念頭に、彼女たちをリーダーの地位に導いた要件を検討します。

政治領域では、確実に増加した国家元首や比較的多数となった国会議員、自治体のトップ、地方議員がみられます。ほとんどは選挙を経て選ばれた女性たちです。国連婦人の地位委員会で「女性と方針決定」が討議のテーマとなると、ジェンダー視点からみたガバナンスと選挙制度について多くの議論が費やされます。女性が選挙に出る場合、男性の候補者に比べてより多くの障害を乗り越える必要があります。女性が直面する第1関門は、その家族内にあります。彼女は、その最も親密な生活の単位からの支援を得ることはもちろん、政治家になるという最も根深いジェンダー・ステレオタイプの壁を打ち破るということについて、家族、特に夫／パートナーの理解をまず得なければならないのです。その他、資金の限界や、政治教育／訓練へのアクセスの相対的欠如、政党のジェンダー文化、投票者の意識にあるステレオタイプなどがあります。

女性政治家たちの背景には、出身家族や高等教育、専門教育、人口学的要因など、いくつかの共通点がみられます。大統領や首相の中には、父親や夫の政治キャリアを引き継ぎ、最初から地盤や党内でのリーダー的ポスト就任を正当化されてスタートした場合もあります。中には大衆にアピールするカリスマ的存在もあります。概ね高学歴者で、国外での教育を受けた人物もみられます。彼女たちの国が家父長制的性格を強くする場合でも、階級制度の原理がジェンダー要因に優先する力学が働いています。このことは、まさに先述の文化資本、学歴資本、社会資本の機能といえます。

他の大統領や首相は中間層の出身で、専門家キャリアを持った高学歴者です。このタイプは西欧諸国にみられます。トップの座に就くための要素として政治的動機や能力、訓練・経験などが考えられますが、政治を含む様々の領域において、元来オールド・ボーイズ・ネットワークの世界で女性が孤立せず、男性たちの支持をえてリーダーになるには、何らかのパトロンを必要とすることは、これまでの研究が示しています。このことも、文化資本、学歴資本、社会資本で説明可能です。

政治の世界に限らず、他の領域に関しても無視できないのは人口学的要因です。ある時期に、リーダーシップ・ポストに就くことができる男性が少なければ、女性のチャンスは拡大します。ある国では、武力紛争による男性人口の減少という不幸な歴史的な理由で、女性国会議員の比率がトップレベルになりました。しかし、同じような紛争後の状況にある他の国々で同様の女性の代表パターンが見られたわけではありません。したがって、人口学的要因は女性にとっての機会の扉を開くために重要ではあるけれども、それは女性リーダーの存在を容認する人々や国の意志と環境整備にかかっているということです。

ここまで、政治領域の限られた例を取上げてきました。それは、これらの例が公的方針決定システムの中にあって、我々の生き方について決定的な政策に影響力をもつ立場だからです。しかし、女性リーダーの大半は財界や行政、非営利組織で見られます。簡単に、その状況について検討します。

公私を問わず大規模な組織においては、権限は個人ではなく個人が占めている地位に付与される官僚制の原理に支配されます。これは原則的にはジェンダー格差がないということです。しかし、長い間、この官僚制システムの中で女性が周辺化されてきたことは、周知のとおりです。女性たちは、組織内でのジェンダーに基づく縦・横の職務分離や所得や昇進の格差、ハラスメントなど数多の差別を受けています。ここでも、ジェンダー文化が官僚制の機能性や経済的費用対利益の原理を阻害しています。女性運動と経済変化の相互作用は 1970 年代のアメリカ社会のジェンダー文化を変革させる契機となって、プロフェッショナル・スクールに入学後、専門家キャリアを歩む女性が急増したことが、アメリカをビジネス界における女性リーダーの世界のトップ・ランナーにしたといえます。

### 日本のジェンダー格差

最後に、日本の状況についても一言述べておきます。ジェンダー・エンパワーメント測定（GEM）による 2009 年の日本の順位は、109 カ国中 57 位、同年の人間開発指標（HDI）では 182 カ国中 10 位です。GEM の絶対数値は年々上昇してはいるものの、この 10 年ほどの諸外国の数値の上昇の速度が早く、相対的に日本の順位を押し下げています。より重要なことは、日本の GEM と HDI のギャップが大きいことで、経済開発がジェンダー平等の前提条件ではないということを明らかにしています。

同じく 2009 年のジェンダー格差インデックスによる日本の順位は、134 カ国中 101 位です。このインデックスは、経済開発のレベルに関わりなく、国内の資源と機会を男女が分け合う度合いを測定するものです。近年の日本では女性の可視化が進んできたような印象を与えるようにみられますが、諸外国に比べると格段に遅れているということです。この原因が高所得の地位にある女性や政治的方針決定の地位を占める女性の男性に対する比率が低いことにあるのは明らかです。

女性の教育への完全アクセスが達成され、特に初等及び中等教育では世界のナンバーワングループ（GGI, 2009 年）に入るものの、高等教育においては 2009 年の GG

I では 98 位であり、高等教育自体が女性のキャリア形成や専門家への道への準備に貢献していないということです。私生活やビジネス、政治領域などにいきわたるジェンダー文化は、女性の能力活用を制約しているのです。政党文化や選挙制度、投票者の意識、選挙に出馬する女性がアクセス可能な訓練の欠如を含む資源の制約などは、すべて、女性が公的方針決定への参画を低調にする要因です。

## 結語

これまでの検討を経て最初に提起した疑問に戻ると、広い意味での教育、つまり、公私の領域で人生のすべての段階でなされる社会化は、女性をリーダーシップの地位に導く主要な役割を果たすといえます。しかし、公正な女性の代表性を確保するためには、社会化の質を非ジェンダー化しなければなりません。

私はこのスピーチを「女性のリーダーシップは重要だ」という命題でスタートしました。社会のあらゆる領域で女性がリーダーとなることは不可欠です。ジェンダー平等に関する男性のチャンピオンたちは、決定的に重要な役割を果たし、パートナーとして大歓迎ですが、すべての女性が自己の生き方を決定することが可能な社会をつくるために、女性たち自身がリーダーとしての責任と権利を行使することが必要です。女性リーダーたちは、女性の権利は人権であるという集合的大義を守ることが求められます。それが、女性が女性を質的に代表するということです。私に与えられたトピックは、結果としての女性のリーダーシップという等式でしたが、現在では女性のリーダーシップがもたらす結果を明らかにする必要性が増大しています。

「ジェンダー平等・開発・平和」の国際的リーダーシップが今、転機を迎えています。国連の新しいジェンダー統合体として UN Women が、これまでの 4 機関の解体と共に誕生し、2011 年 1 月 1 日に始動します。新機関のトップはチリの前大統領、M. バチェレさんで、国連事務次長職に任命されました。

彼女のリーダーシップの下に、女性にとって良い世界を作りましょう。女性にとって良い世界はすべての人々にとって良い世界であることを信じて。

## 質疑応答

**司会：**それではこれから 15 分程度、フロアからのご質問を受け付けたいと思います。

**質問 1：**レジメの 5 ページに、公私を問わず、大規模な組織においては、権限は個人ではなく、個人が、うんぬんとあります。それは同時通訳では公私と言わないで、官民といったのですが、私はここで公私と書いてあるほうが納得できるのです。私は大変年をとっておりまして、自分の歴史と、いま 140 年ぐらいの日本の歴史を振り返っているのですが、女性が本当に日本の国民として、あるいは、国家の一翼を担うものとして、140 年間ぐらいの間に頑張ってきたことが、いい意味の女性の進出とか、社会の貢献になったのかというのに、なんとなく疑問をもって今日はこのフォーラムに参加しました。

女性のリーダーシップというものは、家庭の中においても、力関係で相手を押さえつけるのではなくて、リーダーシップとして、いい意味で女性が目覚めていく、あるいは、女性同士の中でも、弱い人をいじめるような女性ではなく、本当にわからない女性をリーダーシップで引っ張っていく、そういう女性がほしいと。

だからいま質的なリーダーシップの明日ということが書かれていたので、とても嬉しく思いましたし、そのシステムとして私は生涯学習がかかわってくると思っているのですが、そのあたりをもう少し聞かせていただけますか。

**目黒教授：**生涯学習というのは、われわれの人生が長くても短くても、いつでも学習するということですから、生涯学習ができるような状況が当たり前でないとできません。教育が公式の教育、学校教育のみに限定されると、そういう発想は出てきません。人生が長くなればなるほど、学校に行く期間は一定の、ある特定の期間だけではなくて、一生のうちのいつでも、どこでも、学校教育を受けられる、それを含めて生涯教育になると私は思います。ですから、学校に幼少の時に行けない人は、状況が備わればいつでも学校に行けるような、仕組みがあるということが前提条件になると思います。

どんなにハイレベルの学校を出た人でも、長い人生の中にはいろいろと予期しない状況が出てくる。特に変化のスピードが速い社会ではそういう可能性が高い。そういったときにいつでも学ぶことができるような社会の仕組みを作ることが重要です。現代社会では、生涯教育というのは、幼少の時に学校に行けなかった人だけのためではない、社会環境が変わりやすいほど、生涯学習をしないと誰でも遅れてしまう、と思います。

教育というものを考えると、誰でも、いつでも、その方法と場所を選べる機会が提供されるような社会制度的セッティングが最も望ましい。つまり、社会のすべてのメンバーにとってフェアな社会の仕組みの問題だと思っています。

私は基本的な枠組みについて述べましたが、教育とリーダーシップ、女性のリーダーシップと言った 2 変数間の関係についての議論は単純ではありません。教育一つをとっても、



この講演で述べたようにいろいろな意味があり、リーダーシップといってもいろいろな意味があります。「女性の」という場合、それは「男性の」と違うものなのか、などを考えたという問題提起をするような話をしたいと考えていました。

**質問 2：**大学で教鞭をとっております。私の専門はエンジニアリングですので、ジェンダー問題についての知識が不十分で申し訳ありません。アジア諸国における環境の連携を主導しているのですが、そういったときに、ある日本の女子大の学長が、女性のリーダーシップは女子大のような環境からしか育成されない、ほとんどの国立大学で、女子学生は男子学生に頼ってしまうとおっしゃるのです。それは事実でしょうか。女子大しか女性のリーダーシップは育成できないという女子大の学長の先生がいらっしゃいましたので、これは本当かどうかのことを、教えていただきたいと思います。

**目黒教授：**ご質問の点については、これまで各国で議論されています。私は教育制度史に詳しくはありませんが、一般の学校や大学に女子・女性が受け入れられていないために、女子校や女子大学が設置されたと理解しています。女子校や女子大の教育内容について、あなたがお聞きになったことは部分的に事実だと思います。それは、多くの社会では、女性だけの世界において、女性が目標達成的役割を学び経験する機会を得られるからです。一般に、私たちが「ジェンダー・ステレオタイプとはこういうものだ」という場合、女性は情緒性を特徴とし、男性は目標達成的人間に生まれる・育てられるからリーダーシップをとるのが当たり前、といった観念の存在があります。

社会科学は、人間は女性または男性になるよう社会化される、あるいは教え込まれるのであり、生物学的特性は運命ではないとして、その研究成果はこのような観念が事実でないと証明しています。バイオ・サイエンスにおける発見は、旧来の運命主義への復古の道ではありません。女性たちがリーダーシップを身につける条件は環境です。女子教育はその一部です。しかし、ひとたび学校を出ると、従来と変わらない問題に直面するのです。女子校で学んだリーダー役割を社会で実践することはできません。女子校が良い訓練場であることは否定しませんが、それは温室のような環境であることに留意しなければなりません。

**質問 3：**女性のリーダーシップの獲得とその資源というところで、いくつかその女性がリーダーシップを獲得するには、拡張的なネットワークの中で獲得されたものとか、人口学的なことが要因となって、いまその女性がリーダーシップをとっているということですが、そのいくつかの理由が、女性が受け身的なかたちでしかリーダーシップを獲得できないのではないかという印象を受けたのですが、そのあたりについて、もう少しお話いただければと思います。

**目黒教授：** ご指摘の部分は、現在世界で政治的リーダーシップ・ポジションにいる女性たちの背景を比較してみたら、共通項があり、それらには提示したような要素があるという意味です。私は細かく分析をしたわけではないのですが、一応、その分類をしてみると、あのような要素が見られた、ということです。結局のところ受け身であっても、彼女たちがそういう条件を手に入れたということ自体は、普通の男性でも得られなかったぐらいリーダーシップを獲得するような訓練を受ける環境にあったということです。

このシンポジウムのテーマが示すように、教育と女性のリーダーシップの関係を 2 変数間の因果関係で考えるならば、教育という環境がリーダーシップの原因になるのです。いままでは、男性だったら自然にそういう環境が与えられるので、リーダーシップの地位につくのが当たり前だと見なされていたけれども、広い意味での教育やリーダーシップについての考え方を含むジェンダー化された思考から解き放たれた環境づくりが、女性のリーダーシップ育成につながるという論理です。





## 第Ⅱ部

## 第Ⅱ部 パネルディスカッション

### 女性のエンパワーメントとリーダーシップ：生涯教育の貢献

#### 1 問題提起

菅野 琴 国立女性教育会館 客員研究員

---

#### 開始のコメント 菅野琴氏

啓蒙的な基調講演ならびに機知に富んだカラフルなポスターセッションに続き、これからパネルディスカッションを開始します。

このセッションは平成 22 年度「女性のエンパワーメント国際フォーラム」の最終セッションであると同時に、9 月 30 日から開催されていまして国立女性教育会館主催の「アジア・太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」の研修生の皆さんにとってはプログラムの締めくくりとなるセッションに当たります。

本日のパネルディスカッションには、パネリストとして、韓国両性平等教育振興院のヒョンジュ・ソン博士とバンコクに本部を置くユニセフ東アジア太平洋地域事務所の教育専門家である林川真紀さんのお 2 方に加えて、エンパワーメントセミナーからこの 3 日間のグループ研究の成果を発表して下さる 3 人の研修生をお迎えしています。ソン博士からは、韓国における女性のエンパワーメントとアフガニスタンでのご経験についてお話いただきます。ソン博士は韓国国際協力団（KOICA）のプロジェクトに参加され、アフガニスタンで勤務されています。林川さんからは、「万人のための教育（EFA）」と「ミレニアム開発目標（MDG）」に基づき、女性のリーダーシップ開発プログラムや活動における国連諸機関の経験について、お話いただきます。

本年 NWEC は、セミナーそして本日の国際フォーラムのメインテーマに「教育」を選びました。NWEC は、この 5 年間、女性リーダーの能力開発から人身売買、女性に対する暴力などに至る問題まで、女性のエンパワーメントに関するこのプログラムに取り組んできました。教育は女性のエンパワーメントにとって鍵を握る要素であります。NWEC がこのプログラムの最終年の活動テーマに「教育」を選んだのは、非常に適切な判断であったと言えます。

パネリストの方々の発表に先立ち、このプログラムの 3 つのキーワードである教育、エンパワーメント、リーダーシップについてお話しし、この 3 つの言葉について私たちが共通の理解を得て、議論の内容をきちんと把握できるようにしたいと思います。

まず、教育です。目黒先生が基調講演でお話しされましたように、このセッションでは、教育を「社会化」という広い文脈で考えてみたいと思います。教育は、学校の教室の中だけで行われるものではありません。学校教育だけを意味するのではなく、非公式教育、継続教育あるいは成人教育、識字そして技術教育・研修も含まれます。この場合の技術、「スキル」とは、技術的なものだけではなく、[人生における問題や困難な状況を乗り越えてい

くために必要な] ライフスキルも意味します。

教育は、家庭、職場、仲間やコミュニティなど多種多様な提供経路を通じてあらゆる場で行われます。生まれてから一生を通じて、子どもをはじめあらゆる年齢の男女の学習ニーズに応じるのは、学校教育に限ったものではありません。私たちが生涯学習という用語を使うのは、このように急速な変化を遂げる社会にあって、一生を通じて学び続ける必要があるからです。

ユネスコの定義によれば、生涯学習とは、知識と適性を身につけ、批判力と行動力を養い、人間の全人格を形成する継続的プロセスです。私は、批判力と行動力を身につけることがとても大切だと思います。というのは、人間として存在するには、理論的知識だけではなく、変化を起こす行動の担い手になることが必要とされているからです。そのためには、まさに今お話ししたような行動志向の批判精神を育む生涯学習、生涯教育が必要です。生涯学習を通じて、私たちは自分自身や、自分の環境に対する意識を高めるようになるとともに、職場そしてコミュニティで社会的役割を果たすように促されます。女性が社会的・経済的・政治的生活において積極的な役割を果たすことができるようになるためには、読み書きの能力にとどまらず、さまざまな社会的・文化的・経済的能力を与えることによって、女性のエンパワーメントを図ることが必要です。

多くの調査研究が、教育そして識字は女性のエンパワーメントをもたらすと論じています。時間が限られていますので、具体例をお話しできませんが、教育や識字が実際にエンパワーメントに役立つかを示す実例は数多くあります。私の言うところの「エンパワーメント」とは、自信、自立、そして自尊心のことです。識字能力を身につけ、知識やスキルがあれば、なにごとかを行うのにあまり人を頼る必要はなくなります。また、教育を受け、識字能力を身につければ、将来を見通す力を得て、人生設計を自分で立てることができるようになり、人生における選択の幅も広がります。

ユネスコ教育研究所のエンパワーメント教育の定義によれば、エンパワーメントにはいくつかの側面があります。すなわち、認知（知識）、心理、経済、政治的側面です。そして1つ加えるならば、身体的側面もあります。これは、性、リプロダクティブ・ヘルス、出産を含む身体と、自身の行動、移動に関する主導権のことです。エンパワーメントを議論する際には、こうした側面を考えることが必要でしょう。

女性のエンパワーメントについては、国際機関、NGO、その他政府、2 国間や多国間の国際協力機関等が数々のプロジェクトやプログラムを実施していることは周知のとおりです。また、多くの国際的な公約、合意、協定もなされています。それなのに何故女性リーダーが少ないのでしょうか。とりわけ政治においては、女性の参画がまだまだ低いのが現状です。これはいくつかの国に限ったことではなく、世界的に見られる現象です。

女性に責任の重い職務が提示されたとしても、女性自身が指導的な地位や高い職責に就くことを尻込みしてしまうことも多く見られます。それはなぜでしょうか。これは私が本日の大役を最初に申しつかったときに抱いた疑問でもあります。本日のパネルディスカッションでは、パネリストの方々の発表後、皆様に発言を求め、これらの問題、そしてジレ

ンマを克服するためには何が求められるのかを議論いただきたいと思います。さらに、この問題を解決するためには、どのような教育が必要かについても議論していきたいと思います。

リーダーシップの定義について触れたいと思います。本日のディスカッションでは、リーダーシップをより広い意味で考え、単に政治的指導力や管理運営での指導力という枠組みにとらわれないようにしたいと思います。当然そうした指導力も重要ですが、この 2 つの側面にとどまることなく議論できたらと思います。ですから、たとえば、コミュニティ活動、あるいは職場、専門的な活動、ビジネス活動におけるリーダーシップも含まれます。さらに、個人のリーダーシップばかりでなく、集団的リーダーシップについても検討したいと思います。

より広い意味でリーダーシップを検討するという考え、そしてその必要は、セミナーを通じて、またパネリストを務めてくださる専門家の方々との議論の中で出てきたものです。リーダーとは、自身が抱える課題だけではなく皆が共有する課題を提起し、ビジョンを示し、提言し、組織し、主導し、交渉し、そして変革のための具体的な行動を打ち出す能力のある人物と定義できるのではないかと考えました。また、基調講演で目黒先生がおっしゃったように、目的志向であることも、私たちが考慮すべきリーダーシップの特性と言えるのではないのでしょうか。

まず初めに、NWEC 主催の女性リーダーエンパワーメントセミナーの成果について発表していただきます。発表者に、エンパワーメントセミナー研修者の代表 3 名をお迎えしています。

研修生の皆さんは、自国での経験とともに今回日本で得た経験を踏まえて、3 日前から本日の発表の準備に当たりました。まず、女性のエンパワーメントとリーダーシップ開発に関わるすべての問題を特定し、列挙してみました。具体的に言えば、全体を概観して、あらゆる問題をリストアップし、次に、教育が女性のエンパワーメントとリーダーシップ開発にどのように役立つのか、その仕組みを図にまとめました。その上で 3 つのグループにわかれ、それぞれの領域についてさらに推敲を重ねました。1 つは政府グループで、政府の役割について、そして政府に対する提言について議論しました。2 つ目のグループは NGO グループ、3 つ目のグループは研究機関です。

最初に、中国のチュンユー・マさんに発表をお願いします。マさんは研究機関グループの代表で、グループでの研究の要点と、その結論としての戦略的な提言を発表なさいます。



## 2 研修成果のグループ発表 平成 22 年度アジア太平洋地域のリーダーエンパワメントセミナー

### 研究機関グループ

ニニク・スリ・ラハユ（インドネシア）インドネシアイスラム大学ジェンダー研究センター長  
ジョー・ヨン・リー（韓国）韓国両性平等教育振興院アシスタント・マネージャー  
チュンユー・マ（中国）延辺大学女性学研究中心秘書長  
オディーン・マリア・マナペット・デグズマン（フィリピン）フィリピン大学女性学研究中心  
調査・出版部副部長

---

### 研究機関グループの発表

研究機関グループを代表して発表の機会を得ましたことを嬉しく思います。教育を通じた女性のエンパワメントが本日の主題です。最初に私のグループのメンバーを紹介します。インドネシアのニニクさん、韓国のリーさん、私、中国のチュンユー・マと、フィリピンのオディーン博士です。私たちは教育について、教育の定義について考えました。これについてはすでに専門家の方々のお話がありましたので、教育に関する私たちの認識については、お手元の配布資料をご覧ください。私たちは教育の意義についても議論しました。

本日の主題は、教育を通じてジェンダー平等や女性のリーダーシップを推進するために研究機関は何ができるかについてです。これは、リサーチセンターや研究機関にとって重要な課題です。教育の現状について検証してみました。世界各国の教育制度は同一で、現在の世界においてとても重要な問題です。また、教育制度は従来のジェンダーの役割を永续化させることもでき、教育制度の中には質の高い教育を提供していないものもあります。

リサーチセンターの大半は、調査研究と研修という役割が期待されています。信頼に足る研究結果は政策提言に役立つことから、これはとても重要なことです。女子および女性教育の現状に関する概要をご覧ください。グループ参加メンバーのそれぞれの国、4 国の指標を表にしました。データの出典は「Global Gender Gap 2009」です。次に、これが研究拠点、リサーチパラメータです。各国の経験をご紹介します。韓国の韓国両性平等教育振興院（KIGEPE）では、公務員向けのリーダーシップ研修プログラムを実施しており、ジェンダー視点に基づくコミュニケーションに重点を置いています。提言として、ジェンダー問題に関する政策に影響力を持つ中心的存在である政策立案者の自尊感情とジェンダー・センシティブリティを養う研修プログラムをより多く提供することが提起されました。

私が所属する延辺大学の研究センターでは、ジェンダー平等に関する選択課程を設けています。この課程については、学部生とともに大学院生の要望がとても大きいです。そこで提言として、大学においてジェンダーに公正なカリキュラムを開発し、女性問題やジェ

ンダー問題に関するコースを増やして、女性や男性についての理解の促進を図ることが提起されました。インドネシアでは、マイクロファイナンス（小規模金融）を通じて女性のエンパワーメントを図るため、リサーチセンターはコミュニティ・サービス・プログラムを実施しています。マイクロファイナンス事業の財政計画を策定し、フォローアップ研修プログラムを提供し、マイクロファイナンス事業の持続可能性についてモニタリングを行うなど、一層のサービス重視の調査研究が提言されました。

フィリピンについては、オディーオン博士から、基礎教育、中等教育、高等教育の 3 段階での考察がなされました。基礎教育に関しては質の向上、高等学校においてはライフスキル・カリキュラム導入の必要性、そして大学に関してはジェンダー・センシティブなプログラムの必要性が指摘されました。その上で、性差別の事例や考え方に関する教科書の評価、高等学校向けのライフスキル・カリキュラムに関するリサーチの実施、大学における既存のジェンダーに配慮したカリキュラム・プログラムの評価が提言されました。

私たちは、将来何ができるかについて議論し、たとえば若い女性の自己実現に関する国際的な調査研究プログラムなどをリストアップしました。各国はそれぞれ異なる状況にあり、若い女性の自己実現も異なります。セミナーには 11 国からの参加がありましたので、私たちはこの問題について国際的な調査研究プログラムを計画しました。これは大変役に立つものと思います。各国のさまざまな経験、問題点、将来に向けての解決策を比較できます。

韓国とインドネシアでは、男女の賃金格差がとても大きく、この点が取組むべきこととなってきます。ですから将来の調査研究計画としてこの課題を取り上げました。方法論、すなわち、どのようにしたら教育を通じて女性のエンパワーメントとリーダーシップの向上を図れるでしょうか。私たちはリサーチセンターや研究機関に所属していますので、研修プログラム、セミナー、ジェンダー・センシティブティ研修、調査研究、サーベイ、フォーカスグループ・ディスカッション、図書館資料のリサーチ、既存カリキュラムの評価など、現在私たちが行っていること、また将来できることを検討できると思います。

最後に、どのような成果が期待されるかについて考えてみました。教育のより全体論的概念、学習ツールの改良、教育政策・カリキュラム・実践の改善、エンパワーメントを通じて自信を深め、自らを変えた女子や女性が将来増えること、ジェンダー・センシティブな視点を持った人々が増えること、さらに政策策定に活用されうる調査研究などの成果が期待されます。以上がこの 3 日間に議論を重ねた内容ですが、さまざまな国からの研修生と意見交換できたことは大変有意義でした。

## NGO グループ

ドン・リン・マ (中国) 中華全国婦女連合会婦女研究所研究員

ハン・ティ・トゥク・ニューエン (ベトナム) ベトナム女性連合ベトナム女性新聞

主任編集者

モアメンラ・ジャミール (インド) マザーズ・ホープ創設者・代表

ミンラン・クルルチャド (パラオ) パラオ環境保全協会 会計・事務担当官

---

## NGO グループの発表

フォーラムのテーマである教育を通じたエンパワーメントとリーダーシップに関連して、私たち NGO の観点をここで発表する機会をいただいたことに感謝します。私のグループのメンバーは、中国のマさん、ベトナムのニューエンさん、インドのジャミールさん、そして私、パラオのクルルチャドです。では、女性のエンパワーメント問題について、NGO としてはどのようなことができるかについてのプレゼンテーションを始めます。

私たち NGO は、草の根レベルの女性の声に耳を傾け、女性のあらゆる関心事をまとめ、草の根レベルの関心事を政府に提起し、コミュニティにおいて女性のエンパワーメントがなされるように女性に関連した政策の策定・改善のために提言やロビー活動を行う等の活動を行っています。また、政府、民間セクター、研究者、国際機関など他の団体との協力も図っています。NGO セクターや他の団体内におけるパートナー間で、データや成功事例について継続的に情報交換を行っています。女性のエンパワーメントに役立つ女性の差し迫ったニーズや喫緊の課題に取り組み、こうした課題について政府に働きかけを行ってきました。

今挙げた NGO の取り組みについて、何が他に類を見ない点なののでしょうか。私たちは、コミュニティの代弁者で、毎日コミュニティと関わっています。女性のエンパワーメントとリーダーシップの現実を提起し、コミュニティにおける女性のエンパワーメントについて意識啓発に努めています。NGO が今直面している課題はどのようなものがあるのでしょうか。どのようにしたらコミュニティレベルにおけるエンパワーメントに向けた女性教育の喫緊のニーズについて、政府の理解を得ることができるのでしょうか。私たちが議論したアプローチのいくつかをここでご説明したいと思います。

政府の政策に反映されるように、コミュニティの現状についてデータや実例をまとめ、社会における女性のエンパワーメント問題の概略を政府に伝えること。また、現場での進展状況を継続的にモニターすることです。課題は、ジェンダー・エンパワーメントの問題に対処できる専門スキルの欠如です。すべての国がそうした状況にあるわけではないかもしれませんが。女性のエンパワーメント問題に対応できる専門スキルへのアクセスが整っている国も一部にはあるでしょうが、グループでは次のような提言を考えました。NGO セク

ターにおいて研修と意識向上の取組みを継続すること、他の機関と協力して交流プログラムを行うこと、関連リソース情報を継続的に活用することです。

最大の課題の 1 つは、コミュニティには女性のエンパワメントを実現するための支援システムが欠けていることです。そこで NGO グループとして、3 つの質問を自らに投げかけてみました。女性のエンパワメントについて男性はどのように思っているか。周知のように、男性は女性が力をつけ、男性に取って代わるのではないかと恐れているというような認識や風評があります。こうした認識を変えるにはどうしたらよいのでしょうか。私たちは、男性は女性のエンパワメントとリーダーシップをサポートする存在、コミュニティにおけるロールモデルのような、女性のエンパワメントを支持するコミュニティの擁護者であるとみなします。次の質問は、他の女性が女性についてどのように感じているのだろうか、です。これを課題としてとらえるのではなく、私たちの社会の中でリーダーシップや女性のエンパワメントを促進し続けるモチベーションとしてとらえましょう。

制度や慣例の中にある差別的な態度や意識を克服する方法として私たちが提言するのは、他の女性リーダーとネットワークを作ること、規則や規定を策定すること、苦情を申し立てたり訴訟を起こしたりするにはどこへ行けばいいかを知ること、あるいはオンブズマン機構を構築することなどです。グループではあらゆる課題と提言について話し合いましたが、これらの問題に取り組んで女性のエンパワメント達成を次のレベルに発展させるための提言があります。政府は、女性のエンパワメントを目指してコミュニティベースの非公式教育の推進に取り組む NGO を支援すべきであるということです。一例を挙げれば、一部の国の政府は、NGO が研修参加者に授与している修了証書を認めていません。政府は、NGO が発行するスキルや研修の認定証を認め、これらのスキルを活用する対策を政府セクターで講じるべきです。

最大の課題は、女性のリーダーシップの役割に関する認識と既存の社会規範、そして社会における文化的信条を変えようという意識を構築することです。当然のことながら、既存の価値観や文化を喪失するという懸念がありますから、これは大きなチャレンジとなるでしょう。最後に大切なことですが、常に基本から始めましょう。私たちは、リーダーシップの基本について継続的に女性グループ内の能力開発に取り組むことが必要です。NPO、NGO からの発表は以上です。

#### 政府機関グループ

ジェー・ウン・パーク（韓国）女性と家族省国際協力部スタッフ  
サクマクナ・トゥーエン（カンボジア）女性省経済開発局担当官  
アチャラ・スリラタンパイ（タイ）社会開発・人間の安全保障省 女性と家族開発部 社会開発ワーカー  
マナカ・プリヤダルシャリ・ラジャパクシャ・ヘロルジ（スリランカ）子どもの開発と女性省 女性開発オフィサー  
タニマ・タスミン（バングラデシュ）女性子ども省 次官補  
カレン・ガスビ・ダニヤラン（フィリピン）フィリピン女性委員会企画担当官

---

#### 政府グループの発表

政府グループの発表が最後になりましたが、これは、あらゆることの実現に責任を負う主体であるためです。リーダーシップのための女性のエンパワーメントと教育の推進は政府の重要な責務です。各自の良き実践例について情報共有し、積極的に参加した私たちのグループメンバーを紹介いたします。韓国のジェー・ウン・パークさん、カンボジアのサクマクナ・トゥーエンさん、タイのアチャラ・スリラタンパイさん、スリランカのマナカ・プリヤダルシャリさん、バングラデシュのタニマ・タスミンさん、そして私、フィリピンのカレン・ダニヤランです。

政府グループの私たちは、憲法に則り基礎教育は無償で行われていることを確認しました。女子、男子、女性、男性、万人が教育を受けられる教育の規定が定められています。しかし問題は、女性や女子がたちおくられていることです。その理由は何でしょうか。女性の教育とリーダーシップを妨げている障害として、これらの格差があることが認められました。ご承知のように、諸国政府は、女性のエンパワーメントとジェンダー平等を推進するためジェンダーの主流化戦略を導入していますが、アジア太平洋地域の大半の国、少なくとも私たちのグループの国では、関係省庁のジェンダー・フォーカルポイントがジェンダーの主流化事業において有効に機能していないことがわかりました。これには、政府の計画立案・実施に役立つべき男女別の優れたデータベースの存在が含まれます。

また、女性のエンパワーメントと教育を推進するための特別な政策が欠如しているという問題があります。たとえ政策があったとしても、女性の教育とリーダーシップを促進するための政策の実施が十分でないままとなっています。私たちのグループの国の大半が女性の権利条約である女子差別撤廃条約（CEDAW）の締約国であるものの、ほとんどの国では、CEDAW の規定を実施するための授權法がまだ国内制度に整備されていません。

そこで、特にエンパワーメント教育の分野についていくつかの提言を考えてみました。これには、主に菅野琴さんのお考えを参考にしました。すなわち、女性の自信と自尊感情の分野についてで、私たちの議論の詳細はお手元の配布資料のとおりです。提言について



具体的に見ますと、能力向上イニシアチブの開発が必要です。まず私たちは、リーダーシップについての女性たちの考え、そして私たちに対応しなければならない関連のニーズについて語ってもらうために、農村地域やコミュニティの女性たちを組織化する必要性を認めました。そうした観点から、私たちは、コミュニティや草の根レベルの女性にきわめて身近な存在である NGO と協力ができます。

また、技術的スキルとライフスキルの両方について女性のスキルを育成するための意識向上プログラムを促進・提供して、たとえば起業活動などにおいて女性の能力向上を図り、リーダーシップを育てる必要があります。そしてまた、CEDAW や各国の女性に関する国内法に定められている女性の政治的・経済的・社会的・法的権利に関する意識向上プログラムも実施する必要があります。指導的地位に就こうとする女性の能力に影響を及ぼしている文化的慣行、規範、社会的信念が現実にあることから、女性の人権とエンパワーメントにおける宗教指導者の研修に関して、特定の宗教指導者と協力を図る必要があると考えます。メディアがジェンダー・センシティブになるよう、メディアの研修も必要です。メディアはジェンダーに対する特定の固定観念を変える上でも促進する上でもきわめて影響力の大きいグループであるからです。

次に、政府のジェンダー主流化活動の一環として、女性のリーダーシップに関する短期間かつ効果的な意識啓発プログラムを通じて政策立案者およびジェンダー関係者を教育する必要があります。そしてこの分野から、研修カリキュラムの作成について研究機関に働きかけることができるでしょう。コミュニティにおける女性同士の文化交流プログラムを促進することも必要です。これには、NWEF のエンパワーメントセミナーの企図を活用できるのではないのでしょうか。

情報、教育、コミュニケーション（IEC）の分野において、十分な理解を得られるようにとりわけ現地の言葉で女性憲章や女性に関する同様の政策文書を発信していくことで女性の権利について情報を与えるために、なすべきことが多いと考えます。ドキュメンタリーフィルムやその他クリエイティブな方法による IEC 資料を通じて、肯定的な女性のイメージを与えていくことも必要です。こうしたフィルムや資料は、NGO やコミュニティに根差した団体と協力して開発するものとします。

アジア太平洋地域における、男性・女性、男子・女子の教育への公平な参加の問題は、以前と変わらず深刻な問題です。女性のためにアファーマティブ・アクションを推進する必要は依然としてあり、これらが私たちの提言です。第 1 に、すべての教育レベルにおいて公正な女子および女性の代表を確保しなければなりません。これは、正規教育において、女性や女子を対象に給費、奨学金、報奨金、教育ローンを提供することで実現します。一定の割合を女性や女子のために確保する割当制度を教育に導入することも有効でしょう。第 2 に、上位の意思決定レベルの地位に就く女性を増やすための政策を策定する必要があります。

これはパワーポイントの発表には入っていないのですが、私たちはいくつかの結論を導

き出しました。政府は、NGO や研究機関間の協働のための道を開くべきだと思います。ガバナンスは政府の責務にとどまりません。市民社会や研究機関の責務でもあります。したがって私たちは、とりわけデータの収集において協力を強化し、努力を補完していくべきです。現場の女性の実状を反映したデータ蓄積システムを開発する必要があり、これは政策立案にも有用となります。また政府は不備な点がある場合が必ずあるので、政策実施段階で NGO や研究機関と協力することが必要です。この分野で NGO はとても力強い助けになると思います。

そして NGO においてばかりでなく、政府内、研究機関内にも、こうした共同作業を遂行するために推進派を育成していく必要があります。

### 3 専門家による報告

林川 眞紀 ユニセフ・アジア太平洋地域教育局 教育専門家

---

#### はじめに

主催者である国立女性教育会館（NWEC）に対しまして、本フォーラムにお招き下さいましたことに御礼申し上げます。NWEC の国際協力プログラムを通じてジェンダー能力開発推進のために NWEC に対し支援・協力を続けることができますことは、私にとって大変光栄なことです。

これまでとは少し異なる視点でお話したいと思います。ユニセフで働いている立場から、国際的な視点を組み込んでみます。私の短いプレゼンテーションでは、国際開発という文脈における国際開発のための教育という観点に重点を置き、本日の主題について私自身の考えをお話します。いささか批判的な発言もあるかもしれませんが、そうしたことが後の活発な考察や議論につながるとしますので、お許しいただけたらと思います。

まず、4つのメッセージをお伝えします。1つ目は、教育とジェンダー平等が開発の鍵となること。この点については皆様異論はないと思います。2つ目は、教育におけるジェンダー平等の国際目標は、教育を超え女性のリーダーシップを育成することまでは構想していない、あるいは明記していないこと。3つ目は、女性および女子教育への投資に関する一般的な論拠は、開発ニーズに基づいていること。4つ目は、教育を通じて女性のリーダーシップの潜在能力を醸成し、女性の真のエンパワーメントをもたらすためには、私たちの考え方を変える必要があること。今ご紹介した4つのメッセージについて、もう少し詳しく説明します。

このフォーラムは実に時宜を得たものです。というのは、ちょうど、9月20日から24日まで国連ミレニアム開発目標（MDG）サミットが開かれ、各国の政府高官が一堂に会してMDG達成の公約を再確認したからです。この会議では、MDG達成のもっとも重要な要素として教育とジェンダー平等の2つの主題が強調されました。一例として、諸国政府は、教育は女性のエンパワーメントとジェンダー平等の推進の鍵を握っていると再確認し、改めて表明しました。

#### 教育とジェンダー平等

ジェンダー平等と女子教育は、開発の触媒としての役割を補完し合っており、したがって、たとえば、健康と栄養、子どもの死亡率、食の安全、HIV/AIDS など、MDGの他の目標達成の成否を左右するものです。ここで教育とジェンダー平等の問題を再び考えてみますと、今こそ教育とジェンダー平等に関連する国際目標を再検討し、見直すべき重要な局面にあると思います。万人のための教育（EFA）の目標とミレニアム開発目標（MDG）が

ありますが、この 2 組の国際目標の中で、教育とジェンダーの平等に直接関係する目標は 4 つあります。皆様が EFA の目標と MDG についてどの程度ご存じかわかりませんが、ご参考までにこの 4 つの目標について簡単に説明します。EFA の目標 4 は、識字率に関するもので、識字と生涯教育が女性のエンパワーメントとジェンダー平等にとってきわめて重要であることから、成人、特に女性の非識字率を半減させることを謳っています。また EFA の目標 5 は、初等および中等教育におけるジェンダー格差を解消し、教育におけるジェンダー平等を達成するというコミットメントに関するもので、女子および女性の教育が社会開発一般と女性のエンパワーメントに変革をもたらす世代を超えた効果を及ぼすことを強調しています。

次に MDG の目標 2 は、特に教育に関して言及しています。すべての子ども、特に女子の初等教育の完全普及の達成を目指すものです。MDG の目標 3 は、いわゆるジェンダー平等を目指すもので、2005 年までに初等・中等教育におけるジェンダー格差を解消し、2015 年までにすべての教育レベルにおける格差を解消することを目標としています。

### 女性のリーダーシップ

これら 4 つの目標は、すべて何らかの形で女性および女子のエンパワーメント、ひいてはジェンダー平等の達成に言及しています。しかしながら、教育現場あるいは社会一般における女性のリーダーシップの促進や達成の必要性に必ずしも言及しているわけではありません。これらの目標のいずれにおいても、サブパラグラフにおいてさえ、あるいはこれらの目標に関連する具体的な戦略においても、女性のリーダーシップへの言及は一切ないのです。

それが実態ですが、なぜなのでしょう。そこで、国際社会が女子や女性教育に投資するよう各国政府を説得するために用いている論拠を検証してみましょう。たとえば、女性の教育が生産性を向上させることは、さまざまなリサーチによってよく知られたところです。ケニアを例にとれば、農民女性に農民男性と同じ教育の機会を与えると、トウモロコシや豆類の収穫高が 22%増大する可能性があるという調査研究で示されています。また、母親の教育が子どもの栄養不良と乳幼児の死亡率の削減の鍵であるという主張も耳にします。たとえば女性が 5 年間教育を受けると、子どもの死亡率は 40%低下し、文字を読むことのできる母親の場合、子どもの 5 歳以上の生存率は 50%増となります。女性の教育を支持するこうした議論は、MDG の乳幼児死亡率に関する目標 4 のような教育以外の目標を支持する上でも有用です。もう 1 つ例を挙げるならば、中等教育を受けた母親の場合、教育のない母親と比べ、医療施設での安全な出産ケースが倍増します。

### 女性教育への投資

これらの論拠はすべて、調査研究から導き出されたデータに裏付けされており、なぜ女子や女性教育への投資拡大が必要なのかを各国政府に説得して提言する上でとても重要で

す。しかしここで、1つ疑問が出てきます。社会経済的発展への貢献の他に、女子や女性教育の本当の価値は何なのでしょう。言い換えれば、これらの国際目標は、女性の貢献という点で、女性の自己成長への貢献のほかに、社会経済セクターのあらゆるレベルにおける発展への貢献を強調しています。この論拠は、教育を受けた女性や女子は他のセクターの発展により多くかつより効果的に貢献するというエビデンスに基づくものであり、その結果、国際開発目標は、女子や女性にとっての教育の価値を、生殖機能や開発における経済的な生産的役割を向上させるものとして、過度に強調する傾向があります。実際には、女性のエンパワーメントや人権の観点から教育とジェンダー平等のずれを考えるのに、教育に関連した開発目標にとらわれる必要はありません。女性のエンパワーメントに関連する開発指標は、教育の成果と社会における女性や女子の社会経済的地位との関連性をそれほど明確に示していません。さらに、これらの国際目標は、基本的に量的な向上に関するもので、女性のリーダーシップやエンパワーメントに関して、女性の国会議員数の動向以外に、質的向上への言及はないのです。

私の見るところでは、これらの目標には限界があると思います。だからといって、目標が間違っていると言っているわけではありません。それらは事実であり、女性や女子教育に投資すべきとする論拠も重要であって、一定の教育分野への投資について具体的な科学的エビデンスを求める各国政府を説得する上で、これらの根拠を活用し続けるべきです。

ただ、現在の国際開発における議論は、女子や女性が教育さえ受ければ「エンパワーメント」されて、社会的・経済的・政治的生活に積極的に参加できるようになると示唆しているように思われます。しかし、実際のところは、エンパワーメントされたからと言って、必ずしも、自動的にリーダーシップをとれるようになるわけではなく、ましてや女子や女性教育への投資を訴える論拠は、女性や女子が関連開発分野でリーダーシップをとることを期待するものではありません。開発目標は、開発における女性のリーダーシップ向上という観点から女性のエンパワーメントを構想しているのではなく、貢献者として考えているにすぎません。

### ジェンダー・バイアス

こうした論拠は、私たちが教育の内容や教育のプロセス、その成果を実際にどのように定め、支持するかに影響を及ぼします。カリキュラムや教科書、教授法、教師の態度、私たちの地域で目にする教育界における労働力の女性化、教師をはじめ教育関係者の低賃金と低い地位などを通じ、ジェンダー・バイアスのある役割が教育の中で強化されている実態を、今なお多く目にしています。特定の科目選択について教師や親、コミュニティが与える助言にも、ジェンダー・バイアスが多く見られます。職業指導がなされているところでは、いまだに女性化された、あるいは家事労働とみなされる職や労働市場を対象として指導がなされています。こうした現状に、教育セクターが孤立していることが見て取れます。



次に、教科書がどのようなものか、いくつかの例を見てみましょう。教科書の中身ですが、多くの方がすぐにお気づきのように、地域の多くの国の教科書で今なおジェンダーの固定概念化が明白です。これではいったいどうやって、男子・女子がジェンダーの役割を理解して、同等にリーダーシップを担うようになれるのでしょうか。

いつもベトナムを挙げて申し訳ないのですが、私の手元にある最新の具体例なので、ベトナムを例にとりますと、ベトナムは、教育で多くの成果を挙げているアジア諸国の 1 つです。初等教育の完全普及を達成し、中等教育においても優れた成績を上げており、多くの場合女子が男子をしのいでいます。中等教育の就学率では女子が男子を上回り、学業の成績さえも女子の方が優れています。ですから、ベトナムは教育程度の高い女性労働力に恵まれているということになります。しかし、女性がどのような雇用セクターに従事しているかを見ると、指導的立場にある職務では、男性の 81% に対し女性が占める割合はわずか 19% です。一方、自由契約で働く家事手伝い、守衛、販売員は女性が 68% と、男性を上回ります。据え付け・機械操作、単純作業などの分野を見ると、雇用の種類や領域で依然として男女間に大きな格差があります。女性は大抵、低賃金で熟練した技能もいらず、多くの場合地位も低いサービス業に雇われています。

### 教育セクターの女性化

ここで注目したいもう 1 つの問題は、教育セクターの女性化です。私たちの地域ではいくつかの例外はありますが、女性教師がかなりの数を占めています。女性教師が不足している国も確かにありますが、多くの国で女性教師数は多く、専門的な観点から見れば当然ながらきわめて好ましいことです。しかし、一部の国をさらに詳しく検証してみると、教育セクターに女性教師が占める割合に対して、彼女たちの給与は対 GDP 比でどの程度の割合になるのでしょうか。女性教師が高い割合を占める国の女性教師の大半は、低給与層に属していることが容易に見てとれます。これがはたして、教職の女性化のためなのか、あるいは給与が低いために女性しか教職に関心を持たなくなっているためなのかはわかりません。

### 国際開発目標

教育とジェンダー平等に関する国際開発目標が、女子と女性教育のもたらす影響について、開発目標以上には考えていないことは実に残念なことです。それらはもちろん大変重要な目標で、私たちの開発に係る活動を支持し、女子や女性の教育を促進して、ひいてはジェンダー平等を達成するよう各国政府を説得する上でのエビデンスでもあります。ただ、本当のところを言えば、これらは限定された文脈で決定・実施されており、ジェンダー平等と教育を促進する国際開発目標にただこたわるようでは、女子と女性教育の貢献的役割以上には何も促進できないのではないのでしょうか。そこで申し上げたいのは、私たちも考え方を切り替えて、社会経済的開発目標を過度に重視し、過度に標的を絞ることから脱却

する必要があるのではないか、ということです。

目標があると、過度に標的を絞るようなことも出てきます。目標が定められると、政府はその目標を達成しなければならなくなり、数値指標、つまり数字を良くするため、社会の特定のセクターに的を絞るようになります。特に女性の教育に関しては、もっと全体論的アプローチをとる必要があります。リーダーシップの基盤を築くための戦略的行動が必要です。開発と人権のより広い文脈で教育を考えることも必要です。女性が国の社会経済発展により貢献できるようにするために教育について議論しているだけではありません。私たちはただ、教育だけのための教育が必要であり、教育は他と無関係に存在するわけではないことを認識しなければなりません。

教育はまた、労働、あるいは健康や農業など他のセクターに働きかけ、協力し合うことが必要です。労働の分野では、ユニセフと地域のパートナーが国連女子教育イニシアティブ（UNGEI）のもと協力して、ジェンダー的観点から学校から仕事への移行問題、つまり男子・女子がキャリアを選択する時どのように教育経験を活用しているのかを研究しています。そしてもちろん、女性教育や生涯学習は社会経済発展目標の先にあるものとして見られなくてはなりません。女性や女子教育を促進し、ジェンダー平等を達成するための私たちの仕事は、EFA や MDG の目標を達成することで終わるわけではありません。そのためには、生涯学習アプローチが、世界における女性のリーダーシップを議論する上でとても重要になってくると思います。

ヒョンジュ・ソン 韓国両性平等教育振興院 教授

---

はじめに、国立女性教育会館に対して、この素晴らしいフォーラムにお招きくださり、教育、エンパワーメント、リーダーシップに関する重要課題について議論する機会を与えてくださいましたことに御礼申し上げます。また、最後までお付き合いくださっている参加者の皆様にも御礼申し上げます。

女性をリーダーシップの役割から引き離してしまう要素は数多く存在しますが、私のプレゼンテーションでは、主に韓国における女性の状況についてお話します。国際協力機構（JICA）がアフガニスタンでの女子教育に積極的に取り組んでおられるので、ここにお集まりの皆様の中にもアフガニスタンの状況をご存知の方がいらっしゃるでしょう。現在私はアフガニスタン勤務ですので、アフガニスタンにおける女性の状況についても簡単に触れたいと思います。

最初に、エンパワーメントおよびリーダーシップの定義を簡単に復習してみます。エンパワーメントとは、自分自身で自分の人生をコントロールすることであり、自分たちの存在を可視化すること、また自分たちの考えを主張することを意味します。自分たちの主張が届き、存在が可視化するとエンパワーメントが機能し始めます。一方、リーダーシップとは、社会に対して責任を取る姿勢、変化をもたらすためにイニシアチブを取って行動を起こす姿勢を意味します。これらはすべて、エンパワーメントとリーダーシップの定義について昨日行われた議論のなかで定義づけられたので、皆様にもお伝えします。

教育、エンパワーメント、リーダーシップについて議論を行うのは、女性が以前に比べてより教育を受け、よりエンパワーされているからです。しかし、このことが、変化をもたらすようなリーダーシップ、社会のあらゆる分野において改善・進展すべき女性の地位や状況を変えるようなリーダーシップにつながるとは限りません。これに関連して、世界と韓国の女性の現状を説明したいと思います。このスライドに示されているように、女性の労働時間は男性よりも長いにもかかわらず、女性の収入ははるかに低く、保有資産もほとんどありません。女性が貧困ラインを下回るのは当然のことです。この状況を変えるために何かをしなければならないことは明らかなです。韓国は、ジェンダー開発指数（GDI）で 157 か国中 25 位にランクづけされました。この数字はそれほど悪くはありませんが、女性のリーダーシップに関連の深いジェンダー・エンパワーメント尺度（GEM）を見ると、韓国は 108 か国中 61 位となっています。 昨日の会議で 2009 年の世界ジェンダー格差報告書を検証したところ、韓国は、日本、カンボジア、インドに続いて参加国の中で最も低い順位であることがわかりました。僅差ですが、いずれにせよ韓国は最下位国の 1 つなのです。

このことから、経済発展が必ずしも女性のリーダーシップをもたらさないことがわかります。また、教育は重要であり、経済発展にも重要な役割を果たすものの、教育が女性

をエンパワーするとは限らないという明白なメッセージを伝えています。したがって、今の社会で実際の変化を目の当たりにするためには、私たちはさらに上を目指す必要があるのです。

それでは女性をエンパワーするには、どこから、どのように始めればよいのでしょうか。もちろん教育は必要ですが、量ではなく質が重要です。韓国の教科書の内容を例にとってみましょう。上段は修正前、下段は修正後になりますが、この 2 つの絵の違いがわかると思います。上段には、お正月や韓国の感謝祭のような祝日に家族が集まっている様子が描かれています。上段の絵では、母親が夕食を運んでいて家族のメンバーに加わっていません。もう 1 枚の絵では、家族が先祖に向かって深くお辞儀をしています。母親は立っているだけです。これは、母親は娘と一緒に先祖へお辞儀をする資格がないことを意味します。しかし修正後の絵では、母親も夕食に加わり、母親も娘と一緒に先祖へ深くお辞儀をしています。

この修正が施されたのは 2007 年で、それほど昔ではありません。その当時にはすでに多くの家庭で母親が夕食に加わっていましたし、先祖へお辞儀もしていました。つまり、教科書の内容が現実を反映していなかったのです。

韓国の教科書に掲載されている、修正が必要なもう 1 枚の絵をお見せしましょう。技術科と家庭科の 2 科目が統合されたため、男子と女子は同じ教科書で一緒に学びます。これは日本でも同じだと思います。しかし絵を見ると、料理、洗濯、アイロン掛けをしているのはいまだに女性です。これは固定観念に基づくジェンダーの役割を助長しており、修正が必要です。

別の例として本屋を見てみましょう。スライドに写っている本屋は「女子向けの本・漫画」そして「男子向けの本・漫画」と宣伝し、男子と女子のセクションを分けています。これは差別でしょうか。女子差別撤廃条約（CEDAW）の第 1 条では、差別を次のように定義しています。「女子に対する差別には、いかなる区別も含まれる。」したがって、区別されているということは、固定観念に基づくジェンダーの役割を助長しているため、差別に当たります。

次に、韓国における女性の教師、副校長、校長の比率に関する例をお見せします。ご覧の通り、特に小学校レベルでは女性教師の数は多いのですが、中学校レベルになるとその数が減少し、意思決定を行い、リーダーシップが必要とされる管理職では、さらに減少します。

政府部門のような他の分野においても同じです。韓国では国家試験に合格すると、5 等級から公務員としてのキャリアをスタートさせることができ、中間管理職の地位に就くことになります。しかし国家試験を受けていないと、7 等級または 9 等級からのスタートになります。スライドに示されていますように、最近では国家試験合格者の 50%以上が女性で、特に外務省においては、国家試験合格者の 60%以上が女性です。しかしながら、女性の比率は 5 等級の公務員全体の 10%のみに留まっており、さらに 1 等級や 3 等級のような上の

等級を見てみると、女性の比率はそれぞれ 6.1%と 2.04%でしかありません。

さらに、こちらのピンクと青の囲みは、直訳すると「学校での成績がよい女子、学校での成績が良くない男子」という題名で出版された本の表紙です。下の副題には、「なぜ男子は女子ほど学校の成績がよくないのか」と書かれています。女子が学校で非常に優秀な場合は新聞の特集記事になりますが、男子の場合にはなりません。つまり、女子が男子よりも優秀であることが自然ではない、もしくは正しくないということなのです。

このような環境において、女性や女子が教育を通してエンパワーメントされること、存在を可視化させること、意見を主張すること、また言うまでもなくリーダーシップを取ることは非常に困難です。このような環境下では、女性や女子が学校でよい成績を取ることに對して疑念をもってしまうかもしれません。そして、将来リーダーシップを取ることから尻込みしてしまうかもしれません。

もう 1 つの例をご紹介します。学校で女子の成績が良いことは新聞の記事になるのですが、教育の現状の全体像を見てみると、学校教育の初期段階から差別を受けているのは女子であることがわかります。この表は全教育レベルにおけるジェンダー格差を示していますが、右側に空欄があります。これは女子や女性に有利な格差を示す国が 1 つもないことを意味しています。この表にはアジア太平洋地域 14 カ国しか含まれていませんが、多くのことを語っています。つまり、女子は今なお教育の初期段階で差別を受けているのです。ただし、その初期段階で直面する障害をこえることができさえすれば、第 2、第 3 の段階では素晴らしい成績を収めています。

国会に占める女性議員数を示した次のスライドを見ますと、国によってばらつきが見られます。カンボジアでは女性議員の割合は 20%ですが、国連が推奨する 30%のクリティカル・マス（決定的多数）に達している国はありません。「優秀な女子はどこにいったのか」、「学校を卒業後、優秀な女子はどこへ行くのか」という疑問が浮かびます。ここでもまた、良い教育を受けたにもかかわらず、女性の存在が見えなくなっていることがわかります。

これからお話するアフガニスタンの例からは、量的な進展が見られても、質的な進展が伴っていないということがわかります。アフガニスタンの国会では女性議員が 27.3%を占めています。言い換えると、現在 249 議席のうち 69 議席を女性が占めています。しかしアフガニスタンの女性の状況は悲惨です。非識字率は 72%であり、女子の教育や女性の健康に直接の影響を及ぼす早婚も今なお一般的で、結婚全体の 60%を占めています。80%以上の女性が非公式部門、特に農業分野に従事しています。公衆衛生の点でも、アフガニスタンは妊産婦死亡率の高さで 2 番目に位置しています。

したがって、国会の女性議員数が十分だからといって、女性の状況を変えられるわけではないのです。国レベルと地域レベルの対話がされておらず、ジェンダー問題が適切に取り上げられ、議論されていないため、現状は変わらない状態です。

このため、次のスライドでおわかりのように、国会議員の約 3 分の 1 が女性議員であるにもかかわらず、女性の権利に反する法律が作られ、施行されるのです。これは、2009 年



4 月 16 日可決されたある法律に対して女性が抗議している写真です。その法律とは夫が妻に 4 日に一度性交渉を要求してもよいというものです。またこの法律は、妻が 1 人で外出してよい時間と理由をも定めています。これは夫婦間レイプが合法化されたことを意味します。しかしその一方で、女性の権利を求めて抗議しているこの写真の女性たちに、希望と変革の可能性を見出すことができます。この女性たちは教育を通して、平等な権利を主張するようエンパワーされてきたのです。

私は教育、エンパワーメント、リーダーシップに関するプレゼンテーションを準備していて、周知の事実を繰り返し述べることに焦りを感じました。この問題はこれまでに何度も議論され、議論を通してすでに問題点が特定され、教育、エンパワーメント、リーダーシップの 3 つの要素をつなぐ何かが欠けているという事実も認識されているからです。しかし昨日の会議に参加し、この問題にはまだまだ共有し、議論すべきことがあることを実感させられました。そして、目黒教授の基調講演の中での発言にハッとさせられました。「私たちは、リーダーシップを教育の結果として議論してきた」というものです。女性のリーダーシップを教育の成果として議論すべき時が来たのだと思います。

このフォーラムがエンパワーメント、教育、リーダーシップの分野で今後も続いていく議論の一端を担っていると強く信じています。

#### 4 質問と討議

---

**質問 1:** 最初に、女性の平等、参画、リーダーシップの問題について大変有意義で充実した午後も過ごせたことに対し、主催者である NWEF のご尽力と発表者の皆様に御礼申し上げます。国別の議論から始まり、次に数カ国、そして最後に国際的な視点に話移っていったのは大変よかったと思います。また、政府の代表、NGO、学会関係、そして国際機関のスタッフが参加して議論できたことも嬉しく思いました。

私は移住について研究していますが、国内でたとえどんなに女性の平等に努力したとしても、国外に移住した場合、平等の基準や教育制度が世界で統一されているわけではありませんから、移民女性はまるで小学生のように扱われる、あるいは虐待を受けることさえあると、研究調査からわかっています。ですから、実施される研究調査や政策において、移民女性の問題についても検討するようお願いしたいと思います。国を超えて統一された女性の平等な地位に注意を向けている人はまだいないのではないのでしょうか。

そして、女子には適切な教育がなされていません。私たちは世界においてまだ同等ではありません。高齢の女性はどうでしょうか。高齢化や高齢者層に関してジェンダー問題に注意を向けている方はいらっしゃいますか。若いときも年老いたときもそしてその間にあるときも、私たちは不当な扱いを受けています。何世代にもわたって、長い歴史を通じて、正当な扱いを受けていません。とても悲しいことです。朝から晩まで、国を超えてそして国内でも、まだなすべきことはたくさんあります。今後のフォーラムでこの議題が取り上げられるようお願いしております。

**バビー大臣:** すばらしいプレゼンテーションをしてくださった発表者の皆様に御礼申し上げます。リーダーシップについて林川真紀さんに 1 つお尋ねしたいことがあります。当然のことながら、政府が、さまざまな優先事項に取り組むためには強力な論拠を必要とします。私たちにはたくさんの優先事項があつて、教育について議論する場合、女性のリーダーシップという点で教育を本当に後押しするようなものはありません。言及しているものがないのです。しかし私は、国際機関がそれを行う役割を担っているのではないかと考えております。林川さんはそうした分野の専門家であり、林川さんが代表している国際機関は各国政府を手助けできるのではないのでしょうか。UNDAF（国連開発援助枠組み）の会合に参加したことがあるのですが、2 日間にわたるその会合で、UNDAF の 5 つの成果にジェンダーを組み入れるように強く訴えたのは私でした。私は国を代表する来賓として UNDAF の会合に招かれたのですから、本来は、私から提言がなされるべきではありませんでした。UNDAF の成果にジェンダーを入れるよう提言する専門家が国際機関にほとんどいなかったことはいささか残念でした。彼らは、それぞれのプログラムの中でジェンダー問題に触れただけでした。そこで思うのですが、もし国際機関が我が国の政府、特に女性省に対して、国の政策やプログラムにおいてジェンダーの主流化を図るよう要請してくれたら、ま

ず専門家がジェンダー問題について認識し、対応するようになることから始まって、ジェンダー主流化のプロセスを実践に移してそれぞれのプログラムや政策にジェンダーを組み込むようになり、次に教育における女性のリーダーシップの課題に移るというように、独自の取り組みが始まるようになるのではないのでしょうか。

2 つ目の質問は、生涯学習についてです。生涯学習は、先進国では可能です。私たちは貧しい後発開発途上国です。「万人のための教育（EFA）」目標、つまり、学校での 9 年間の基礎教育の達成ですら難しい状況にあります。どうしたら生涯学習の機会を得られるのでしょうか。これが私の懸念する点です。

最後は意見ですが、なぜ初等レベルでジェンダー教育を導入しないのでしょうか。ヒュンジュ・ソン博士が、ジェンダー・バイアスが見られる挿絵の修正についてお話されましたが、私も同意見です。書籍や教科書にたくさんのジェンダー・バイアスが見られますが、若いうちなら考え方やものの見方を変えることができます。50 歳では遅すぎるでしょう。30 歳でも遅すぎるかもしれません。大学で学生と議論してみると、彼らはすでに男性の役割、女性の役割に関して先入観を持っています。今後社会の考え方を変えていくために、我が国だけでなく世界中で、初等レベルからでも教育課程にジェンダーの概念を組み込むよう政府と協力して提唱する方法を国際機関が考えてくれたらと思います。カンボジアでは、適切な政策枠組み、法的枠組み、そして制度がそれ相応にあるのですが、社会がいまだ従来のビジョンにとどまっており、ジェンダー平等に必要な変革に向けて遅々としているため、公約の実現には程遠いのが現状です。どのようにしたら社会の考え方を変えることができるのでしょうか。次世代を幼い頃から教育し、彼らが参照する資料を改めていかにいかぎり、私たちに前進はあり得ません。すばらしい政策を定めることはできても、現場レベルでは何事も起きません。実際、この点が問題です。

**林川眞紀氏：**パビー大臣、ご質問とご意見をありがとうございました。私の発表について多くの言及がありましたが、私だけへの質問やご意見ではないのではと思います。大臣が最後に述べた、若いうちから始めるという点については、まったく同感です。

私自身、就学前、幼児期からのジェンダートレーニングの導入を訴えています。私たちは、主流化に努めるとともに、時には誕生時からジェンダー平等の問題についても論じるべきです。これは、女性、そして次に母親となる女子世代の教育にも大きく関わってくる問題であると思います。したがって、成人した女性はもちろん、少女ばかりでなく若い女性あるいは青年期の女性にも焦点を置く必要を感じます。最初の質問者の方から、高齢世代をおざなりにしてはいけないという意見をいただきましたが、まさに私たちの世代間問題の起因するところです。

教育におけるジェンダーの問題に取り組む上で、当然ながら、私たちの努力の多くは初等教育と中等教育に注がれています。これは、EFA の用語では基礎教育、多くの場合 9 年間を対象とするものです。多くの国でカリキュラムや教科書をジェンダーに配慮したものにするような数々の活動、教員の研修プログラムが進められています。午前中に行われたパビー大臣との懇談会の中でも出てきたのですが、私たちは、カンボジアで教育・青年・ス

スポーツ省の役人を対象としたジェンダー研修への支援を行っています。男女の就学率が実際同じになったものの、ジェンダーが課題であることを理解するためにはまず教育省の役人の考え方を変えることから始める必要があるためです。数字はジェンダー平等の一面を示しているにすぎません。ほんの一部のことなのです。教室の中の実態こそが本当に検証しなければならないことです。

パビー大臣が最初にご指摘くださった点ですが、私がお答えするには大変難しいご質問です。個人的な意見をもうしあげることにします。UNDAF においてジェンダーを重要事項にするのに、私個人、たくさんの難題に直面しました。会場の他の方々のご参考までに申し上げますと、UNDAF とは国連開発援助枠組み（United Nations Development Assistance Framework）のことで、これに基づき国連の諸機関は各国政府と協力して、各国の開発プランや戦略の策定と実施を支援します。私が課題の 1 つだと思うのは、国連はジェンダーの主流化を提唱してきましたが、私には主流化というのが、注意が必要な概念だと思われる点です。何かを主流化しようと思うとき、その過程でその姿が見えなくなってしまい、消えてしまうことがあります。議論する中でジェンダーを主流化したと思い込んで、ジェンダーについて議論しないで終わってしまう、などです。特に国際社会では、ジェンダー主流化について議論するとき、とても気をつけなければならないと思います。私の同僚の間でさえ、それが本当に何を意味するのかをきちんと理解しないままに議論していることがあるからです。主流化をプロセスではなく目的、目標ととらえている役人や同僚がいます。その点をとても懸念しています。すべての国連機関がジェンダーを最重要課題として提唱していないことは残念です。私は、教育セクターの観点から自分の役目を果たしてはいますが、今重要なことは、ジェンダー平等のために他のセクターと手を携えて取組むこと、1つの観点からだけでなくあらゆる次元から問題に取り組むことだと思います。

生涯学習について、多くの同僚や研修生もお答えできることで、私ひとりに向けられた質問ではないと思いますが、私の個人的考えを申します。生涯学習はいわゆる先進諸国に限定されるものではないと思います。生涯学習は、大臣ご自身の国の状況に最適な形で定義できると思います。日本のような国で生涯学習を論じるときには、専門スキルの向上や、文化的な学習などについて議論する傾向にあります。生涯学習とは、基本的に、一生を通じて学ぶことを言います。また、学ぶことに対する意識のことでもあります。学習はいかなるところででもできます。学校での教育にとどまらず、家庭、職場、隣人との人間関係、宗教的受容などにおいても学びはあります。

重要なことは、急速に動いている現代の社会において、人々はそうした変化に遅れずについていかなければならず、そのためには、学び続けるという行動と姿勢とを身につけなければならない、ということです。学びに対する意識は、生涯学習においてもっとも大切なものです。生涯学習は、実際に何を勉強するのかだけでなく、学び続ける意思のことからです。

**ヒョンジュ・ソン氏:** パビー大臣は政策と現場のギャップについて話されました。韓国での経験をお話すると、やはり同じ問題が存在します。世界ジェンダー格差報告書の中で韓

国は 115 位であると申し上げましたが、驚いたことに女性の権利に関する法律制定という点では 5 位にランクしています。韓国では家庭内暴力、性的暴力、買春防止に関する法律が制定されています。しかし、現実と制定された法律の間には今なお大きなギャップがあることがわかります。現実と政策の間にギャップが存在する理由として、法律が徹底されていないことが挙げられます。つまり、犯罪者に適切な処罰が下される、もしくは罰金が科されることが少ないのです。このため、犯罪者が家庭内暴力や性的暴力のような罪を犯すことをいとわない場合もあります。教育も保守的な分野の 1 つです。すべての学校教育において、ジェンダー・バイアスのある内容や絵を削除するためにこれまで懸命に努力してきました。しかし、お察しの通り、カリキュラム構成委員会には男性の方が多いため、男性の視点や意見がカリキュラムに組み込まれてしまうのです。このような委員会に女性を参加させる対策が必要で、これには政策ではなく強制力を持つ法律が必要かもしれません。そうなれば、ジェンダーに関する議論が初等レベルで効率的に行われると思います。ただし、教育の分野では大きく前進したこと、また問題は 1 つずつ対処していかなければならないことも指摘したいと思います。

**パネルディスカッションの総括 菅野琴氏：**この問題について、少なくともあと 2 時間は議論を続けられそうな気がしますが、セッションを閉じる時間が来てしまいました。皆さんの発表、それに続く議論はとても充実しており、リーダーシップ開発のための女性のエンパワーメントに関してさまざまな重要な点が提起されました。女性のエンパワーメント、特にリーダーシップのためのエンパワーメントは、政治的には、センシティブであり、個人的にはデリケートな、複雑な問題です。また、女性のエンパワーメントに向けたプロセスにおいて、女性自身の内に数多くの難しいジレンマがあります。

リーダーシップのための女性のエンパワーメントを達成するためには、政治的意思、ジェンダーの視点に基づくプログラムの主体的な取り組み、すべての利害関係者・政府・NGO・研究者・実践者との協力が必要です。また、利用可能な資源を効率よく効果的に活用しなければならず、進捗状況を追跡し、評価をモニタリングし、実証的データに基づく政策策定を進めるための調査研究を実施していくことが必要です。女性のエンパワーメントには大きな挑戦があることは、私たち皆が知るところですが、リーダーシップ・エンパワーメントあるいはリーダーシップということになると、さらに大きな挑戦があります。したがって、今、私たちは、皆で力を合わせ、リーダーシップのための女性のエンパワーメントの実現に向けて一層の努力をしなければなりません。これをもって、パネルディスカッションの最後のコメントといたします。皆様のご貢献とご参加に心から御礼申し上げます。



## 閉会挨拶

久保 真季  
国立女性教育会館 理事

---

「平成 22 年度女性のエンパワーメント国際フォーラム」の閉会に当たり、一言ご挨拶を申し上げます。本日はお忙しい中、フォーラムにご参加いただき誠にありがとうございました。海外からおこしいただいたパネリストの皆様、国内外の様々な立場で女性のエンパワーメントのための活動をされている皆様がこのように一堂に会し、交流を深めることができたことを主催者として大変喜ばしく思います。

フォーラムでは女性リーダーの果たす教育の役割についての最新の取組みのご紹介があり、多くの政策提言がなされ、活発な意見の交換が行われました。今回の交流が女性リーダーの育成に向けた第一歩につながることを確信いたします。国立女性教育会館といたしましては今後とも皆様との交流を深めるとともに、ネットワークづくりを進めて、この問題に取り組んでまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

基調講演をいただいたイン・カンタ・パビー大臣、目黒依子先生、パネルディスカッションで発表いただいた菅野琴さん、ヒョンジュ・ソン先生、林川真紀さん、そして、フォーラムの開催に当たり、ご後援をいただいた国際協力機構の関係各位に厚く御礼を申し上げます、閉会のご挨拶といたします。

## 配付資料

1) 菅野 琴 国立女性教育会館 客員研究員

「女性のエンパワーメントとリーダーシップ育成に向けた生涯教育の貢献」

---

NWEC 2010 International Forum for Women's Empowerment  
(Tokyo, 9 October 2010)

## Contribution of Life-long Education for Women's Empowerment & Leadership development

Koto Kanno  
Visiting Scholar, NWEC

1

## EDUCATION

NOT equal to SCHOOL education;  
Including Non-formal Education,  
continuing education & literacy, skills  
training, professional development... :



Education takes place in all spheres,  
family, workplace, community, etc.  
through diverse delivery channels;  
Meeting learning needs of women/girls,  
men/boys of all ages from the birth  
throughout life.

2

## Expanded vision of basic education: "LIFE-LONG LEARNING"



- A continuous process of forming whole human beings - their knowledge & aptitudes, the critical faculty and the ability to act.
- Enable people to develop awareness of themselves and their environment, and encourage them to play their social role at work and in the community.

3

## EDUCATION & LITERACY EMPOWER WOMEN:



By acquiring reading/writing & simple  
calculation skills at Literacy class

- Freedom of movement
- Confidence in expressing one's opinion

Skills and vocational training

- Economic independence
- Motivated to learn and acquire new technologies

- Self-confidence, Sense of independence and self-respect
- Perspective/plans for future and
- Wide life choices

4

## EMPOWERMENT involves several dimensions:

- cognitive dimension, or women's awareness and understanding of their conditions;
  - psychological dimension, or women's self-confidence and self-esteem;
  - economic dimension, or women's ability to access resources, to engage in productive activities and to take autonomous decisions; and
  - political dimension or women's ability to set their own agenda, to negotiate, lead and organize for changing conditions.
- Physical dimension, or control over one's own mobility and physical conditions including sexuality and reproductive health/fertility

5

In spite of various international  
commitments & MANY programs/projects  
for women's empowerment, WHY

### ■ STILL SMALL NUMBER OF WOMEN LEADERS?

- WOMEN'S POLITICAL EMPOWERMENT STILL SIGNIFICANTLY LOW?

### ■ WOMEN SHY AWAY FROM LEADERSHIP POSITIONS & HIGHER RESPONSIBILITIES?

WHAT IS REQUIRED TO OVERCOME THESE  
PROBLEMS AND DILEMMAS?

WHAT KIND OF EDUCATION IS REQUIRED?

6

## LEADERSHIP

Not only Political + Administrative spheres, but

- ☑Community
- ☑Workplace
- ☑Professional/Business
- ☑...

Including collective leadership

ability to set up agenda, present a vision, advocate, organize, lead, negotiate and come up with concrete action for change.



7

## Challenges

- **Women's Empowerment & Leadership is politically sensitive, as well as personally delicate.**
- Dilemmas in the process towards women's empowerment & leadership



8

## Empowerment Education requires:

- Political will
- Ownership of Gender-responsive programs
- Working with all stakeholders
- Effective and efficient use of resources
- Research practice, tracking of progress



9

*Great challenge for women's empowerment,*

*Even Greater challenge towards women's empowerment for leadership!*

*Thank you.*



10





2) 研修成果のグループ発表

平成 22 年度アジア太平洋地域のリーダーエンパワーメントセミナー研修生代表

(研究機関・NGO・政府機関)

---

研究機関グループ (アルファベット順)

フィリピン	オディー・マリア・マナペット・デグズマン (Odine Maria M. de Guzman) フィリピン大学女性学研究センター調査・出版部副部長
韓国	ジョー・ヨン・リー (Joo Young Lee) 韓国両性平等教育振興院アシスタント・マネージャー
中国	チュンユー・マ (Chunyu Ma) 延辺大学女性学研究中心秘書長
インドネシア	ニニク・スリ・ラハユ (Ninik Sri Rahayu) インドネシアイスラム大学ジェンダー研究センター長

**Research Team Members**

Ninik Sri Rahayu, Indonesia

Jooyoung Lee, Korea

Chunyu Ma, China

Odine Maria Manapat de Guzman, The Philippines

## Women's Empowerment through Education

Research Proposal

### + Definition of Education

- Re-defining concept of education
  - Goes beyond the three basic R's: reading, writing, arithmetic
  - Encompasses developing life skills such as, self-esteem, confidence, analytical skills for informed decision-making
  - Understands education to be continuing and looks beyond learning competencies learned in the classroom
  - Encompasses learning and developing skills that allow learners to be able to be economically and culturally productive to improve their life course
  - Education need not stop after 14 or 18 years of formal schoolwork

### + Significance of Education

- Education in today's technological world is a key to improving lives
- Education is necessary for social change
- Education is key to making societies more gender-fair, gender-equal
- Education and gender-equality provides opportunities for more women to take on leadership positions and responsibilities
- Education is a basic human right

### + Research Question

- What can research institutes do to promote gender equality and women's leadership through education?

### + Our Working Context

- Current situation of education: selected issues
  - Educational systems and competencies across the world are not equal
  - Educational systems can perpetuate "traditional" gender roles
  - Some educational systems do not provide quality education
- Research centers are expected to do research, training and seminars
  - Reliable research results are useful for policy advocacy

### + Our Working Context

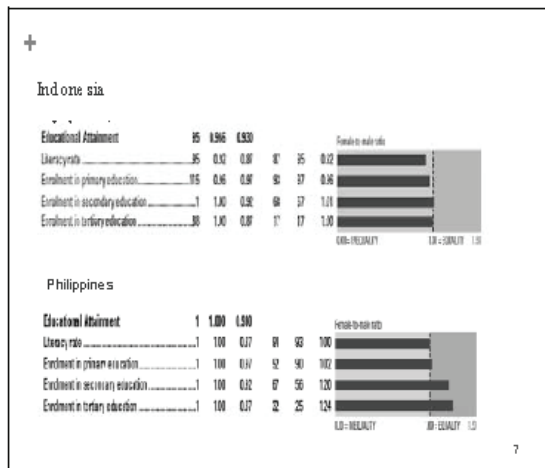
- Quick Overview of Situation of Girls and Women's Education (Source: Global Gender Gap 2009):

**China**

Educational Attainment	2007	2008	2009
Literacy rate	93	93	93
Enrollment in primary education	100	100	100
Enrollment in secondary education	94	97	97
Enrollment in tertiary education	1	10	10

**Korea**

Educational Attainment	2007	2008	2009
Literacy rate	100	100	100
Enrollment in primary education	100	100	100
Enrollment in secondary education	100	100	100
Enrollment in tertiary education	100	100	100



**Research Parameters**

- Yanbian, China
- KIGEPE, Korea
- Jogjakarta, Indonesia
- Quezon City, Philippines

8

**Going About It: Current Research Plans**

- Korea
  - KIGEPE ( Korean Institute for Gender Equality Promotion & Education) conducts leadership training programs for public officers: focus on gender based on communication
  - Suggestion: Providing more training programs to develop self-esteem and gender sensitivity among policy-makers

9

**Going About It: Current Research Plans**

- China
  - Women Research Center of Yanbian University provides selective courses on gender equality
  - Suggestion: Developing gender-fair curriculum in Universities; offering more courses on women and gender

10

**Going About It: Current Research Plans**

- Indonesia
  - Research center conducts community service: empowerment women through **microfinance**
  - Suggestions for further service-oriented research:
    - Organizing and developing financial plans for microfinance activities
    - Providing follow-up training programs; also monitoring microfinance activities for sustainability

11

**Going About It: Current Research Plans**

- The Philippines
  - Basic education needs to be upgraded
  - Better incorporation of life skills curriculum needs to be provided in the high schools
  - Universities need to have better gender-sensitive programs
  - Suggestions:
    - Assessment of textbooks for sexist ideas and examples
    - Doing researches on life skills curriculum for high schools
    - Assessment of existing gender-sensitive curricular programs

12

### + Going About It: Future Research Plans

- Cross-cutting / Cross-national Research
  - International research program on young women's self-identity
  - Assessment of curriculum, teaching practice, and school administration for gender-sensitivity
  - Continuing gender-sensitivity training
  - Gender wage gap
  - Cultural and religious beliefs and practices that impede promotion of gender equality and women's empowerment/leadership, for example in Indonesia, it's still believed that women cannot be leaders
  - Awareness-raising seminars, teach-ins, may encompass emotional and psychological building-up/development

13

### + Going About It: Methodology

- Training programs, seminars, gender-sensitivity training
- Action research, surveys, Focus group discussions, library research to document
- Assessment existing curriculum programs

14

### + Expected Outcomes

- More holistic conception of education
- Improved learning tools
- Improved educational policies, curriculum, practice
- More trained and empowered, confident girls and women
- More gender-sensitive populace
- Research that may be used for policy formulation

15

+

Thank You !  
ありがとうございます。

16

**NGOグループ（アルファベット順）**

インド	モアメンラ・ジャミール（Moamenla Jamir） マザーズ・ホープ 創設者・代表
パラオ	ミンラン・クルルチャド（Mingrang Kloulechad） パラオ環境保全協会 会計・事務担当官
中国	ドン・リン・マ（Dong Ling Ma） 中華全国婦女連合会婦女研究所 研究助手
ベトナム	ハイン・ティ・トゥック・ニューエン（Hanh Thi Thuc Nguyen） ベトナム女性連合 ベトナム女性連合理事会理事 ベトナム女性新聞主任編集者



## Non Government Organization View on Women Empowerment

Presented by:

Ms. Dong Ling Ma, China  
Ms. Hanh Nguyen, Vietnam  
Ms. Moamenla Jamir, India  
Mingrang Kloulechad, Palau

## NGO Approach

- ▶ Listen to the grass root women
- ▶ Compile all the concerns of Women
- ▶ Raise the concerns of the grassroots to the government
- ▶ Lobby for a development of a policy or improve policy related to women
- ▶ Collaboration with other entity such government, private, researchers, international agencies, etc.
- ▶ Continue to share data's and success stories amongst partners
- ▶ Working with the most pressing issues (immediate needs), and approach the government regarding the issues.

## Comparative Advantage

- ▶ Community based organization
  - Everyday life interaction
  - Reality of life
  - Raising awareness in the community level

## Challenges

- ▶ How to get the government see the immediate needs in women's education towards empowerment in the community level.

## Approach

- Giving the real snapshot of the women empowerment issues within the society to the Government.
- Supported by the data or real life stories of the community in order to be reflected into the policy.
- Monitor the progress on the ground

## Challenges & Recommendation

- ▶ Lack of specialized skills to address gender empowerment issue
- Provide training and awareness raising amongst the NGO sectors.
- Collaborate with other agencies to do exchange programs.
- Accessing to information on the relevant resources

## Lack of Support system within the community to empower women

- ▶ How man feel about women becoming empowered?
  - Identify man who will support women's empowerment and leadership (role model)
  - A community champion on supporting women to become empowered.
- ▶ How other women feel about women?
  - Competitors
- ▶ Discriminating attitude within the institution
  - Network with other women leaders
  - Rules and Regulations
  - Knowing where to go to file a complaint (Grievance Issues)
  - Ombudsman Mechanism

## Recommendation

- ▶ Government need to support the NGO on promoting the community based Non Formal Education for empowering women.
  - The government to recognize skills/training certificates issued by the NGO and have provision in government sector to absorb their skills.
- ▶ Build Awareness to change society's perception on women's leadership role due to the existing social norms and culture beliefs.
  - The fear of losing our values and cultures.
- ▶ Build Capacity within the women's group on the basic fundamentals in leadership.

7



Thank you very much >>  
Arigato Gozaimasu

8



政府機関グループ（アルファベット順）

フィリピン                      カレン・ガスピ・ダニヤラン （Karen Gaspi Dagñalan）  
フィリピン女性委員会  
企画担当官

韓国                              ジェー・ウン・パーク （Jae Eun Park）  
女性と家族省  
国際協力部スタッフ

スリランカ                      マナカ・プリヤダルシャリ・ラジャパクシャ・ヘロルジ  
（Menaka Priyadarshani）  
子どもの開発と女性省  
女性開発オフィサー

タイ                              アチャラ・スリラタンパイ （Achara Sriratampai）  
社会開発・人間安全保障省 女性と家族開発部  
社会開発ワーカー

フィリピン                      タニマ・タスミン （Tanima Tasmin）  
女性子ども省  
次官補

カンボジア                      サクマクナ・トウーエン （Sarkmarkna Thoeun）  
女性省  
経済開発局担当官 兼大臣補佐官

NWEC 2010 International Forum for Women's Empowerment  
(Tokyo, 9 October 2010)

## Education, Empowerment and Leadership of Women

Jae Eun Park (Korea)  
Sarkomarkha Thoeun (Cambodia)  
Achana Srinatampai (Thailand)  
Medaka Priyadarsini (Sri Lanka)  
Tajima Tasnim (Bangladesh)  
Karen G. Dagalao (Philippines)

## Why are women still lagging behind?

### EXISTING GAPS

- Gender focal points in line ministries are not effective in gender mainstreaming
- Most countries don't have good database that are disaggregated by sex
- **Lack of special policies to promote women's empowerment in education**
- **Policy implementation on promoting women's education and leadership is weak**
- Most countries are State Parties to the CEDAW but they do not have enabling national law

## RECOMMENDATIONS

Based on areas of empowerment education such as:

1. Women's self-confidence and self-esteem;
2. Women's ability to access resources, to engage productive activities and take autonomous decisions
3. Women's ability to set their own agenda, negotiate, lead and organize for changing conditions
4. Women's control over her own mobility and physical conditions

## CAPACITY BUILDING INITIATIVES

- Organize women in rural areas and communities in order for them to express their own views on women's leadership and empowerment and to identify their relevant needs
- Awareness-programs to build women's skills-both technical and life skills to increase their competency and develop potential in leadership (e.g. in entrepreneurship)
- Awareness-raising programs on women's political, economic, social and legal rights as provided by CEDAW and national laws on women.

## CAPACITY BUILDING INITIATIVES

- Train religious leaders on human rights and empowerment of women
- Train media to become gender-sensitive to change gender stereotypes
- As part of gender mainstreaming initiative of government, design short but effective awareness-building programs on women's leadership for policy-makers and gender practitioners
- Facilitate cultural exchange programs among women in the communities

## INFORMATION, EDUCATION AND COMMUNICATION (IEC)

- Educate or inform women of their rights by disseminating Women's Charter or similar policy documents on women in local language
- Project positive image of women leaders through film documentaries and other IEC materials, which shall be developed in partnership with NGOs and community-based organizations



## AFFIRMATIVE ACTION FOR WOMEN

- Ensure the fair representation of girls and women in education at all levels by:
  - Providing stipends, scholarship incentives and educational loans for women and girls
  - Adopt quota system in education (e.g. 30% of school slots to women and girls)
- Formulate policies to increase representation of women at the senior level/decision-making positions

7



THANK YOU SO MUCH!

8



- 3) 林川 真紀 ユニセフ・アジア太平洋地域教育局 教育専門家  
「女性のエンパワーメントとリーダーシップ—生涯学習の貢献」
-

NWEC 2010 International Forum for Women's Empowerment  
| Tokyo, 9 October 2010 |

### Panel Discussion: "Women Leadership and Empowerment – Contributions of Lifelong Learning"

Maki Hayashikawa  
Education Specialist  
UNICEF East Asia and Pacific Regional Office

### Key messages:

1. Education and gender equality are key to development.
2. International goals on education and gender equality do not envision fostering women's leadership.
3. Rationale for investing in women and girls' education is based on development needs.
4. We need to change our mindsets if education is to foster women's leadership potentials and true empowerment.

### UN MDG Summit: education and gender equality reiterated

- › Education holds the key to empowerment of women and promotion of gender equality.
- › Gender equality and education are mutually reinforcing catalysts of development
- › Women and girl's education as underpinning the success or failure of achieving the other MDGs, e.g. education, health & nutrition, child mortality, HIV/AIDS

### Re-visiting EFA goals and MDGs

#### ***What do these international goals say about women leadership and empowerment?***

- › **EFA goal 4 (Literacy)** - literacy and continuing education as essential for women's empowerment and gender equality.
- › **EFA Goal 5 (Gender equality)** - education of girls and women as having powerful trans-generational effect, and as key determinants of social development and women's empowerment.
- › **MDG 2 (UPE)** - talks about UPE for all children, both boys and girls.
- › **MDG 3 (Gender equality)** - gender parity in primary and secondary education by 2005 and all levels by 2015.

### The rationale for investing in girls and women's education...

- › "... if women farmers are given the same education opportunities as their male peers, their yields of maize, beans, ... increase by 22 % (in Kenya)" (MDG 3 - gender equality and empower women).
- › "... education... key to reducing child hunger in terms of educating mothers"
- › "... giving mothers just five years of education... can lead to a reduction in child mortality of 40 per cent" or "A child born to a mother who can read is 50% more likely to survive past the age of 5..." (ref. MDG 4 - reduce child mortality)
- › "... mothers with secondary education are twice as likely to give birth more safely in health facilities as those with no education..." (ref. MDG 5 - improve maternal health).

### Empower women & girls for development and beyond?

- › International goals on development emphasize women's contribution to the development of all other sectors but **other than their OWN**.
- › Women's education is first and foremost for improving/enhancing women's reproductive function and (economically) productive role in development
- › Indicators of women's empowerment in other development sectors goals (e.g. agriculture, political participation), do not clearly articulate the inter-linkages between that of education or lifelong learning for women.

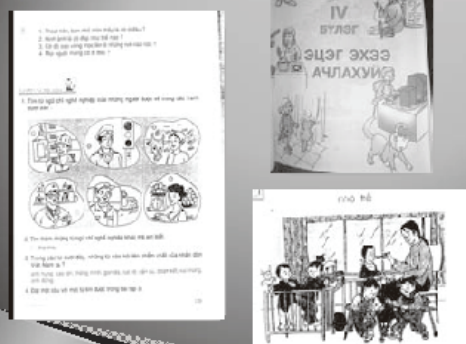
### Limitations of international goals on education and gender equality

- The international goals are essentially concerned with the quantitative progress rather than the qualitative progress in terms of women's leadership and empowerment.
- It expects education to empower girls and women to participate actively in socio-economic and political life, but not necessarily take leadership.
- With the rationale given, women's empowerment through education do not result in fostering their leadership role because the goals do not envision beyond their development.

### Rationale affects education content, process and outcomes

- Gender-biased role reinforced...
  - Curriculum and textbooks
  - Teaching method
  - Teacher attitude
  - Feminization of education workforce
  - Low pay and status of teachers/facilitators/practitioners
  - Guidance on subject selection/areas of studies
  - Vocational guidance
  - Education sector working in isolation

### Inside a textbook...



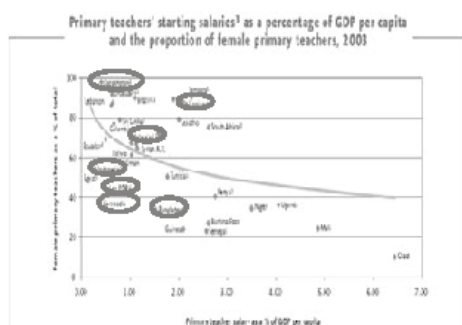
### Women's employment in Vietnam

Areas of employment	Female (%)	Male (%)
Leadership	19.0	81.0
Highly professional/technical	41.5	58.5
Middle professional/technical	58.5	41.5
Ordinary staff	53.1	46.9
Private services, guards, sales	68.7	31.3
Agriculture, forestry, fishery	37.6	62.4
Handicrafts	34.7	65.3
Installation and operation	26.9	73.1
Simple jobs	49.8	50.2

*"Women are mainly employed in services and in jobs not requiring high technical skills. As a result, their earnings are low and ...few opportunities for ...[training and promotion]"*

Source: Viet Nam, Achieving the Millennium Development Goals, 2005, p.16

### Salary level and female teachers



Source: Statistics of the United Nations, World Development Indicators 2005, UNEDCO Institute of Statistics, 2005, p. 119

### Changing our mindsets

- Move away from the over "targeting" – need for holistic approach to women's education and with a strategic action for laying the foundation for leadership.
- Locate education in the broader context of development and human rights- education does not exist in a vacuum.
- Education need to reach out to and work with other sectors, e.g. labour (school to work transition), health, agriculture, etc.
- Women's education and lifelong learning must be seen beyond the development goals.






- 4) ヒョンジュ・ソン 韓国両性平等教育振興院 教授  
「女性のエンパワーメントとリーダーシップ」
-

EWED 2010 International Forum for Women's Empowerment  
(Tokyo, 10 October 2010)

## Women's Empowerment & Leadership

Hyunjoo Song, Ph.D  
Professor, KIGEP  
Adviser, ROK PFI in Afghanistan



### Definition of Empowerment and Leadership

- Empowerment
  - To control one's life on their own
  - To make their existence visible
  - To make their voices heard
  - When the voices heard, empowerment begins to work
- Leadership
  - Readiness to take responsibility for society
  - Readiness to take initiatives for action to change

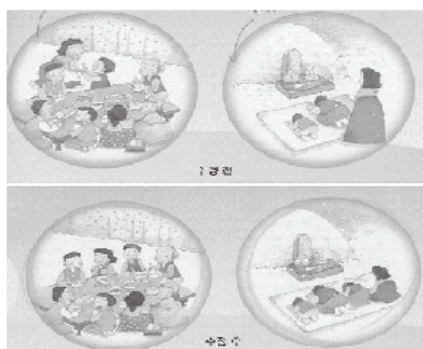
### UNDP Status of Women in the World



### Status of Korean Women



### Modified illustrations of primary textbook in Korea



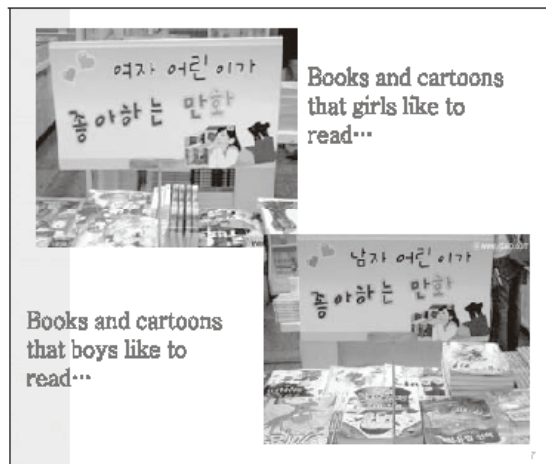
### Illustration needs to be modified

9th grade Technique and Home Economy Textbook

#### 가사 작업 공간

복사, 조끼나 세탁, 다림질 등 가사 작업이 이루어지는 공간으로, 부엌, 세탁실, 거실, 다용도실 등이 있다.





### Principle of Equality and Non-Discrimination

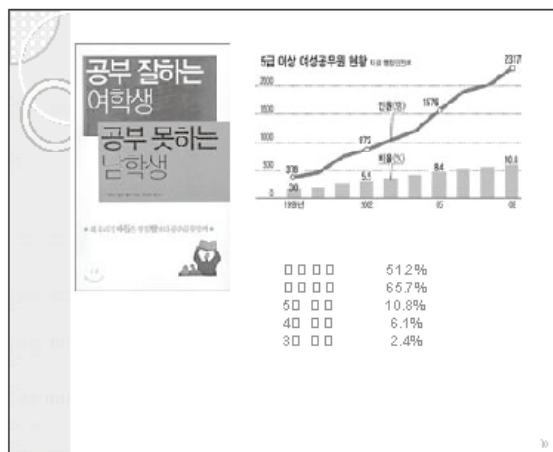
- CEDAW Article 1: *"The term discrimination against women shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field."*

### Percentages of Female Teachers, Vice-Principles, and Principles in Korea

2007	Teacher	Principle	Vice-Principle
Primary school	73.0	10.3	18.1
Middle School	63.6	12.8	20.7
High school	40.4	6.1	5.7

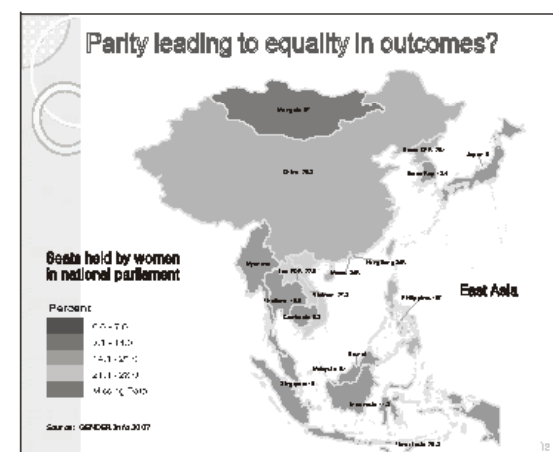
Source : Ministry of Education, Annual Education Statistics

◆ Feminization of Teaching Force



### Distribution of countries according to distance from the gender parity goals in primary, secondary and tertiary education 2006

	Upstream in gender parity	Parity	Upstream in gender parity
	Farther from parity	Farther from parity	Farther from parity
Primary education	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam
Secondary education	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam
Tertiary education	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam	China, India, Indonesia, Laos, Pakistan, Papua New Guinea, Viet Nam



## Status of Women in Afghanistan

- Female representation of parliament : 27.3% (69/249)
- Illiteracy rate : 72% (ages 15 and above, 2007).
- Early marriage : 60-80%
- Economy: 80-90% in informal sector
- Health : maternal mortality (1,600/100,000)



12

## Women in Afghanistan in 2009



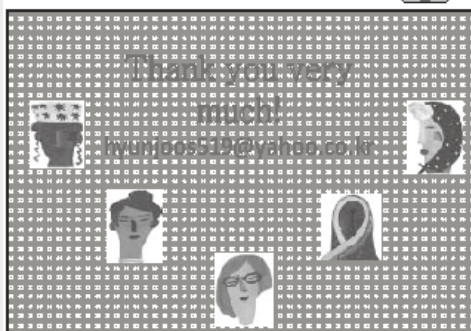
Protesters picket with women in Kabul in November 2009. They protest for rights that Afghan law does not protect and for the end of the Taliban's rule.

Women in Kabul protesting a law, passed last month, that says Shiite husbands may demand sex with their wives every four days. The law also says when and why a wife may leave home alone.

Source: International Herald Tribune, April, 16, 2009

13

*What are you doing for  
gender equality today?*



14

**参考：研修プログラム資料**





「平成 22 年度アジア太平洋地域の女性リーダーエンパワーメントセミナー」日程

テーマ：女性リーダーの育成～日本の経験から考える～

平成 22 年 9 月 30 日（木）～10 月 9 日（土）（受け入れ期間 9 月 29 日～10 月 10 日）

月日	曜日	時間	研修項目	研修内容	講師
9月29日	水	終日	日本到着		
30日	木		移動(都内→会館)		
		9:30-9:50	開会挨拶		神田 道子 NWEC理事長
		10:00-10:30	プログラムオリエンテーション	研修のねらい、目的、スケジュール説明	越智 方美 NWEC研究国際室専門職員
		10:30-11:00	アイスブレイク	自己紹介	研修生・NWECスタッフ
		11:00-12:00	会館概要説明	国立女性教育会館について	久保 真季 NWEC理事
		12:00-13:20	チェックイン・昼食		
		13:20-13:50	DVD視聴 「日本における教育制度の歴史」	日本の教育制度の歴史を学ぶ	DVD “The History of Japan's Educational Development”
		14:00-15:30	講義 「日本の教育制度における女子教育の進歩～開発途上国への示唆」	日本の教育制度における女子教育の位置づけを理解する	黒田 一雄 早稲田大学大学院 アジア太平洋研究科教授
		15:45-17:00	視察 女性教育情報センターと女性アーカイブセンター	「女性教育情報センター」と「女性アーカイブセンター」の見学	赤嶺 良子 NWEC情報課専門職員
		18:30-20:00	歓迎懇親会		
10月1日	金	9:00-12:00	カントリーレポートの発表	研修生による事例の発表と討議	研修生・会館職員
		12:00-13:00	昼食		
		13:30-17:30	カントリーレポートの発表	研修生による事例の発表と討議	研修生・会館職員
2日	土		自由研究		
3日	日	8:00	移動(会館→静岡県)		
		11:30-12:30	視察 「古岡孝生記念館」	日本初の女性のための医学校を設立した医師の足跡をたどり、教育と女性のリーダーシップの関連を学ぶ	-
		14:00-16:00	視察 「寛生堂企業資料館」	明治期から平成に至る、日本の女性文化について学ぶ	-
4日	月		移動(宿泊先→静岡市)		
		10:00-13:00	視察・講義 「静岡市女性会館 アイセル21について」	女性の生涯学習の促進に果たす女性関連施設の役割	松下光恵 静岡市女性会館館長
		14:00-16:00	視察「地域の女性リーダーの育成の条件を考える」	起業を通じた女性の社会参画の実践事例	園田 正世 北極しろくま堂(有)社長 佐藤 真琴 ヘアサプライズ代表
			移動(静岡市→都内)		
5日	火	9:30-11:00	講義 「日本の男女共同参画社会実現に向けた取組」	日本の男女平等施策	市川 恭子 内閣府男女共同参画局 男女共同参画推進官
		11:45-12:00	施設訪問 文部科学省	表敬訪問	板東 久美子 文部科学省 生涯学習政策局長
		12:00-14:00	昼食・移動		
		14:00-16:00	視察・講義 「大学における女性研究者支援」	大学における男女共同参画の推進と女性研究者支援制度について	宮尾 正樹 人間文化創成科文化科学系 教授 村山 真里 リーダーシップ養成教育研究センター 准教授
			移動(都内→会館)		
6日	水	10:00-11:30	講義 女子中・高校生夏の学校について	会館の研修事業についての紹介	佐園 勝 NWEC事業課専門職員
		12:30-16:30	専門家会議(10/8)の発表準備		研修生
7日	木	9:00-10:30	日本文化の紹介		NWECボランティア
		11:00-12:00	評議会		研修生・会館職員
		13:30-14:00	開会式	修了書の授与	神田 道子 NWEC 理事長
		14:00-17:00	専門家会議(10/8)の発表準備		
		17:00-18:00	専門家会議の打ち合わせ		
		18:00-19:30	情報交換会		
8日	金	10:00-15:00	「女性のエンパワーメント国際フォーラム」専門家会議		
		16:30	都内に移動(会館→都内)		
9日	土	9:00-9:30	ホテルからJICAへ移動		
		10:00-12:00	国際フォーラムリハーサル	国際フォーラムのリハーサル	
		13:00-17:30	「女性のエンパワーメント国際フォーラム」	国際フォーラムの実施	
10日	日		帰国		



講義資料

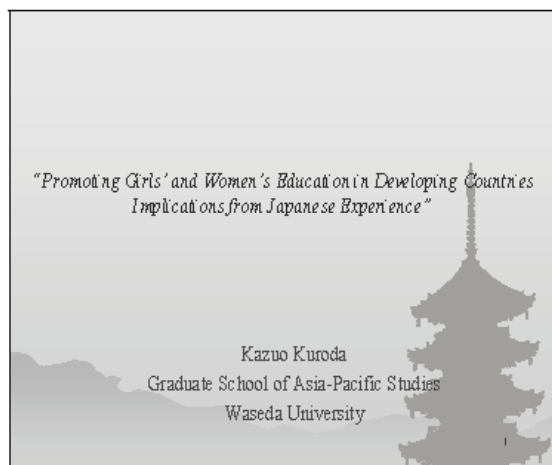
**1) 『日本の教育制度における女子教育の推進—開発途上国への示唆—』**

早稲田大学大学院・アジア太平洋研究科教授 黒田 一雄

---

*"Promoting Girls' and Women's Education in Developing Countries  
Implications from Japanese Experience"*

Kazuo Kuroda  
Graduate School of Asia-Pacific Studies  
Waseda University



### Why should we promote girls' education?

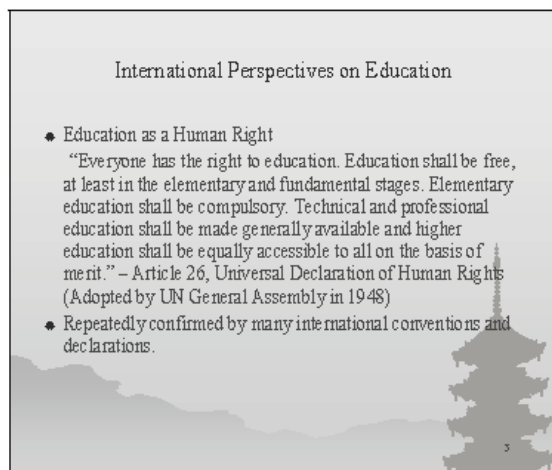
- Education as a Basic Human Right Perspective and Equal Rights for Both Gender Perspective
- Women's Education for Development Perspective

Equity or/and Efficiency



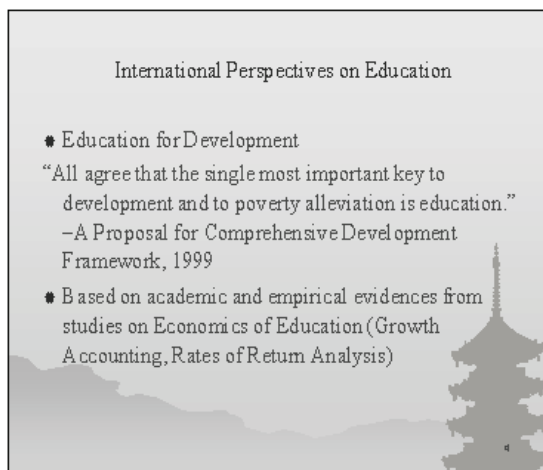
### International Perspectives on Education

- Education as a Human Right  
"Everyone has the right to education. Education shall be free, at least in the elementary and fundamental stages. Elementary education shall be compulsory. Technical and professional education shall be made generally available and higher education shall be equally accessible to all on the basis of merit." – Article 26, Universal Declaration of Human Rights (Adopted by UN General Assembly in 1948)
- Repeatedly confirmed by many international conventions and declarations.



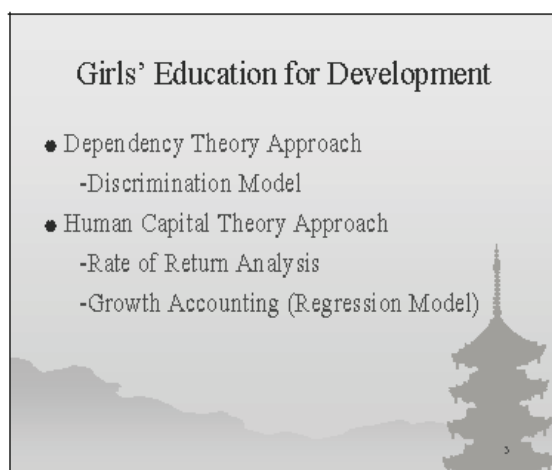
### International Perspectives on Education

- Education for Development  
"All agree that the single most important key to development and to poverty alleviation is education."  
– A Proposal for Comprehensive Development Framework, 1999
- Based on academic and empirical evidences from studies on Economics of Education (Growth Accounting, Rates of Return Analysis)



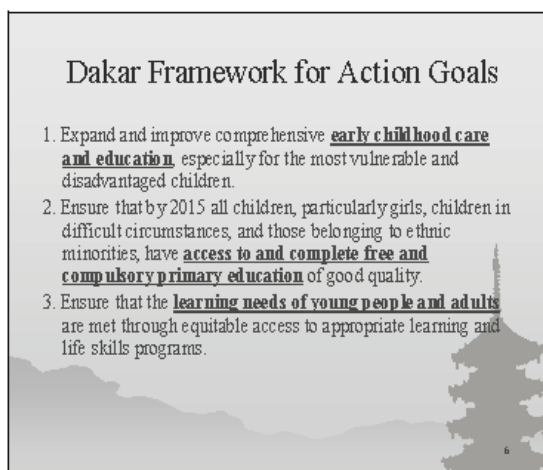
### Girls' Education for Development

- Dependency Theory Approach  
-Discrimination Model
- Human Capital Theory Approach  
-Rate of Return Analysis  
-Growth Accounting (Regression Model)



### Dakar Framework for Action Goals

1. Expand and improve comprehensive early childhood care and education, especially for the most vulnerable and disadvantaged children.
2. Ensure that by 2015 all children, particularly girls, children in difficult circumstances, and those belonging to ethnic minorities, have access to and complete free and compulsory primary education of good quality.
3. Ensure that the learning needs of young people and adults are met through equitable access to appropriate learning and life skills programs.



## Dakar Framework for Action Goals

4. Achieve a **50 percent improvement in levels of adult literacy** by 2015, especially for women, and equitable access to basic and continuing education for all adults.
5. **Eliminate gender disparities in primary and secondary education by 2005, and achieve gender equality in education by 2015**, with a focus on ensuring girls' full and equal access to and achievement in basic education of good quality.
6. **Improve all aspects of the quality of education** and ensure excellence of all so that recognized and measurable learning outcomes are achieved by all, especially in literacy, numeracy, and essential life skills.

7

## Millennium Development Goals

- ◆ Goal 2: Ensure that, by 2015, children everywhere, boys and girls alike, will be able to **complete a full course of primary schooling**.
- ◆ Goal 3: **Eliminate gender disparity** in primary and secondary education, preferably by 2005, and at all levels of education no later than 2015.

→Dakar and MDGs are children of the happy marriage of Human Rights Approach and Development Approach

8

## Indicators of Women's Educational Situation

- ◆ Low Enrolment
- ◆ Low Attendance
- ◆ Low Achievement
- ◆ High Dropout Rate
- ◆ High Repetition Rate
- ◆ Low Literacy Rate
- ◆ Low Participation to Economic Activities

9

## How to Promote? - School Facility

- ◆ Expansion of school facility
- ◆ School construction in rural area
- ◆ Building girls' lavatory
- ◆ Building walls around schools
- ◆ Utilization of religious facilities as schools

10

## How to Promote? - Teachers

- ◆ Promotion of recruitment of women teachers (especially in rural areas)
- ◆ Training programs for promoting gender sensitivity of teachers
- ◆ Eliminating teachers' prejudice on girls' academic ability

11

## How to Promote? - Curriculum, Textbooks

- ◆ Gender sensitive contents in curriculum and textbooks
- ◆ Relevant contents for girls' life
- ◆ Flexible curriculum
- ◆ Appropriate utilization of homework
- ◆ Promotion of home science education for boys

12



#### How to Promote? - School Management

- ◆ Special course for young dropouts
- ◆ Multiple shifts
- ◆ Appropriate utilization of single sex school/ classroom
- ◆ Eliminating sexual harassment in classrooms
- ◆ Promotion of girls/women leadership in classrooms
- ◆ Equal utilization of school space and facilities

13

#### How to Promote? - Reducing disincentives and providing economic incentives for girls students

- ◆ Free provision of uniforms for girls
- ◆ Provision of scholarships for girls
- ◆ Provision of school meals

14

#### How to Promote? - Coping with domestic work

- ◆ Attachment of nursing facility to schools
- ◆ Technical cooperation to reduce domestic work
- ◆ Provision of ovens and wells to reduce domestic work
- ◆ Academic calendar adjusted for domestic work
- ◆ Academic time table adjusted for domestic work

15

#### How to Promote? - Coping with early marriage and pregnancy

- ◆ Utilization of scholarships to discourage early marriage and pregnancy
- ◆ Campaign to discourage early marriage and pregnancy
- ◆ Provision of special class for pregnant women and young mothers

16

#### How to Promote? - Social marketing for parents and community

- ◆ Campaign for community on the importance of girls' and women's education
- ◆ Promotion of local level discussion on girls' education

#### School to work

- ◆ Legal system to ensure gender equality in recruitment
- ◆ Promotion of women's recruitment in non-traditional field for women

17

#### How to Promote? - Government administration

- ◆ Statistics collection for each gender
- ◆ Putting policy priority on girls' education and including this sub-sector in national development plans
- ◆ Setting government divisions of women/ girls' education
- ◆ Nurturing women education policy specialists and researchers

18

### Policy Backgrounds of Studying Japanese Educational Experience

- Committee for International Cooperation in Education (2002) by the Ministry of Education
  - "Basic Education for Growth Initiative" (2002) for Kananaskis Summit by the Ministry of Foreign Affairs
- Both emphasized utilization of Japanese experience of educational development.

19

### Response of JICA

- Formulated "Study Committee on Japan's Policies and Approaches in the field of Education" (2002-2003)
- Published "The History of Japan's Educational Development – What implications can be drawn from developing countries today" (2004)

20

### Another Background

Mixed Perspectives on International Assistance in Education

- Education is a key for development and national integration.
- Reflections from Japanese pre-war and post-war experience

21

### Important Condition

- "the intention in compiling this report ... was to provide a source of reference...

It is not the report's intention to suggest that Japan's educational experience can be transplanted as it stands to developing countries."

22

### Structure of this Presentation

Japanese Experience in

- Introduction Period of Modern Education (1868-1899)
  - Educational Expansion Period (1900-1945)
  - Reconstruction Period (1945-)
- for
- Quantitative Expansion
  - Qualitative Upgrading
  - Management Improvement

23

Japanese Experience in Introduction Period of Modern Education (1868-1899) for Quantitative Expansion -1

- Establishment of schools by residents
- Penalties for non-attendance at school introduced and strengthened
- Information dissemination and efforts to enlighten residents
- Consciousness-raising of interested parties by awards

24

Japanese Experience in Introduction Period of Modern Education (1868-1899) for Quantitative Expansion -2

- Debate and research at local government level
- Diversification of school calendar and timetables
- Education content simplified and made more practical
- Encouragement of education for disadvantaged population by local government
- Establishment of sex-segregated education and curriculum

25

Japanese Experience in Introduction Period of Modern Education (1868-1899) for Qualitative Upgrading

- Expansion and comprehensive structuring of teacher training process
- Structuring and improvement of teacher licensing system
- Promotion of research and development by designated schools
- Adoption of textbook authorization system

26

Japanese Experience in Introduction Period of Modern Education (1868-1899) for Management Improvement -1

- Utilization of research on education system in other countries
- Formation, implementation and improvement of policies based on recommendations, guidance and advice from foreign experts
- Introduction of an examination system for appointment of bureaucrats
- Education-related legal infrastructure put in place
- Statistical system put in place

27

Japanese Experience in Introduction Period of Modern Education (1868-1899) for Management Improvement -2

- Prioritization and sliding-scale distribution of education budget
- Unification of educational and general administration
- Clarification of central-local divisions in terms of authority, functions, and jurisdiction
- Introduction of board of education system
- Strengthening of school supervisory system
- Introduction and continued implementation of school staff meeting

28

Japanese Experience in Educational Expansion Period (1900-1945) for Quantitative Expansion

- Compulsory education made free of charge
- Shift to automatic grade-progression system
- Creation of child-care schools and classes
- School-age children's registration and attendance demands
- Education provision suited to girls' needs
- Arrangement of intensive courses for nurturing women teachers
- Establishment of simplified learning centers by residents

29

Japanese Experience in Educational Expansion Period (1900-1945) for Qualitative Upgrading

- Support for self-initiated research activities by teachers
- Cooperation between researchers and teachers
- Introduction of research on teaching materials
- Improvement of teaching skills through school-based training
- Implementation of basic school survey

30

Japanese Experience in Educational Expansion Period (1900-1945) for Management Improvement

- Introduction of system of special advisory bodies for the Ministry of Education
- Gradual increase in state funding of compulsory education costs

31

Japanese Experience in Educational Reconstruction Period (1945-) for Quantitative Expansion -1

- Introduction of regular rotation system for teachers
- Introduction of wide-area personnel policies for teachers
- Public assistance for private schools
- Implementation of macro/micro surveys of children's conditions
- Provision of repayment scholarship

32

Japanese Experience in Educational Reconstruction Period (1945-) for Quantitative Expansion -2

- Laws for promotions of schools in isolated areas
- Improvement of conditions and salaries for teachers serving in isolated areas
- Development and introduction of teaching methods for single-class schools and mix-grade schools
- Laws for promotion of education for disabled children

33

Japanese Experience in Educational Reconstruction Period (1945-) for Qualitative Upgrading -1

- Improvement of teachers' salary, conditions of service and status
- Appointment examination for teachers
- Systematic provision of in-service teacher training
- Implementation of school-based study training
- Professional teacher bodies become organized
- Provision and dissemination of Course of Study (national curriculum)
- Regular revisions of the Course of Study in line with stages of development and classroom needs
- In-service training on new curriculum
- Introduction of the Curriculum Implementation Situation Survey

34

Japanese Experience in Educational Reconstruction Period (1945-) for Qualitative Upgrading -2

- Promotion of private sector publications and research journals
- Promotion of research and development in designated schools
- Regular publication of guidance documents for teachers
- Introduction and structuring of lesson planning
- Adoption of the textbook authorization system and publication of textbook by private companies
- Free distribution of textbooks
- Participation on international achievement surveys

35

Japanese Experience in Educational Reconstruction Period (1945-) for Management Improvement

- Structuring of education laws and regulations
- Introduction of new board of education system
- Training for principals and deputy principals to strengthen their school management and problem-solving ability
- Expansion of participation in school management and decision making by parents and local residents
- Promotion of school autonomy
- Cooperation with teachers' union
- Introduction of private sector vitality

36

### Japanese pre-conditions for educational development

- A legacy of cultural maturity and traditional education
- Recognition of the issue of national integration through education
- Emergence of a system of appointing people on the basis of educational attainments
- Possibility of choosing from a wide diversity of models

→ Japanese educational experience as a model or a bad example?

37

### Japanese Experience in Promoting Girls' Attendance in Basic Education

- 1872 Education Act
  - Strong Western influence
  - Aimed to provide equal education for boys and girls
- Could not promote girls' enrolment

38

### Japanese Experience in Promoting Girls' Attendance in Basic Education

- 1879 –
- Segregation by gender
- Different curriculum by gender
- “Good wife and good mother” philosophy for girls' education

→ Successfully promote girls' attendance

39

### Japanese Experience in Promoting Girls' Attendance in Basic Education

#### Various Interventions and Initiatives

- Local level discussion on girls' education
- Free primary education policy
- Survey on out of school children
- “Enrolment flag”
- Increase of women teachers
- Special programs for underprivileged children

40

### Japanese Experience in Promoting Girls' Attendance in Basic Education

- What can we learn from Japanese experience?
- Is it a good model or a bad example?

41

## 2)「静岡市女性会館 アイセル 21 について」

静岡市女性会館館長 松下光恵

---

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

## ようこそ女性会館へ

静岡市女性会館指定管理者  
特定非営利活動法人  
男女共同参画フォーラムしずおか

2010/10/4（月）

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

## 静岡へようこそ！



NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

## 南アルプスから駿河湾まで静岡市



（県下23市11町）

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

## 静岡市の概要

人口（2010年4月現在）  
 総数：726,399人  
 男性：354,073人  
 女性：372,326人（住民基本台帳＋外国人登録）


世帯数：297,244世帯

平成15年に静岡市と清水市が合併  
 平成17年に政令指定都市となる  
 葵区、駿河区、清水区の3区からなる

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか


## 市街地を上空から見ると…



NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

## 女性会館は駿府公園のすぐ近く



NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか



## 静岡市女性会館とは

女性をとりまく諸問題を解決し、男性と女性が従来の性別役割分担意識にとらわれず、お互いに協力し合いながら社会の発展をめざす「男女共同参画社会」実現のための学習や活動の拠点となる施設として1992年6月に開館。2007年4月から指定管理者制度導入。



NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

7

## 指定管理者制度導入までの経緯

年度	静岡市の動き	フォーラムしずおかの動き
2004年	女性会館企画運営研究会 指定管理者制度を見据え、 ソフト部分の業務委託を決定	自主勉強会を重ねて法人設立 公開審査に臨む
2005年	一部業務委託開始 (講座一部開設、図書コーナー)	受託
2006年	業務委託の拡大 (講座開設、図書コーナー、点検業務等)	受託
	指定管理者制度の導入を決定	指定管理者に応募・選定
2007年	指定管理者制度導入	5年間の指定管理業務開始

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

8

## フォーラムしずおか

1995年に開講した  
女性の人材育成講座「アイセル女性カレッジ」  
1期～6期の修了生有志が中心となって設立



- ・女性会館のインキュベーター機能から誕生
- ・ニーズの当事者がサービスの提供者に  
(ユーザーが事業の主体に)

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

9

## ピンチでなくチャンスと捉えて

- ・市民事業のチャンス
  - －ニーズの当事者ならではのサービス提供
  - －最大利潤でなく最適利潤でマネジメント



責任を担いオン・ザ・ジョブで育つ

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

10

## 私たちが目指す女性会館とは

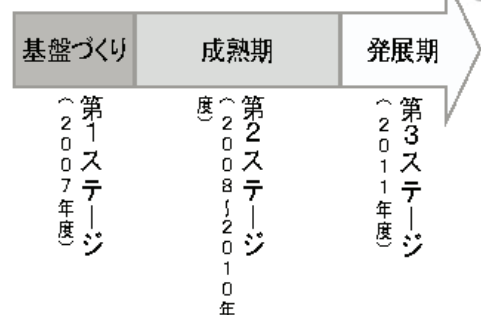
何か困ったことがあった時  
女性たちにまっさきに  
思い出してもらえる  
存在になること



NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

11

## 指定管理期間は5年



## 指定管理業務

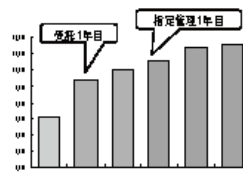
- ①講座、教室等の開催
- ②団体活動の指導、助言
- ③情報、資料の収集及び提供
- ④施設ボランティアの育成指導、研修実施
- ⑤図書コーナーの運営
- ⑥利用者懇談会等の開催
- ⑦会館管理

ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

13

## 図書コーナーもがんばっています

図書の貸し出し数は、右肩上がり。

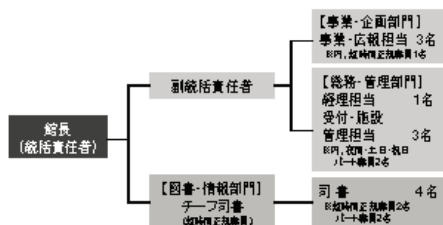


WAVEの夏のフォーラムでも発表しました！

ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

14

## 静岡市女性会館組織図



ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

代表理事 1名  
副代表理事 1名  
理事 13名  
監事 2名

正会員 23名  
賛助会員 5名

社会福祉労務士  
税理士  
一時保育支援グループ

ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

15

## 力を合わせて頑張っています！



ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

16

## 事業企画は指定管理者の裁量

### 2010年度の講座の柱

- ◆ 総合人材育成講座「アイセル女性カレッジ」
- ◆ 女性のチャレンジ支援の一環として、自分への信頼感や自信を高める講座
- ◆ 多様な生き方を認め、自分らしさを考える講座
- ◆ ライフステージに応じた健康支援の講座
- ◆ さまざまな視点から子育てを応援する講座
- ◆ 女性に対する暴力防止に関する講座

ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

17

## 事業企画の前に

- ◆ 社会の変化を常に意識する
  - ・ 家族の変化
    - － 非婚・晩婚化
    - － ひとり暮らし世帯が標準に(2020年)
  - ・ 経済、雇用状況の変化
    - － 共働き世帯が専業主婦世帯を上回る
    - － 事務職が減少
    - － 女性労働者の6割が年収200万円以下
    - － 若い世代、子どもの貧困

ENPO池ノ子男女共済多目的フォーラムしずおか

18

## 事業企画で心がけていること

- ◆常に女性会館でやる意味を考える
- ◆サービスの受け手が担い手になったメリットを最大限に活かし、市民の声に耳を傾ける
- ◆「広める事業」と「深める事業」でメリハリをつける
- ◆目的、目標、対象を明確にする
- ◆タイトル決めやチラシづくりも全力投球で行う

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

19

## ◆常に女性会館でやる意味を考える

### ★女性会館の存在意義を常に意識する★

男女共同参画の視点

ポピュリズムに陥らない

女性会館での学びを個人の自己満足に終わらせない

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

20

## ◆市民の声に耳を傾ける

事業を実施することが目的ではない  
熱意は必要だが...

自分たちが  
やりたいこと  
Wants

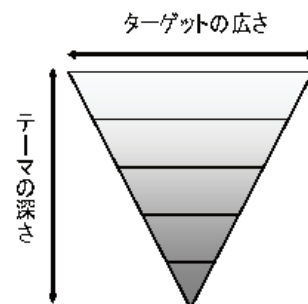
≠

地域で必要と  
されていること  
Needs

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

21

## ◆事業にメリハリをつける

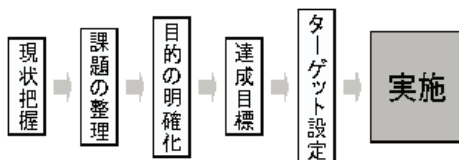


NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

22

## ◆目的、目標、対象を明確にする

- ・何のためにやるのか
- ・どういう状態まで持っていくのか
- ・誰に向けてやるのか



NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

23

## ◆タイトルやチラシづくりも全力で



行きたくなるタイトル？  
日時、曜日がはっきりわかるか？  
どんな講師かわかるか？

写真やイラストが効果的に使われているか？  
誰に来て欲しいかわかるか？  
来て欲しい年代にあった書体か？

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

24

## これまでの講座実績

	回 数	募集人数	応募人数
2007年度	23講座 65回	1301人	3037人 (2.5倍)
2008年度	25講座 62回	1415人	3166人 (2.2倍)
2009年度	24講座 74回 +PC講座42回	1307人	2602人 (2.0倍)

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

25

## 講座企画は進化中 全てに男女共同参画の視点

- ◆2007年度  
広める講座で女性会館の認知度アップ  
女性のための健康講座、講師オーディション、情報講座
- ◆2008年度  
困難に寄り添う講座にチャレンジ  
障害児の子育て、不妊、シングル女性に向けた講座
- ◆2009年度  
課題解決型を模索  
仕事に役立つパソコン講座、静岡女子のチャレンジ支援
- ◆2010年度  
課題解決型を進める  
若年就業女性のためのしごと準備講座、男性介護者支援

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

26

## 広める講座で認知度アップ

- ・新米パパとママ講座は 大人気！
- ・団塊世代の男性講座も



おしゃべり  
面白い叔母展



NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

27

## カジダン・イクメンは女性会館発！

男女共同参画週間  
(6月23日～29日)を  
記念して、カジダン(家事  
を積極的にする男性)、  
イクメン(育児を楽しむメ  
ンズ)の写真を募集し、  
その中から最優秀賞を  
発表！



NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

28

## 事例① 女性の健康支援

### 女性のためのエクササイズ



カルチャーセンターとの違いを  
ポピュリズムに陥らない企画を

- ・ピンクリボンプロジェクト  
講演会「早期発見の大切さ」  
体験会「はじめてのマンモグラフィー」
- ・不妊治療 私らしい選択のために
- ・「うつ」のサイン-夫がうつっぽいと感じたら-

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

29

## 女性のためのエクササイズ



講師オーディション



新米ママのボールエクササイズ



今年こそカラダを、れい



りらっくすヨガ



転ばぬ先のエクササイズ

NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか

30

## ピンクリボンプロジェクト

### ・講演会「早期発見の大切さ」

医師から若い世代の乳がんの現状、日頃からの自己検診や定期的な乳がん検診の大切さを学ぶ。



### ・体験会「初めてのマンモグラフィ」

マンモグラフィの一方向撮影を体験する。自己検診の方法を自助グループ「あけぼの会」のメンバーから学ぶ。



NPO法人 女性共済多摩フォーラムしずおか

31

## 困難に寄り添う健康支援

### ・ 私らしい選択

—悔いのない不妊治療のために—

不妊症患者認定看護師を囲んで、当事者同士、思いや悩みを分かち合い、その人らしい選択ができるように手助けする。



### ・ 「うつ」のサイン

—夫がうつっぽいと感じたら—

うつ病の正しい知識を学び、うつ病かもしれない夫への対応をロールプレイを通して習得する。



NPO法人 女性共済多摩フォーラムしずおか

32

## 事例② 女性に対する暴力への対応

### ・ 女性のためのカウンセリングルーム開設

火～金曜日 10:00～20:00 土曜日 10:00～17:00  
フェミニストカウンセラーの資格を持つ女性相談員が対応

### ・ 女性のための法律相談

第1土曜日・第3木曜日 13:00～16:00 女性の弁護士が対応

### ・ 女性のための健康相談

第4木曜日 13:00～16:00 女性の医師が対応

### ・ 男性相談(電話のみ)

第2、第4水曜日 19:00～21:00 男性相談員が対応

### ・ 講座での対応

NPO法人 女性共済多摩フォーラムしずおか

33

## 相談事業 2009年度実績 ※男女共同参画課直営

	年間相談件数	月平均	
カウンセリング面談	1,005件	84件	予約制(1回50分)
カウンセリング電話	944件	79件	予約制(1回50分)
法律相談 面談	112件	9件	予約制(1回30分)
健康相談 面談	43件	4件	予約制(1回30分)
健康相談 電話	13件	1件	予約制(1回30分)
男性相談 電話	28件	—	予約不要

NPO法人 女性共済多摩フォーラムしずおか

34

## 女性に対する暴力への講座対応

### 「女性のための護身術」



講師はサバイバー

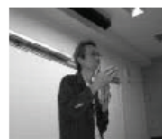


来技の前に必ず説明を

NPO法人 女性共済多摩フォーラムしずおか

35

## 女性に対する暴力への講座対応



対等、尊重の大切さを伝える講師

デートDV防止講座

「幸せ恋愛の法則！」

- 2007年 常葉学園大学
- 2008年 静岡県立大学短期大学部
- 2009年 英和学院大学
- 2010年 静岡大学

大学へ出前講座も積極的



NPO法人 女性共済多摩フォーラムしずおか

36





#### 事例④ 人材育成講座 アイセル女性カレッジ

1995年に旧静岡市でスタートした  
1年間の長期講座

8期生まで、延べ147名が修了

修了生は、議員、審議会等の委員、団  
体リーダーなどとして活躍

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

43

#### アイセル女性カレッジ

	開講期間	テーマ	受講	修了
1期	1995年9月～1997年3月	地域リーダーの育成	36名	20名
2期	1997年6月～1998年3月	地域リーダーの育成	16名	10名
3期	1998年7月～1999年2月	あらゆる分野の女性リーダーの支援	10名	13名
4期	1999年10月～2000年10月	あらゆる分野の女性リーダーの支援	27名	20名
5期	2001年10月～2002年10月	21世紀の女性労働	21名	14名
6期	2003年10月～2004年10月	女性とメディア	39名	24名
7期	2005年10月～2006年9月	レッツチャレンジ! 女性の新しい働き方を考える	45名	30名
8期	2007年10月～2008年9月	キラッと輝き続けるためのキャリアデザイン	30名	18名
9期	2009年10月～2010年9月	社会とリンク! はじめは小さな「一歩」から	31名	

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

44

#### アイセル女性カレッジの特徴

グループワーク  
成果物の作成



NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

45

#### 子どもたちも夫と一緒に修了式(7期生)



NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

46

#### 7期生のその後

- ◆助成金を獲得して、市内全域のおはなし会ガイドブックを作成、おはなしカフェ開催
- ◆女性会館協働講座事業に2団体の応募・採用
- ◆公募の審議会委員にも積極的に応募
- ◆女性会館スタッフに2名採用
- ◆その他再就職8名
- ◆出産5名
- ◆8期カレッジ連続受講1名

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

47

#### 8期生の提案で実現

再就職支援機関の調査

↓

35～45歳の支援がない

=女性の再就職支援がない

↓

情報のワンストップサービスを  
女性会館で

↓

女性のための情報コーナー「ふみだす」

女性の就職を支援へ



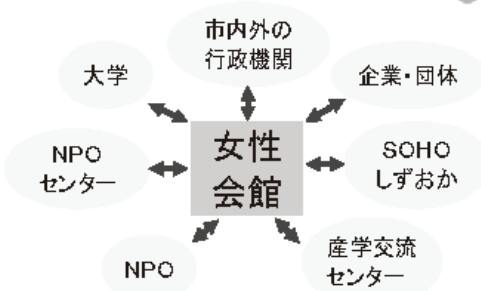
資料30点展示  
静岡県新聞2009年7月22日

NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか

48



## 地域の社会資源との連携



NPO法人 女性会館 会館フォーラムしずおか

49

## 自己評価は厳しく

- ◆各講座への応募率、定着率
- ◆講座参加者へのアンケート  
満足度  
新規来館者数の把握
- ◆利用者アンケート、利用者トークサロン  
施設利用者に要望、意見を聴く
- ◆スタッフ自己評価  
目標と達成度を自己評価

NPO法人 女性会館 会館フォーラムしずおか

50

## できたこと&課題

- 定員割れなし、新規来館者増
- 一時保育付講座で子育て世代の支援
- 困難を抱えた女性に寄り添う講座の実施
- 図書コーナー利用者、貸出冊数倍増
- 意識啓発から課題解決型事業へ
- 重要課題「労働」への取り組み
- 成果指標づくり、評価システムの開発

NPO法人 女性会館 会館フォーラムしずおか

51

## 今後の展望

質の高い事業、  
実験的な新しい事業の展開で、  
女性会館を学習型、通過型から  
事業型、協働型、発信型の拠点に。

NPO法人 女性会館 会館フォーラムしずおか

52

## そのために私たちは

「当事者」の視点での企画力、経験値  
⇕  
国の指針や科学的データから  
「いま」と「半歩前」を読む力をつける  
発想力・着眼力・コーディネート力強化  
成果の可視化

NPO法人 女性会館 会館フォーラムしずおか

53

ご清聴ありがとうございました。



NPO法人 女性会館 会館フォーラムしずおか

54

### 3)「地域の女性リーダーの育成の条件を考える」

北極しろくま堂（有）社長 園田 正世

ヘアサブライピア代表 佐藤 真琴

---

○ プロフィール：北極しろくま堂有限会社取締役。67 年静岡市出身。3 児の母。名古屋市内の高校を卒業後、トヨタ自動車に入社。広報部所属。退社後、コンサルタント会社勤務を経て静岡大学を卒業。98 年に第 1 子出産。その後出産や母乳育児を勉強する主婦サークルを立ち上げる。00 年 12 月に米国ベビースリング会社のディストリビューターとなり、自宅で販売を始める。04 年法人化。受賞多数。

1) ソーシャルビジネスを立ち上げた経緯

- ・ 一人目の子育てに非常に苦勞し悩むなかでサークル活動を通じて多くの助産師と出会う。そこで子育てには公正な情報が必要だと痛感する。それまでは育児雑誌やテレビなどの都合がいい情報に惑わされていたことに気づく。
- ・ 2 人目の出産と同時に使い始めたベビースリングが育児の悩みを解消してくれると実感。「魔法の布」だと思い、今悩んでいるお母さんたちにスリングを教えてあげたいと思う。
- ・ 当時はスリングを扱う店舗はひとつもなく、米国メーカーもネット通販をしていない。アマゾンも黎明期。静岡でスリングを入手できる経路は皆無。教えてあげるなら商品も持っていないとダメだということに気づき、自らディストリビューターとなる。
- ・ 自分自身が子育てに悩んだ経験があり、助産婦たちに助けられたという思いが強い。スリングを通じて人間本来の子育てを体感したことから、心を育てる子育てを日本中に広めたいという気持ちが強くなり、01 年ネットショップを開設。

2) 問題意識（起業の背景にあるもの）

- ・ 子育てに必要な情報や文化が断ち切られた現代で、企業がうまく誘導した企業に都合の良い不要な情報や商品が流通していることが母親を困惑させている。
- ・ <ビジネスの面では>女性や主婦、子育て中というキーワードは消費者に共感を呼びやすいが、ビジネスの中では足下を見られた苦い経験が多い。
- ・ 創業が集中した業界では知財保護意識が低く、ブーム期には混乱が生じた。

3) 今後の課題

- ・ 海外展開。製品の品質の高さは自信を持っているが、言語や関税の壁があり、海外進出が難しいと感じている。
- ・ 消費がネット中心になったことで、価格以外の差別化がわかりにくくなった。ネット通販は品質の良さを伝える手段としては不適。
- ・ babywearing の研究を地球レベルで進め、今後の育児に貢献したい。



身近な社会的企業  
がん治療中の専門美容室について

Makoto Sato  
Hair Supply Peer  
October 4th, 2010


本日のテーマ

- ヘアサプライ ピアについて
  - きっかけ
  - 起業のはじまりから軌道に乗るまで
  - 社会的背景
- 社会的事業、社会起業家、社会的企業、ソーシャルビジネス
  - これらの言葉について
  - 普通の会社と何が違うのか
  - 社会のニーズはなぜ起こるのか
  - ピアはどんなニーズにどんな解決方法を作るのか
- ピアが目指すもの
  - 安心して暮らせる地域作り
- 終わりに
  - この仕事のいいところ、辛いところ、将来

自己紹介  
■所属  
ヘアサプライピア 店長 兼 すぐやる課 課長  
一般社団法人ピア 代表理事 (株)PEER 代表取締役

■プロフィール  
静岡県浜松市出身。33才。高校卒業後、浪人と留学と社会人を経て25才で看護学校入学。在学中にウィッグが欲しいという患者さんに情報提供できない悔しさを味わう。3年在学中にこっそり自宅起業。会社は現在7年目。自慢できることは執着心。ダメと思うところは根性なし。好きなことは一人旅。好きなモノは猫と犬。ぬこ商品に弱いです。

■最近のこと  
アピオスを育てています。



きっかけ

26才、看護学校2年生の実習で白血病患者さんを担当  
保護者様と同じ年齢。姉さんと皇子さんも私と1つ違い。

クリーンルームは広さ8畳、電話1台とテレビのみ。  
1日中一人でテレビを見て過ごす日々。  
治療費、部屋代、収入減少、死の恐怖を考えると。  
社会からの孤立。一ヶ月150～200万円くらいかかってました。

外に出られることになったとき、カツラは高い。  
調子がよくない外出できることになったのに、かつらは買えなかった。

「ごめんなさい、今はこれしか情報がないです。」  
これが悔しかったです。とにかく、悔しい。

看護について考えると、病院外でもいい気がしてきました。  
「そもそも痛。看護は病院以外ではできないものか？」

起業のはじまりから軌道に乗るまで

ウィッグについてインターネットで検索  
ネット上の業者情報がわかりにくい。  
1万円と30万円のウィッグの違いがわからない。  
そもそもウィッグでなんだろう？どこでつくっているの？  
なんでわかりにくい？誰だらけ……。  
患者さんはこれを調べてわかるのだろうか？  
あの状態でこの情報は疲れてしまう。

ウィッグは実は安く作れるかもしれない、と妄想  
ウィッグが高いから、気軽に使えない。  
自然じゃないから、使いたくない。  
それを解決すれば患者さんはラクになるかもしれない。

工場を探して作ってもら ネットオークション 美容室 現在に至る

■社会的背景  
2000年頃から入院日数短縮。  
医療技術と薬の進歩で抗がん剤治療も入院から外来へ。  
入院しないということは、日常生活しながら治療可能。  
医療的には可能。不便の解決方法は不十分。

患者さんは入院中、看護師や入院仲間にも  
愚痴や弱音をはいたり情報共有をしていました。  
看護師も個別対応できる時間がありません。  
外来になったらそれは難しい。

看護師は看護提供できない。患者つながりも困難。  
また入院中にいつもの社会的役割から離れて自分のために泣いたり落ち込んだり。弱音を吐けたのに、家にいるといつもの自分をがんばってやり続けてしまいます。

これ以上患者さんを悩ませないために、事業モデルを考えました。

### 人毛100%のウィッグ(カット済み)



実物のウィッグです。マネキンに着せてあります。

7

### 人毛100%のウィッグ(未カット)



美容師がお客様の脱毛前のスタイルに近づけます。

8

### ピアの事業内容

- 1: 予算5万円で人毛ウィッグを作る個室美容室
  - 個室美容室 美容室・リラクゼーション・ストレッチ
  - 茶話会 仲間の場
  - 相談・情報提供 個別相談・情報提供
  - ウィッグの生産輸入 工場へ直接発注・生産・輸入
- 2: 地域で患者さんを支える体制作り
  - 告知活動 セミナー・媒体など
  - 他団体との連携 地域他NPOなど

9

### 予約制の個室美容室【ピア】



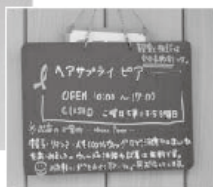
「車いす」と「しびれ」に対応したスロープ。  
坂道はスタッフがお手伝いさせていただきます。

10

### 予約制の個室美容室【ピア】



入口ドアのご案内は  
日々手書きです。  
(材料費計500円)



11


### 予約制の個室美容室【ピア】



「今必要なもの」をそろえています


12

予約制の個室美容室【ピア】



カット椅子1脚のみの個室です。この部屋には全スタッフの「安心して本音を話せるように」の工夫が満載です。

オンラインショップでも「ITくアナログ人間的関係」



オンラインショップで同じ商品を買うことができます。会えないので、電話とメールでお客様の気持ちを必死で汲みます。


2) 社会的事業、社会起業家、社会的企業  
ソーシャルビジネス

これらの言葉について  
→ 社会の困りごとを事業で解決する  
がん患者はかわいそうなのかなのか？  
普通の会社と何が違うのか  
→ 同じ。利益も出さないと続かない。  
ただ、ゴールが社会ニーズ解決に向いている。  
社会のニーズはなぜ起こるのか  
→ 公共サービスはすべての人に平等でなくてはならないそうです。がん患者はそんなに多くない。  
ピアはどんなニーズにどんな解決方法を作るのか  
→ がんになっても、病気になるでも安心して暮らせる  
具体策のある地域作り

ピアがあるところは  
日本一病気になっても暮らしやすい場所

おわりに

個人的な意見を少しお話させてください。



5万円で作っているこのウィッグは、社会課題に対してはツールです。しかしお客様に対しては100%商品。だからこそ商品・サービス・提案、そのすべてにおいて競争力が必要。

いいことやっているからいい会社ではない。  
いいものがある、いいサービスがある、その会社がいいことをやっている。  
ソーシャルビジネスは仕事であるから、やる人も甘えてはいけません。

ふつうの仕事です。いいことは、お客さまがハッピーになる手段を作れること。  
悲しいことは、脱毛する治療や病気がなくなること。  
夢は、ピアが廃業することです。そのときが来たら、また仕事を作ります。

参考統計

ピアが必要な理由について



H22年6月現在の人口統計(概算)

総人口	1億2738万人
うち女性	6535万人
女性40～59才	4032万人

□乳がんの好発年齢

現在年間5万人が乳がん罹患(かかること)  
乳がんはなる人は一番多いが、死亡数は少ない(死ぬ人の3倍が罹患)  
現在生存確率80%強  
→ 身近ながん、治療できるがん、つきあうがん、人生の通過点のがん。





#### 4)「大学における女性研究者支援」

お茶の水女子大学

人間文化創成科文化科学系 教授 宮尾 正樹

リーダーシップ養成教育研究センター 准教授 村山 真里

---

お茶の水女子大学  
Gakushuin University

# COSMOS

Career Opportunity Support Model from Gakushuin Scientists

— お茶の水女子大学における  
女性研究者支援 —

国立大学法人 お茶の水女子大学  
リーダーシップ養成教育研究センター COSMOS

1/39

お茶の水女子大学  
Gakushuin University

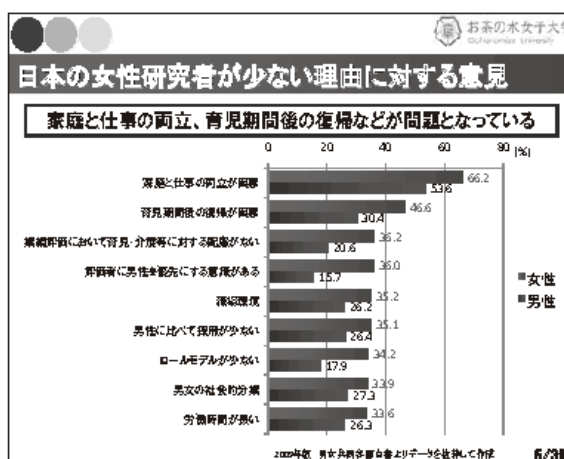
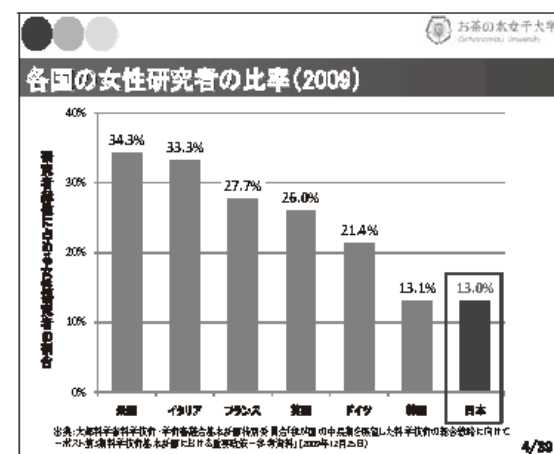
1. 女性研究者を取り巻く雇用環境の現状
2. 本学の歴史と現状
3. 本学における女性研究者支援の取り組み
4. 支援活動の成果と他機関への波及
5. 女性研究者支援活動の展開と発展  
(2010年度の取り組みについて)

2/39

お茶の水女子大学  
Gakushuin University

## 1. 女性研究者を取り巻く 雇用環境の現状

3/39



お茶の水女子大学  
Gakushuin University

### 我が国の男女共同参画の課題と取り組み

#### ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

- 「社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるように期待(2020年まで)」  
(2005年12月 男女共同参画基本計画(第2次))
- 「女性の再チャレンジ支援プラン」(2006年12月改定)
- 「仕事と生活の調和」検証・行動指針の策定(2007年12月18日)
- 「女性の参画加速プログラム」(2008年4月)
- 育児・介護休業法の改正(2009年)

6/39

お茶の水女子大学  
Teikyo University

## 科学技術振興費の配分

### 女性研究者支援システム改革「女性研究者支援モデル育成」

女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援する。

- ・ 2010年度までに、大学や国立研究機関など、計55機関が支援を受けている。
- ・ 3年間の公的資金の援助。
- ・ 本学は初年度（2006年）に採択。

7/31

お茶の水女子大学  
Teikyo University

## 2. 本学の歴史と現状

8/30

お茶の水女子大学  
Teikyo University

## お茶の水女子大学の所在地



〒112-8510  
東京都文京区  
大塚2-1-1

8/31

お茶の水女子大学  
Teikyo University

## お茶の水女子大学の歴史

1875年  
御茶ノ水(現文京区湯島)の地に、わが国最初の女子高等教育機関として設立される。東京女子師範学校。

1932年  
現在地(文京区大塚)の新校舎に移転。

1949年  
お茶の水女子大学(文学部・理家政学部)設置。

国際的に活躍した  
女性物理学者  
湯浅 年子  
(1909-1980)



10/30

お茶の水女子大学  
Teikyo University

## お茶の水女子大学の現状 2010年5月現在

### 学生数

学部	文教育学部	989名	}	合計 2,142名
	理学部	569名		
	生活科学部	584名		
大学院	博士前期課程	553名	}	合計 1,032名
	博士後期課程	479名		

### 女性教員比率(職位別)

教授	36.53%	准教授	42.50%
講師	69.57%	助教	66.67%

11/30

お茶の水女子大学  
Teikyo University

## 3. 本学における女性研究者支援の取り組み

12/30

お茶の水女子大学  
Sokendai University

### お茶の水女子大学における女性研究者支援の考え方

○母性としての視点から  
出産・子育て週齢期 20歳～40歳前半

○研究者としての成長期から  
院生・ポスト・助教・教授など 20歳～40歳代

↑

**この年齢層の研究者に手厚い支援が必要**

13/30

お茶の水女子大学  
Sokendai University

### 本学の「女性研究者支援モデル育成」事業

女性研究者を積極的に育てるために、ニーズを把握したうえで、「女性研究者に適合した雇用環境モデル」を構築。

A 質的・量的な環境の整備  
B 情報環境整備  
C 啓発活動

(1) 様々な支援メニュー  
(2) 勤務時間9時～5時の推進

14/30

お茶の水女子大学  
Sokendai University

### 実施体制

強いリーダーシップ  
学長

事務組織  
総務チーム  
経理チーム  
研究協力チーム  
広報チーム  
女性支援チーム

プログラム推進室  
特任教授、特任講師、AA  
女性支援室  
専任教員、女性支援チームリーダー

学内施設  
産後室(大塚キャンパス)  
保育所(いずみナードリー)

モデル研究者

15/30

お茶の水女子大学  
Sokendai University

### A. 質的・量的な環境の整備

(1) 様々な支援メニュー

- ① 女性支援室、推進室の設置
- ② 学内保育所、授乳室、宿舍の整備
- ③ 育児支援奨学金の授与
- ④ 育児中の教員の職務軽減制度の導入
- ⑤ メンター制度の導入
- ⑥ ポスト相当の研究補助者の配置
- ⑦ 業務改善「アイデアコンテスト」、「アクションプラン」

(2) 勤務時間9時～5時の推進

16/30

お茶の水女子大学  
Sokendai University

### (1) 様々な支援メニュー

① 女性支援室、推進室の設置  
⇒ 推進室メンバー：特任教授、特任講師、AA3名。

② 学内保育所、授乳室、宿舍の整備

③ 育児支援奨学金の授与  
⇒ 2006～2008年までに31名へ授与

④ 育児中の教員の職務軽減制度の導入  
⇒ 2005～2008年までに9名が利用

17/30

お茶の水女子大学  
Sokendai University

### ⑤ メンター制度の導入 ⑥ ポスト相当の研究補助者の配置

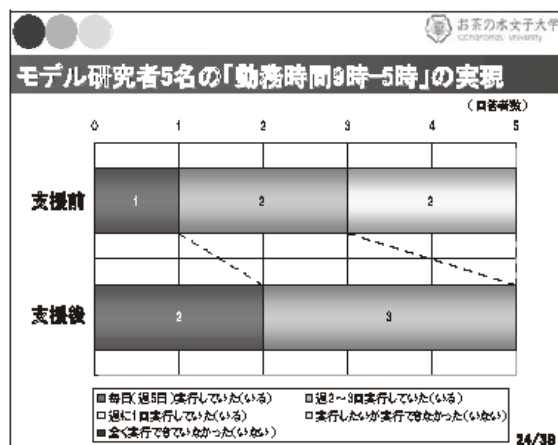
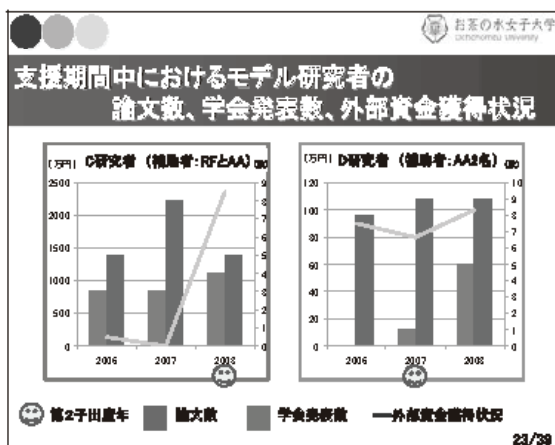
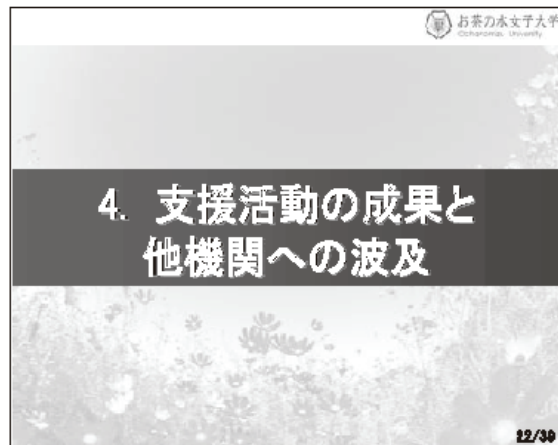
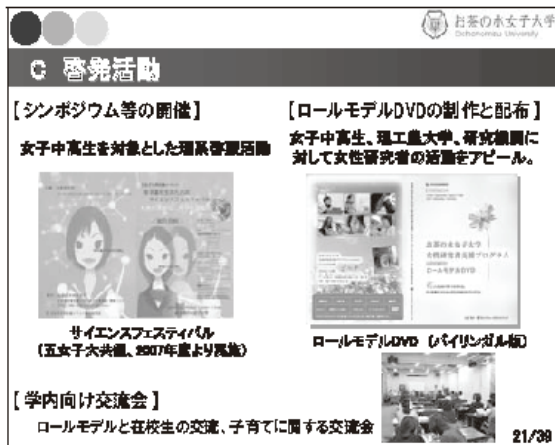
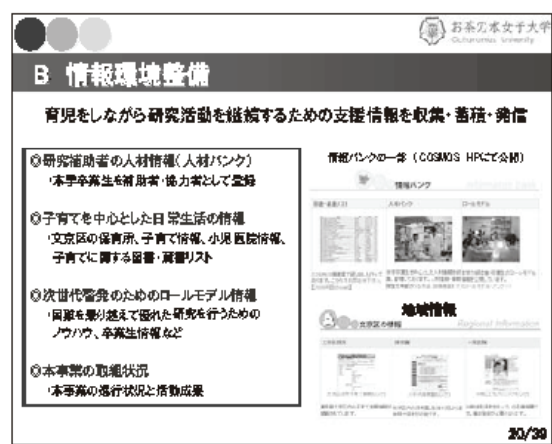
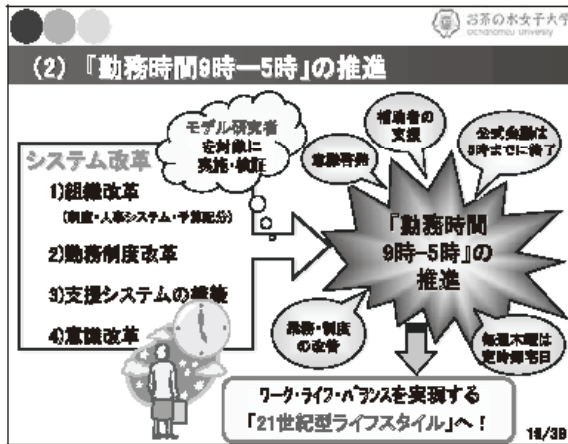
支援モデルを構築するために学内公募で選ばれた5名の「モデル研究者」

A研究者 准教授 (細胞生化学) + 補助員 +AA 2名 (2名とも女性)	B研究者 講師 (分子遺伝学) + 補助員 +AA 2名 (2名とも女性)	C研究者 教授 (中性子散乱) + 補助員 +RF、AA 各1名 (2名とも女性)	D研究者 准教授 (身体運動科学) + 補助員 +AA 2名 (2名とも男性)	E研究者 助教 (有機化学) + 補助員 +RF、AA 各1名 (男性)(女性)
---	--	--	--	---

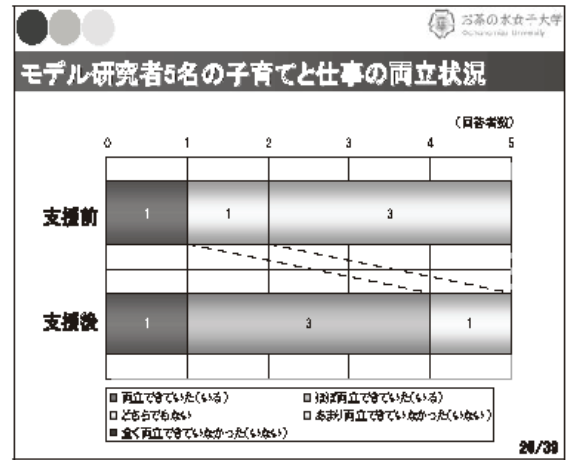
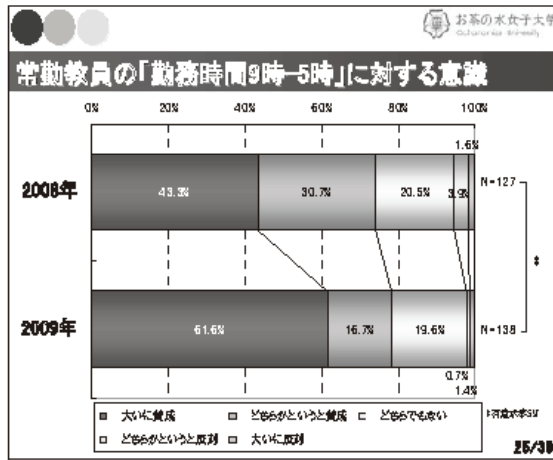
AA: Academic Assistant RF: Research Fellow (専任)

・研究スキルや子育て経験など、様々な経験を有する研究補助者(AA、RF)を2名配属  
・研究科長や関連分野の教授をはじめとした計20名のメンターによるアドバイス  
・様々な支援メニューを提供

18/30







お茶の水女子大学  
Chuo University

### 被支援者のキャリアアップ

#### モデル研究者による国際ミーティングの企画と実施

2008年11月4日  
「フッ素化ペプチド講演会」  
E研究者(助教) 主催  
参加者: 約100名

会場の様子

【実施による効果】

- ・国際的ネットワークの拡大
- ・国内外の招待講演の増加
- ・ファンドの増加

世界的に活躍する研究者を講演者として、  
外国から5名、国内から4名を招聘。

27/39

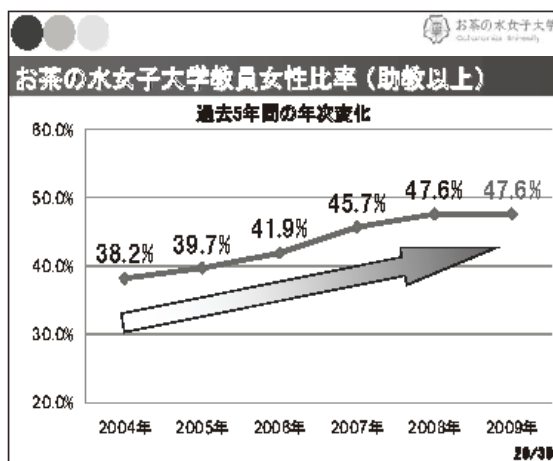
お茶の水女子大学  
Chuo University

### 研究補助者のポストアップ

職名	転出先
RF	常勤研究員 (国立研究所)
AA	他大学大学院博士後期課程
AA	コンサルタント会社 総合職
AA	常勤教員
AA	常勤職員 (私立大学)

2008年3月現在  
(RFはリサーチ・フェロー、AAはアカデミック・アシスタント)

28/39



お茶の水女子大学  
Chuo University

### 他機関への波及

本学の成果を他機関に波及させるためのツールを作成

「お茶大モデル」  
女性支援の実践方法と  
その効果を実証したもの

女性研究者  
のための支援

- ① 様々な支援メニュー
- ② 勤務時間9時-5時の推進
- ③ 情報環境整備
- ④ 啓発活動

女性教員  
支援のプラットフォーム  
COSMOS  
Work Book

お茶大  
インデックス

30/39

お茶の水女子大学  
Chokoku University

## お茶大インデックス

働きやすい雇用環境を構築するための指標

**Input** = システム改革で雇用環境を整える

**Throughput** = 具体的な支援・取組を実施

**Output** = お茶大モデルをもとに作成  
支援効果を社会に発信

ワークライフバランスの実現  
ダイバーシティの実現  
男女共同参画の実現

システム改革推進（環境改善）

31/39

お茶の水女子大学  
Chokoku University

## COSMOS Work Book

お茶大インデックスの使用方法や、研究教育機関における雇用環境の整備方法をPDCAサイクルで示した手引書

目次 > COSMOS Work Book <

- 女性研究者を支援する目的
- 女性研究者支援の方向と計画
- 実施手順
- Step1 PLAN（計画）
- Step2 DO（実行）
- Step3 CHECK（確認）
- Step4 ACTION（改善）

お茶大インデックスの使用方法

- 「お茶大インデックス」で現状を知る。
- 現状と支援活動に注ぐ力、お金、時間、人材などを決め、支援活動を実行する。
- 支援の状況とその効果をチェックする。
- 支援方法を見直す。

大学・研究機関、男女共同参画機関などへ約300冊配布

32/39

お茶の水女子大学  
Chokoku University

## 海外への波及

### 米国 NSF(National Science Foundation)の視察

視察団メンバー

Lisa Frehill Executive Director  
Kimberly Sullivan Associate Professor  
Caroline Schauer Assistant Professor  
Patricia Rankin Professor and Associate Vice Chancellor for Faculty Diversity and Development  
Susan Kemnitz Deputy Director  
Machi Dilworth Director  
Kazuko Shimohara Scientific Affairs Specialist

NSF-Ochanomizu Joint Meeting on Female Researchers

33/39

お茶の水女子大学  
Chokoku University

## 5. 女性研究者支援活動の展開と発展

34/39

お茶の水女子大学  
Chokoku University

## 支援体制の強化

【実施体制】

強いリーダーシップ

学長

事務組織  
教務チーム  
総務チーム  
研究協力チーム

リーダーシップ養成教育  
研究センター  
教務（センター長）、  
准教授、講師、助教、AA  
女性支援室  
専任教員、女性支援コーディネーター

学内施設  
図書室（大蔵館）  
保育所（いづみナースリー）

学内研究者

35/39

お茶の水女子大学  
Chokoku University

## 支援の継続と新規事業の展開 (1)

### 雇用環境の整備

※「9時～5時体制」の推進 専任教員  
定時開校日の毎週木曜日は休みに  
定時開校アナウンスを放送。

※女性研究者採用の促進 専任教員  
さまざまな募集・分野から優秀な  
女性研究者を積極的に採用。

※一時保育サポート 専任教員  
学校行事開催時、ベビーシッター  
サービスを取り入れ、子どもの  
一時預かりを実施。

### 研究者支援

※子育て関連施設・体制の充実 専任教員  
学内保育施設と隣接する「大蔵館」と  
の連携利用で、研究・育児の時間を確保。

※子育てサロンの実施 専任教員  
ランチをとりながら、研究者仲間と  
情報共有や意見交換ができる機会を設定。

※学内研究者に補助者を配置 専任教員  
子育て中、介護中など、支援が必要な  
学内研究者に補助者を配置。

36/39



お茶の水女子大学  
Ochanomizu University

## 支援の継続と新規事業の展開 (2)

### 情報支援

※ホームページの管理・運営 EM  
活動内容の報告や情報を発信。

※メールマガジンの発行 99年春  
平成22年7月より、子育て支援や研究者支援に関する情報のメールを配信。

※E-コンシェルジュサービス 事務局大  
ワーク・ライフ・バランス実現のための情報一覧を学生版、教職員版それぞれに作成。

### 意識啓発

※「女性研究者支援モデル育成」  
成果成果物の発信 EM  
ロールモデルや COSMOS Work Bookを広く社会へ発信。

※次世代育成 EM  
中高生の理工系系への進路選択と、大学生が科学技術研究の道に進むことを促す取組みを継続・実施。

37/38

お茶の水女子大学  
Ochanomizu University

お茶の水女子大学は、  
女性研究者支援モデル育成事業で  
確立したシステムを波及させ、  
教育研究機関として雇用環境の改善による  
男女共同参画社会の実現を目指します

38/38

お茶の水女子大学  
Ochanomizu University

## ご清聴ありがとうございました

E-mail [frsp-info@cc.ocha.ac.jp](mailto:frsp-info@cc.ocha.ac.jp)

URL <http://www.cf.ocha.ac.jp/cosmos/>

39/39

お茶の水女子大学  
Chuo University

100


お茶の水女子大学  
**女性リーダー育成の取組**

平成22年10月5日  
お茶の水女子大学  
リーダーシップ養成教育研究センター


1

お茶の水女子大学について


- ・ 1875年に東京女子師範学校として設立
- ・ 2009年は新制大学として60周年
- ・ これまでに、多数の女性研究者を輩出




轟田 静子  
[日本の女性化学研究者]



轟田 清子  
[日本の女性農学博士]



轟田 清子  
[日本の女性農学博士]



轟田 清子  
[日本の女性農学博士]

2

女性リーダー育成事業について

H18年度～H21年度

**女性リーダー育成プログラム**  
(H20年度 リーダーシップ養成教育研究センター設立)

H22年度～H26年度

女性リーダーを創出する国際拠点の形成

3

女性リーダー育成プログラム

H18年度～H21年度

4

女性リーダー育成プログラム【社会的背景】

1979年、国連総会で「女性差別撤廃条約」採択

↓

1986年、日本で「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」が成立

↓

1993年、大幅改正され「男女雇用機会均等法」という名称になった

↓

COSMOS (女性研究者支援モデル事業)  
女性リーダー育成PGM

↓

2006年、「第三期科学技術基本計画」閣議決定

5

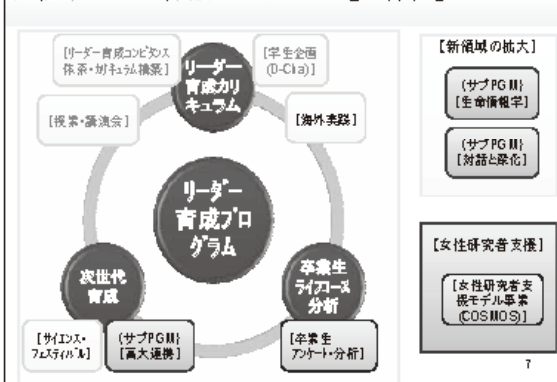
女性リーダー育成プログラム【目的】

国際機関や産業界を含めた“多様な領域”において、“リーダーシップ”を発揮できる人材の育成

⇒係るリーダー育成カリキュラムの構築

6

## 女性リーダー育成プログラム【全体像】



7

## 女性リーダー育成プログラム【リーダー育成教育の理念】

**【MIGAKAZUBAプロジェクト】**

お茶の水女子大学における134年のリーダー育成の理念を体系化、明文化して学内外に周知

MIGAKAZUBAバイブル

お茶大校歌、みががずば

8

## プログラム成果①【お茶の水女子大学論】 1/3

**3つの柱**

- お茶大の歴史を学ぶ  
⇒ 女高師卒業生のオーラルヒストリー
- 将来のキャリアについて考える  
⇒ 卒業生によるロールモデル講演会
- グループワーク・プレゼンテーション  
⇒ お茶大をちょっと良くする企画を考える

グループワーク

**対象学生**  
学部一年生 (2年生以上も履修可)

**学習時間・単位数**  
全30時間・2単位

9

## プログラム成果①【お茶の水女子大学論】 2/3

**【毎時プレゼン企画資料】**

企業が構内でワゴン経営

10

## プログラム成果①【お茶の水女子大学論】 3/3

**【学生コメント (授業を受けての一言)】**

【全体を通して】

**コメント**

- より深い視察を得るようになった。
- お茶大論を通じて、自分の考えを磨き、それをみんなに発表するということが自然にできるようになった気がする。

【ロールモデル講演関係】

**コメント**

- 必ずしも自分の学習した領域ではなかったとしても、そこで学ぶことがいつかどこかで生きてくる、ということがすごく印象に残った。
- 講演者は決まらず、いろいろな人と接して、いろいろなことを学べると思った。

【グループワーク・プレゼン関係】

**コメント**

- 時間を測って、その中で自分の考えを人に伝えることの難しさがわかった。
- テーマ設定が大変であることがわかった。
- 全体の構成を考えて説明することが必要であることがわかった。
- プレゼンに対する恐怖心がなくなった。
- 言葉を磨いてみると、意外というかな、考えがどんどん出てくるものだなと思った。

11

## プログラム成果② 【アカデミック女性リーダーへの道】 1/2

**目的**  
補助金申請書の書き方・有効なプレゼン方法を学ぶ

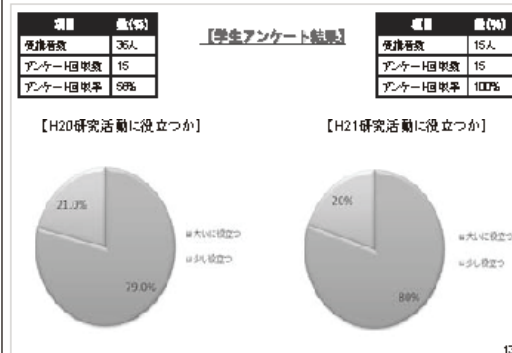
**対象学生**  
大学院生 (博士前期・後期)

**単位数**  
2.0単位

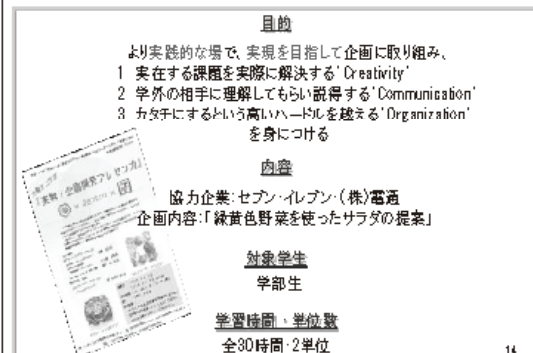
回	授業計画
第1回 (10月17日、10:00~16:00)	①現学振審査委員のお茶大教員による講演 ②現学振研究員のお茶大大学院生等による申請書作成ケーススタディ
第2回 (10月24日、13:00~17:00)	③申請書作成講座
第3回 (10月24日、10:00~16:00)	④プレゼンテーション講座

12

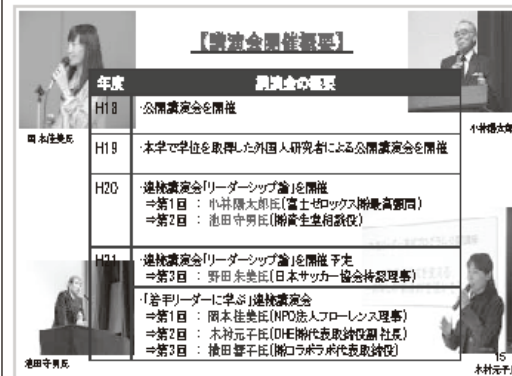
プログラム成果②【大学院生向け授業】 2/2



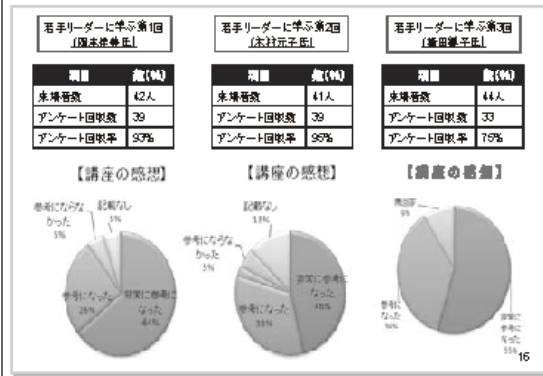
プログラム成果③【実戦！企画プレゼンカ】  
女性リーダーへの道（実践入門編）



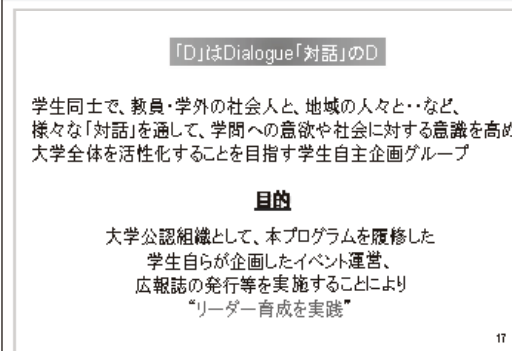
プログラム成果④【講演会】 1/2



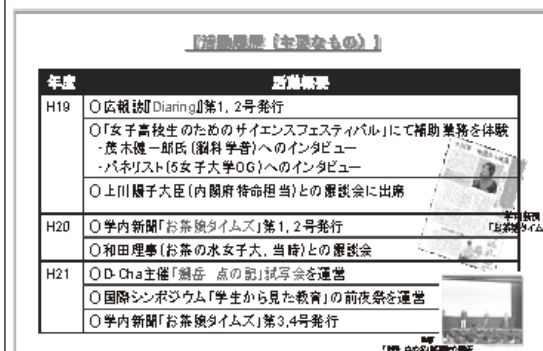
プログラム成果④【講演会学生アンケート結果】 2/2



プログラム成果⑤【学生企画 D-Cha】 1/3



プログラム成果⑤【学生企画 D-Cha】 2/3



### プログラム成果⑤【学生企画 D-Cha】 3/3

#### 【学生アンケート (D-Chaの活動に対する) 結果】

【D-Chaの活動を通じて学んだこと】

コメント
1 今まで、人の上に立つという経験をしてこなかったため、その難しさを痛感した。
2 やり遂げるためには、何度も何度も何度も変身しなければならぬことを体験できた。
3 制約のある中でも、ベストなものが出来上がるよう工夫することを体験できた。
4 主体的に行動すること、仲間との情報共有の大切さを理解した。

【D-Chaの活動を通じて変わったこと】

コメント
1 やる気さえあればどんなことでも実現できる、という心境になった。
2 いろいろなこと(講演会や特別授業など)に自分から進んで参加するようになった。
3 人前で、積極的に意見を言えるようになった。
4 「大学」の中での自分の役割というものを考えるようになった。

19

### 女性リーダーを創出する国際拠点の形成

H22年度～H26年度

20

### プログラムの目的

#### 女性グローバルリーダーを育成する国際拠点の形成

1. リーダーシップ教育の理論構築

2. 国際的ネットワークの構築

3. 国際水準の女性研究者の育成システムの構築

21

### H22年度の取り組み(一例)

#### 3. 国際水準の女性研究者の育成システムの構築

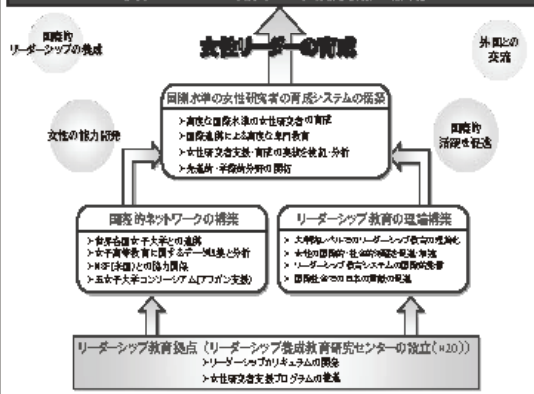
→ 国際連携による高度な専門教育

→ グローバルリーダー育成を目的とした講座・講演会の実施

日付	講演会
6月2日	「第4回 リーダーシップ論」 講演者: 小倉和夫氏 (国際交流基金理事長)
7月7日	「第1回 グローバルリーダーへの道」 講演者: David Wlagic氏 (ビジネスコミュニケーションコンサルタント)
8月10～12日	特別セミナー「グローバルコミュニケーション術Ⅰ」 講師: David Wlagic氏
12月下旬	梨花女子大学「自然科学系学生交流シンポジウム(予定)」
H23 1月中旬	「第2回 グローバルリーダーへの道」 講演者: Chikako Takase (国連Senior Economic Affairs Officer)
2～3月	特別セミナー「グローバルコミュニケーション術Ⅱ」

### お茶大から世界に発信！～教育システムモデルの構築～

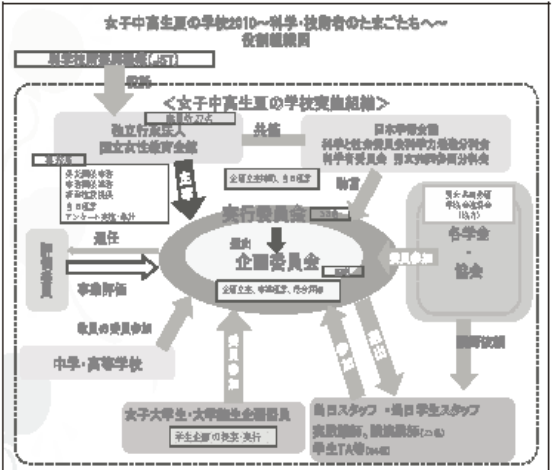
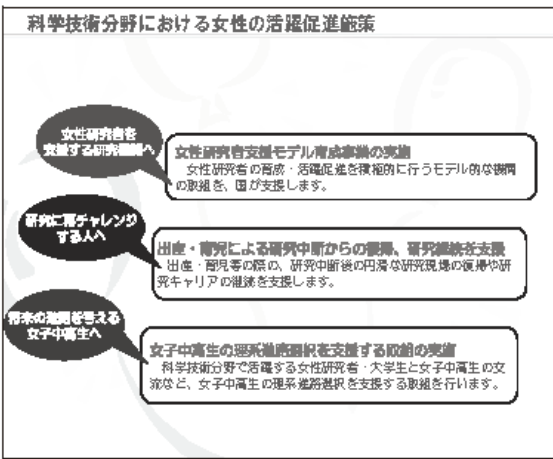
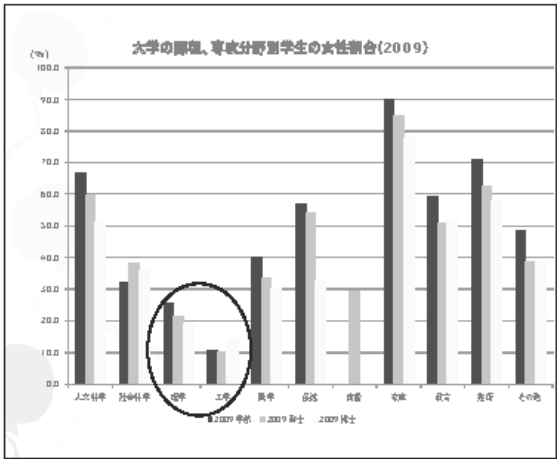
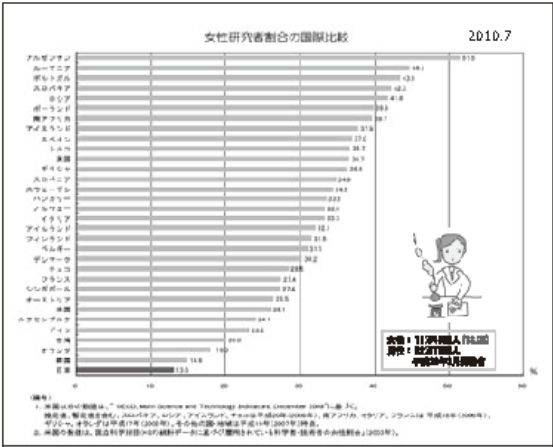
#### 女性リーダーを創出する国際拠点の形成



**5)「女子中・高校生夏の学校について」**

国立女性教育会館 事業課専門職員 佐國 勝

---





## 特 徴

- 1 先端研究、身近な開発等に携わる科学者・技術者、大学生等による講演や活動内容の提示
- 2 女性科学者・技術者のイメージやロールモデルの紹介
- 3 女子中高校生の多様な進路選択・人生選択に役立てるための科学者・技術者や大学生との意見交換・交流を通じた自発的ネットワークづくりの支援
- 4 実験・実習、キャリア相談をととして、科学・技術分野への興味・関心を高める

7

## 3つの「I」

Initiation……科学・技術への入門

Interaction……相互交流

International……国際化

9

女子中高生主催の学校ローリー科学・技術者のための大会へ

時間	内容	講師	会場
8:30	開会式	校長	大会会場
9:00	講演	科学者・技術者	大会会場
9:30	講演	科学者・技術者	大会会場
10:00	講演	科学者・技術者	大会会場
10:30	講演	科学者・技術者	大会会場
11:00	講演	科学者・技術者	大会会場
11:30	講演	科学者・技術者	大会会場
12:00	講演	科学者・技術者	大会会場
12:30	講演	科学者・技術者	大会会場
13:00	講演	科学者・技術者	大会会場
13:30	講演	科学者・技術者	大会会場
14:00	講演	科学者・技術者	大会会場
14:30	講演	科学者・技術者	大会会場
15:00	講演	科学者・技術者	大会会場
15:30	講演	科学者・技術者	大会会場
16:00	講演	科学者・技術者	大会会場
16:30	講演	科学者・技術者	大会会場
17:00	講演	科学者・技術者	大会会場
17:30	講演	科学者・技術者	大会会場
18:00	講演	科学者・技術者	大会会場
18:30	講演	科学者・技術者	大会会場
19:00	講演	科学者・技術者	大会会場
19:30	講演	科学者・技術者	大会会場
20:00	講演	科学者・技術者	大会会場
20:30	講演	科学者・技術者	大会会場
21:00	講演	科学者・技術者	大会会場
21:30	講演	科学者・技術者	大会会場
22:00	講演	科学者・技術者	大会会場

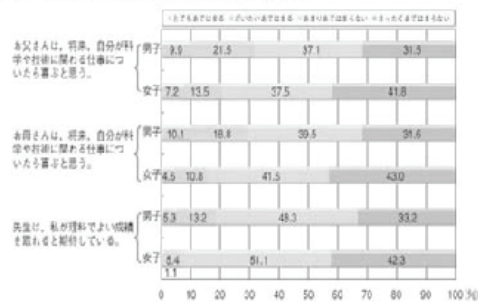
## 夏の半校2010 の様子

## 保護者・教員編

10

## 理系進路選択を支援する意識・環境

第14図 中学2年生からみた理科の学習に対する周囲の意識



(調査) 文部科学省「学校教育におけるジェンダー・バイアスに関する研究」(平成 22～24 年度)より作成。

## 保護者・引率者の出会いと夏学を知る会



12

## サイエンスカフェⅠ（教員用）



13

## サイエンスカフェⅠ（保護者用）



14

## 教育プログラム（教員用）

項目	内容	備考
1. 自己紹介	自己紹介	
2. 教育プログラムの目的と意義	教育プログラムの目的と意義	
3. 教育プログラムの内容	教育プログラムの内容	
4. 教育プログラムの実施方法	教育プログラムの実施方法	
5. 教育プログラムの評価	教育プログラムの評価	
6. 教育プログラムの今後の展開	教育プログラムの今後の展開	

15

## 夏の学校2010 の様子

### 女子中高生編

16

## 夏の学校2010 の様子

1日目・2日目の様子  
ビデオを御覧ください

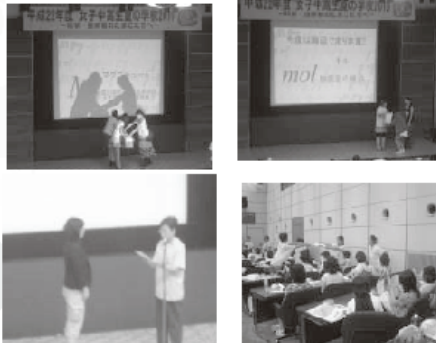
17

## 学生企画「才媛双六」



18

## 表彰式・サイエンスアンバサダー任命式



19

## 夏学タイムスの作品例1



## 夏学タイムスの作品例1



## 成果(女子中高生)

- ロールモデルと生活し、話をすることで、理系進路選択の魅力を知ることができた。
- 大学生になったら、TAとして参加したいという目標もでき、夏学の縦のつながりができてきた。
- 高度で本物の科学技術に触れることができ、より一層興味・関心がわいた。
- 参加者は30都道府県にのぼり、裾野をふりろげることができた。

22

## 成果(保護者・教員)

- 生徒や子どもと近い年代の学生TAとの話し合いは、理系進路選択への不安を取り除き疑問を解消することができた。
- 保護者用プログラム実施により、学生生活、就職・職業、理系進路選択のメリットの理解が深まった。
- 教員用プログラム実施により、学校に帰って夏学を生かして指導する場面を具体的に知った。

23

## 課題

- 引き続き企業に呼びかけ、参加企業数を増やして行きたい。
  - 中学3年生～高校3年生にわかりやすい講義・実験・実習、ポスターセッションを企画していく。
- 同じ実験室で分けたりする等の工夫をする。
- 内容が充実してきているが、盛りだくさんので精選することも必要である。

24



## 《プロフィール》

### タニマ・タスミン 女性子ども省 次官補 バングラデシュ

私は国内外で開催するセミナーと会議の手配を行っています。国内外の研修に参加する補者を推薦し、「女性差別撤廃委員会」と「北京行動綱」の実施内容に関する報告書を作成しています。また、「女性と子供の発展のための協議会」という最高機関のためにジェンダー問題に関する会議を手配し、その決定内容の実施に関してフォローアップを行っています。国際女性の日を実施するために必要な手配をし、国内の女性政策、行動計画等を策定し、女性の権利に関する法案を起草し、さまざまな国際フォーラムから要請を受けてバングラディッシュの女性問題に関する報告書も作成しています。最近、南アジア諸国におけるジェンダーをめぐる現状に関する地域データベースの作成に従事しています。これまでの自分の経験を生かして、効果的なジェンダー政策の決定に貢献することができると考えています。

### サクマクナ・トゥーエン 女性省 経済開発局担当官 兼大臣補佐官 カンボジア

私は経済開発局担当官ですが、大臣補佐官でもあります。私はクレジットレポートを集めて出費項目を調べ、局長に提出する報告書を作成します。また、クレジット関連の女性の統計の整備も担当しています。内閣において、私は会議の議事録をとり、定期的に省庁と連絡を取っています。私は特に経済や D&D（地方分権）に関して、また、各省庁の女性問題に対する最新の取り組みや女性たちの活動の障害となっている事柄についての情報収集を担当しています。

### チュンユー・マ 延辺大学女性研究中心延辺大学女性学研究センター 秘書長 中国

当センターでは会議とセミナーを開催しています。延辺大学の学部学生と当センターのメンバーに対しては女性学に関する講義をおこない、女性起業家を対象とした教育プログラムを提供しています。

秘書長としての主な職務は、センター長を補佐しながら年間計画を作成し、教育プログラムを計画し、そして会議とセミナーを開催することです。

秘書長としての経験を通じて私の女性学研究に関する知識が深まり、またリーダーシップの向上をもたらしました。

### ドン・リン・マ 中華全国婦女連合会婦女研究所 研究助手 中国

研究助手として、「ILO（国際労働機関）の各事務所及び ACWF（中華全国婦女連合会）による中国におけるジェンダー主流化能力向上プロジェクト」、「過渡期の中国人女性の政治参加プロジェクト」、「法律及び政策の立案及び施行における男女共同参画の促進プロジェクト」、「女性リーダーの養成及び育成の模範事例に関する研究」、「知的専門職の女性に関する状況調査及び政策促進プログラム」等、いくつかのプログラムに関わってきました。また、ジェンダー研究に関して何本か論文を発表しています。私が策定した政策提言のうちの幾つかは政策として実現しています。また、男女共同参画のためのハンドブックも執筆しており、そのうちの 2 つは農村地帯の女性の政治参加促進についてのハンドブックです。

**モアメンラ・ジャミール マザーズ・ホープ 創設者・代表 インド**

過去 10 年間、人身売買被害者の女性や子供、両親から遺棄された乳幼児、極貧の女性など、女性と子供の問題について積極的に取り組んできました。マザーズ・ホープの詳細な活動内容については、ウェブサイト ([www.mothershope.in](http://www.mothershope.in)) をご覧ください。

マザーズ・ホープでの私の職務は、活動を推進するための方針の立案と実施や、女性と子供を支援するプロジェクトの実施を監督することなどです。

また、マスメディアを通じて、国内外において、マザーズ・ホープの活動を広く知ってもらうとともに、同じ分野で活動をおこなっている組織のネットワークを構築することも私の責務です。

マザーズ・ホープの評議会とともに資金を調達し、地域社会で女性向けセミナーを開催したり、マザーズ・ホープの活動全般について監督責任を負っています。

**ニニク・スリ・ラハユ インドネシアイスラム大学ジェンダー研究センター センター長  
インドネシア**

CGS（ジェンダー研究センター）のセンター長になる前は、CGS の次席研究員で研究部長をしていました。研究部長として長年の経験は、特に経済的観点から見たジェンダー問題について自分の中核となる能力を磨くことに役立っています。これまで国内外の競争的研究資金の獲得に積極的に応募してきました。また、論文誌に自分の研究成果を発表してきました。さらに、地元で権利擁護活動と福祉活動に定期的に参加しています。国内外のセミナーへの参加を通じて知識や経験、スキルの向上をはかってきました。現在、私のチームはジェンダー予算政策の実施評価に関して地方政府を指導しています。

**ジョー・ヨン・リー 韓国両性平等教育振興院 アシスタント・マネージャー 韓国**

私は、韓国両性平等教育振興院のアシスタント・マネージャーです。職務と役割は、行政職人及び NGO の女性リーダーを対象に、ジェンダーに配慮したリーダーシップの育成及びジェンダートレーナー開発促進のための計画プログラムに重点を置いた両性平等教育を行うことです。性的暴力の予防教育及び子供たちが性的暴力の犠牲者にならないための予防教育について、公的機関等を対象に講義を行っています。

**ジェー・ウン・パーク 女性と家族省 国際協力部スタッフ 韓国**

女性家族部の国際協力部スタッフとして、「ジュニア・プロフェッショナル・ウーマン・インターン(JPWI)」プログラムを担当しています。

このプログラムの目的は、UNICEF（国際連合児童基金）、UNDP（国際連合開発計画）、OECD（経済協力開発機構）等の国際機関への女性参加をサポートすることです。私は適切な候補者を選んで教育し、国際情勢に関する高度な知識や技術を習得してもらいます。また、JPWI がインターンシップを受けられるように国際機関と連携しています。女性家族部への海外要人の表敬訪問の準備を行うことも責務の一つです。



**カレン・ガスビ・ダニヤラン フィリピン女性委員会 企画担当官 フィリピン**

私は PCW（フィリピン女性委員会）の一部門である技術サービス局の企画担当官です。主な職務は、「ジェンダーと開発」（GAD）及びジェンダー主流化に関して、政府機関に技術援助を提供することです。具体的な例として、政府機関の GAD 計画及び成果報告に反映されているように、政府機関の GAD に関連する活動、実施及び監視の支援を行っています。また、ジェンダーの視点に立った包括的開発計画策定に関する指針や GAD コードの設定に関する指針など、GAD に関する PCW の方策及び指針の整備の支援も行っています。さらに、GAD に関連する能力開発及び権利擁護活動の実施について陣頭指揮をとっています。

**オディーン・マリア・マナペット・デ・グズマン フィリピン大学女性学研究センター  
調査・出版部副部長 フィリピン**

調査・出版部副部長の主な職務は、新たな研究プロジェクトに着手し、UPCWS（フィリピン大学女性学研究センター）の出版・調査プロジェクトを担当することです。また、カリキュラム開発においても研究プロジェクトを指導しており、フィリピン国内の指定大学の教育及びカリキュラムに CEDAW（女性差別撤廃委員会）の見解を反映する当センターのプロジェクトにも関わってきました。

**ミンラン・クルルチャド パラオ環境保全協会 会計・事務担当官 パラオ**

過去 6 年間、会計・事務担当官としてパラオ環境保全協会で働いてきました。この間、研修やセミナーを受けて、財務管理と資金調達のスキルを強化してきました。非営利団体での勤務を通じて多くの経験を積むことができました。研修とセミナーによって得た知識を生かして、現在、ボランティアでその他の非営利団体に技術サービスを提供しており、非営利団体の立ち上げや資金調達活動を計画しているコミュニティの支援を依頼されています。

**マナカ・プリヤダルシャリ・ラジャバクシャ・ヘロルジ 子どもの開発と女性省  
女性開発オフィサー スリランカ**

5 年間、子どもの開発と女性省の女性開発オフィサーとして働いてきました。私の所属部署では女性の生活水準改善と社会的地位向上を目指しています。女性たちがプロジェクトを通じて成果を得られるように、知識、機会及び資源を提供しています。女性たちが能力を十分に発揮し、教育、社会経済、政治、法律、及び文化の各分野において女性に平等な権利を保障することを目指しています。

**アチャラ・スリラタンパイ 社会開発・人間安全保障省 女性と家族開発部  
社会開発ワーカー タイ**

この 4 年間、各省庁の部局に対して「ジェンダー主流化」に関する研修コースや男女共同参画に関するプログラムの提供を担当してきました。ジェンダー平等についての意識を醸成し、この問題に対して人々の態度を変えていくために、「家族の中のジェンダー」という研修コースを女性リーダーに提供してきました。現在は別の部署に異動し同僚と共に、「女性と子供に対する暴力」や「10 代の妊娠」に関するプロジェクトを担当しています。



**ハン・ティ・トゥク・ニューエン ベトナム女性連合 ベトナム女性連合理事会理事、  
ベトナム女性新聞主任編集者 ベトナム**

ベトナム女性新聞（ベトナムで最も販売部数の多い女性向け新聞）創刊 62 年の歴史において最年少の主任編集者として、また、ベトナム女性連合理事会の最年少メンバーとして、私は女性に関する ASEAN フォーラムにおいて、またベトナムの女性運動について発言権を有しています。

私の責務は下記の通りです。

- ・ ベトナムにおける女性運動の主要目標を策定する
- ・ あらゆるレベルの女性と子供の権利に関する施策の実施について、その監督及び評価に携わる
- ・ 情報及びコンプライアンス問題のあらゆる側面について、他の部門、省庁、NGO、地方自治体、及び一般市民の間の調整を図る。
- ・ UNFPA（国連人口基金）と UNDP（国連開発計画）による女性の権利を促進するプロジェクトに参加する。
- ・ ベトナム国内の社会・経済的困難な状況にある女性たち及び自然災害の犠牲者たちのために資金を調達する。
- ・ 女性の真価を理解してもらうために、全国及び地域レベルの特別なイベントを開催する。
- ・ ジェンダー問題をすべての人々に身近に感じてもらうために、ジェンダー問題に興味を抱いている人々に学習機会を提供する。
- ・ 新聞と雑誌に掲載する内容を綿密に練って決定する。
- ・ 女性と子供の生活に関連する社会的及び政治的問題について、新聞及び雑誌に記事、挿話、コラムを書いて編集する。

## カントリーレポート

バングラデシュ

**タニマ・タスミン** 女性子ども省 次官補

---

## FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the Asia Pacific Region

### Country Report

Tanima Tasmin  
Bangladesh  
Ministry of Women and Children Affairs

## 1. Country Overview

- Population (Women-459.17/Men-478.62) [unit: thousand persons]
- Average Life Expectancy at Birth (Women-63.03/Men-57.57) [unit: age]
- Mean Age of First Marriage (Wife-18/Husband-21) [unit: age]
- GDP-\$94.507(2009)billion, GNP-
- HDI-0.543(2007), GDI, GEM

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

2

## Historical Trend of Education for Girls and Women

- 1980s-the Female Secondary School Assistance Programme (FSSAP), launched in late 1980s and nationally covered in early 1990s.
- 1990-the first Primary Education Development Programme (PEDP-I) implemented.
- 2004: Launching of PEDP II and Out of School Children Project -
- 2005: NSAPR Approved -
- 2006: Non-formal Education Policy Framework Approved
- 2006: TQI Launched -
- 2007: Withdrawal of ban on adult literacy program by non-state providers -
- 2008: Flexible School Calendar -
- 2008: Asian University for Women.

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

3

## Historical Trend of Education for Girls and Women

### Primary Education

- The target set to achieve gender parity in primary school enrollment has already been achieved. Since 1990, the primary school enrollment has increased 1.4 times from 11.9 million in 1990 with 6.6 million boys and 5.4 million girls to 16.7 million in 2008, of whom half of the enrollment was girls.

### Secondary Education

- The secondary education system in Bangladesh consists of two levels - junior secondary education (grades 6-10 of which 6-8 is junior secondary) and higher secondary education (grades 11-12). Since 1991, the secondary education enrollment for female students has increased significantly and finally in 2000, girls enrollment surpassed boys' (52% for girls and 48% for boys).

### Tertiary Education

- Unlike the success at the primary and secondary education levels, gender parity at the tertiary education level remains low at 0.32 (76% boys vs. 24% girls). During the last ten years, the enrollment of students at the tertiary level has increased significantly, but with more rapid increase in male students than female students.

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

4

## Historical Trend of Education for Girls and Women

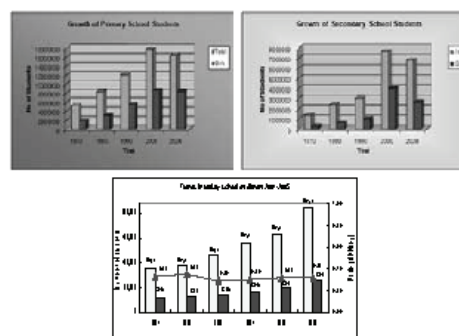
### 2-2. Non-formal Education/Vocational Education

- A Directorate was created in 1995 with the responsibility of execution of policy decisions and plans relating to non-formal education. The Non-formal Education Programmes were then implemented through [a] NGO run centre-based literacy programme, [b] total literacy movement by the District/Thana administration.
- The Directorate has been abolished and started functioning as Bureau of Non-formal Education. This Directorate is headed by the Director-General and is responsible for the management and administration of technical & vocational institutions like polytechnics and other similar types of institutes. It has Inspectorate Offices at the Divisional Headquarters.
- Non-formal Education in Bangladesh is being provided largely by the NGOs. Even the programs of the Bureau of Non-formal Education (BNFE) are being implemented by the NGOs selected through a pre-set selection criteria and public notification. However, there are a number of Government bodies and international organizations that implement NFE Programs either directly or through partner organizations.

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

5

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women



NWIEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

6

### 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

Looking at the historical trend of gender equality policy we find that following steps were taken by the govt. for women's empowerment:-

- Constitution of Bangladesh granting equal rights to women and men in all spheres of public life.
- After independence the Govt. formed 'Women Rehabilitation Board' in 1972 and in the year 1974 the Board was transformed into Women Rehabilitation Foundation.
- In the year 1978 Govt. formed Ministry Of Women Affairs for the Protection of Women's rights and in the year 1994 it was transformed into Ministry Of Women and Children Affairs.
- Govt. ratified the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) [with reservation] in the year 1984.
- Bangladesh endorsed the Beijing Platform for Actions adopted in the fourth World Conference on Women in Beijing in 1995.

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

1

### 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- Adopted the National Women Policy - 1997 and National Action Plan-formulated in 1998 in the light of Beijing PFA.
- Adopted National Strategy for Accelerated Poverty Reduction (NSAPR-II) 2009-2011.
- and National Policy for Women's Advancement (NPWA).
- National Council for Women & Children Development (NCWCD)-this is the highest body to protect women's rights.

#### • Historical Trend of Political Empowerment

Year	Female member	Total seats	Percentage
1991	(30+12)=42	330	12.73
1996	(30+13)=43	330	13.03
2001	(30+11)=41	330	12.42
2008	(49+19)= 64	345	18.55

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

2

### 4. Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

The education system is operationally categorized into two streams:

- primary education (Grade I-V) managed by the Ministry of Primary and Mass Education (MOPME).
- post-primary education which covers all other levels from junior secondary to higher education under the administration of the Ministry of Education (MOE). The post-primary stream of education is further classified into four types in terms of curriculum: (i) general education, (ii) madrasah education, (iii) technical-vocational education and (iv) professional education.
- The secondary education system in Bangladesh consists of two levels - junior secondary education (grades 6-10 of which 6-8 is junior secondary) and higher secondary education (grades 11-12).

Indicators	Current status (2008)
Ratio of girls to boys in primary education	1.01
Ratio of girls to boys in secondary education	1.2
Ratio of women to men in tertiary education	0.32 [2006]

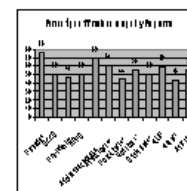
NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

9

### 4. Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

#### NFE

- On an average, 55 percent learners in NFE programs are female.
- Highest percentage of female coverage in parenting program (76 percent) and adolescent education and adult literacy programs.
- Proportionately less participation of female is found in pre-primary, post-literacy and other programs.



#### Current Challenges

- Although primary and secondary education is free in the country and gender parity in terms of enrollment has been achieved, huge drop out still exists, especially among girls.
- Gender parity at the tertiary education level remains low.
- There is a gender gap at the technical/vocational education levels.

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

10

### 4. Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

#### Political Empowerment

- Government is headed by woman Prime Minister and 6 important Ministries are headed by women
- Women in Parliament serve as Leader of the Opposition, Deputy Leader of the House, Whip, Chairman and members of Standing Committees
- The number of women parliamentarians are 64 of which 19 are elected.
- 475 women elected as Vice Chairman of Upazila Parishads
- Representation of People's Ordinance, 2008 requires political parties to reserve at least 33 percent of all committee positions for women
- One third of Councillors positions in City Corporations and municipalities are reserved for women
- 3 [three] reserved seats for women in Union Parishad who are directly elected
- Number of reserved seats for women in Parliament increased from 30 to 45

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

11

### 5. Current Situation of Gender Equality Policy

Some of the programs of the govt. in this regards are-

#### Economic Empowerment

- Labour Act, 2006 ensuring equal pay for equal work; increased maternity benefits; increased number of creches for working mothers in public and private sectors; redress against harassment at the workplace
- Significant increase in women's economic participation in formal labour market
- Increased employment opportunities as primary school teachers
- Overseas Employment Policy 2006 provides increased opportunities for safe migration of women workers
- SME Policy, Industrial Policy and separate window at banks for access to finance in support of women entrepreneurship
- Disaggregated and Gender Responsive Budget.

#### Social Empowerment

- Continuing gender parity in primary and secondary school education; widened student stipend program; increased coverage through NGO operated schools
- Improved maternal and infant mortality ratios; reduced gaps in nutrition status of girl and boy child; increased number of women friendly hospitals; increased expectancy for women;
- successful immunisation programs for children and pregnant women

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

12

## 5. Current Situation of Gender Equality Policy

- Widened social safety net programs to cover widowed and pregnant women, and to support ultra poor women in extreme poverty.
- Increased number of women in non-traditional professions as civil servants, judges, airline pilots, engineers, police, armed services etc.
- Social protection measures have an important role to play in reducing the vulnerability and risk of women for promotion of economic growth and poverty reduction. Women will be protected against all vulnerability and social risks.

### Legal Empowerment

- Citizenship Law 2009 enacted by the Parliament to give a Bangladeshi woman the right to transmit her citizenship to her children.
- National Human Rights Commission Act, 2009 enacted and Human Rights Commission established having at least one woman as a Member.
- Right to Information Act, 2009 enacted and Information Commission established having one woman as Commissioner.
- Representation of People's Ordinance, 2008 enacted and requires political parties to reserve at least 33 percent of all committee positions for women.
- Registration of both mother's and father's name during enrolment in primary schools, national ID card, certificates, passport etc.
- Wild Coordination Committees at district and upazila levels.

NWEG 2010 Empowerment of Seminar for Women Leaders in the AP Region

13

## 5. Current Situation of Gender Equality Policy

### Measures to Combat Violence Against Women

- In preventing violence against women legislations are in place - Prevention of Cruelty to Women and Children Act, Acid Crime Control Act, Dowry Prohibition Act, Child Marriage Restraint Act, Trafficking in Women and Children Act etc.
- The government has signed the SAARC Convention on Preventing and Combating Trafficking in Women and Children.
- The draft Bill on Prevention of Domestic Violence is at the stage of finalization and steps are being taken to enact the same shortly.
- One Stop Crisis Centres are operating in six Divisions of the Country where women victims of violence receive medical treatment, police assistance, legal support and rehabilitation service.
- National Trauma Counselling Centre has been established by MoWCA and there is help line support.
- Legal assistance is provided by "Cell for Prevention of Violence Against Women" in the Ministry of Women and Children Affairs and Department of Women Affairs and Jatiyo Mohib Sangstha.
- Establishment of The National Forensic DNA Profiling Laboratory (NFDPIL).

NWEG 2010 Empowerment of Seminar for Women Leaders in the AP Region

14

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Current Government projects are targeted to promote the education of children in Bangladesh that include -
- Compulsory primary education for all,
- Free education for girls up to grade 12,
- Stipends for female students,
- A nationwide integrated education system and
- Three women's polytechnic institutes set up for attracting girls in technical education.
- The establishment of an international university for women has been facilitating higher education for women.
- A large portion of the national budget is allocated to support these programs into action.

NWEG 2010 Empowerment of Seminar for Women Leaders in the AP Region

15

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

### Activities for creating gender parity in Educations

- Basic Education with skill training is being provided to 0.2 million children and adolescents in 6 divisional cities under Basic Education for Hard Reach Urban Working Children Project, 60 percent of whom are girls.
- Skill training linked with income generating activities have been provided to 0.97 million neo-literates out of the targeted 2.9 million under 30 post literacy and Continuing Education Project, 50 percent of whom are women.
- 60 percent posts of primary school teachers have been reserved for women candidates. The current percentage of women teachers in primary schools has already reached 49.76 percent.
- To encourage more women to join primary schools as teachers, steps have been taken to raise the residential capacity of women's hostels at the Primary Training Institutes (PTIs).
- The policy to increase the number of women officials at various levels of the management of primary education is being pursued.

NWEG 2010 Empowerment of Seminar for Women Leaders in the AP Region

16

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

### Other measures taken by the Government include the following:

- Ensure equality and equity in education at the primary level: Gender and Development Cell has been established in the National Curriculum and Textbook Board.
- Increase access to secondary education: Female participation in secondary schools has been given a boost by various stipend projects. Projects are being prepared with aim to raise the ratio of women teachers in secondary schools up to 30 percent.
- Stipend program: Nationwide female stipend program for both secondary and higher secondary levels have been introduced.
- Ensure a gender balanced approach in the formulation of the curriculum: Activities have been carried out to introduce gender balanced curriculum and through some projects, curriculum was reviewed, and incorporation from gender perspective is underway. Higher secondary level girls are being provided stipend in all over the country.
- Introduce and expand Technical and Vocational Education and Training (TVET) for adolescents: Bangladesh Industrial and Technical Assistance Centre (BITAC) provides skill training on 26 trades and about 10 percent participants are women. BSCIC, through its Design Centre and SCIT, has been offering regular skill training on different trades to develop entrepreneurship and self-employment. 26,472 women have been trained.

NWEG 2010 Empowerment of Seminar for Women Leaders in the AP Region

17

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

1. State-level-Women unfriendly environment,
  - women unfriendly laws and service rules,
  - discrimination in salary,
2. Region-level-conservative society,
  - Negative attitude to women,
  - male dominating society,
  - economic dependency,
3. Community-level-Lack of education
  - economic dependency on others
  - conservative society
  - poverty
  - mis-interpretation of religion,

NWEG 2010 Empowerment of Seminar for Women Leaders in the AP Region

18

## 8.Conclusion/Policy Recommendations

1. State-level- making women friendly laws and rules in service.
  - encourage women entrepreneurship
  - political empowerment of women
  - awareness building programs
  - encourage women in economic activities
2. Regional-level-awareness building programs for empowerment of women.
  - creating opportunity for higher education for women.
  - encourage women entrepreneurship.
  - political empowerment of women.
3. Community-level- awareness building programs for empowerment of women.
  - creating opportunity for higher education for women.
  - encourage women entrepreneurship.
  - political empowerment of women
  - End violence against women.

UNWED 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A.P. Region

19

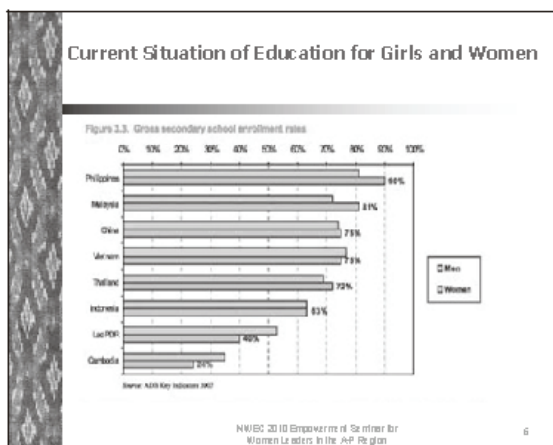
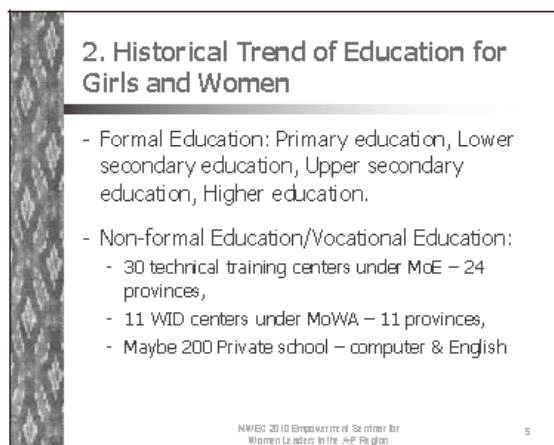
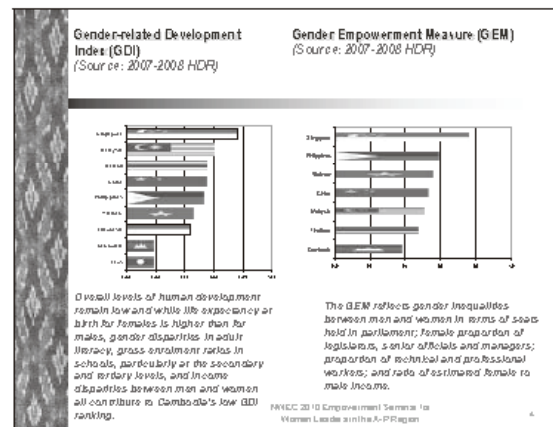
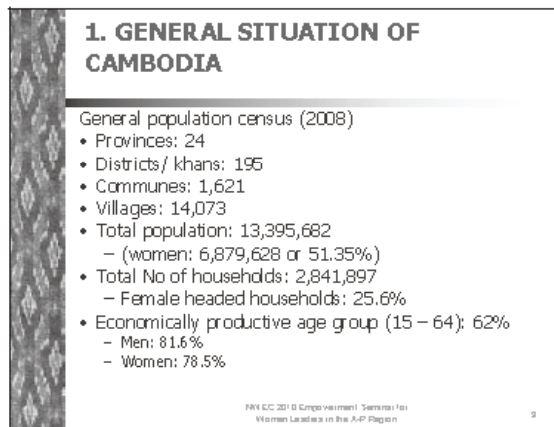
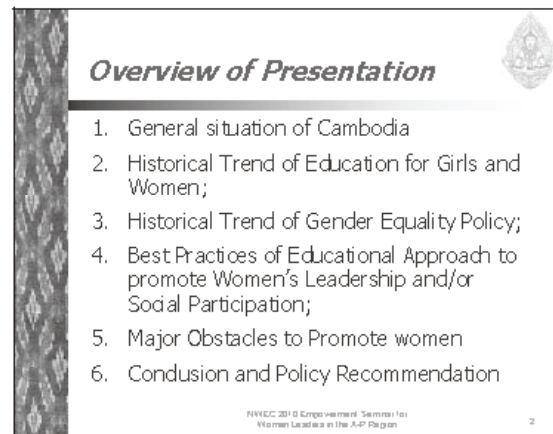
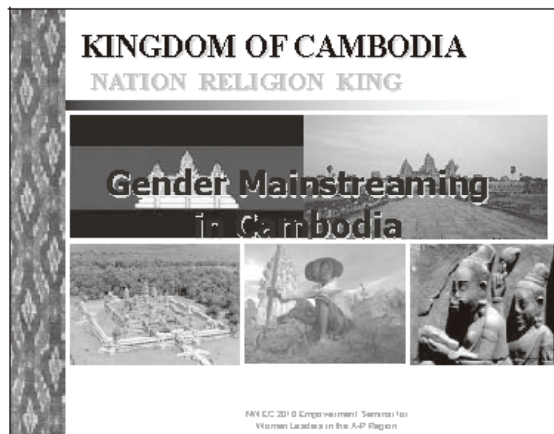




カンボジア

サルクマルナ・トゥーエン 女性省 経済開発局担当官 兼大臣補佐官補

---



## Education of Girls and Women

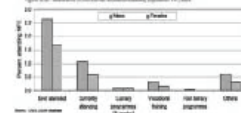
- **Primary education:**
  - 6 to 11 ages: 1998 - 77.8%, 2005 - 91.9%, 2007 - 92.1%
  - Girls 6 to 11 ages: 2002 - 84%, 2005 - 2007 : 91%
  - Children starting grade from 1 - 6: 2002 - 51%, 2005 - 53%, 2007 - 49%
  - Girls from grade 1 - 6: 2002 - 48%, 2005 - 44%, 2007 - 49%
- **Lower secondary education:**
  - Total net enrollment rate in 2002 - 19% and 2006 - 31%
  - In 2006, additional 20% of girls and 28% of boys mostly older than 13
  - Survival rate from grade 1 - 9:
    - 2002 - 31%, 2005 - 26.5%, 2006 - 27%
  - Dropout rates for girls: 2002 - 21%, 2005 - 24%
  - Dropout rates for boys: 2002 - 17%, 2005 - 21%

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

1

## Con't

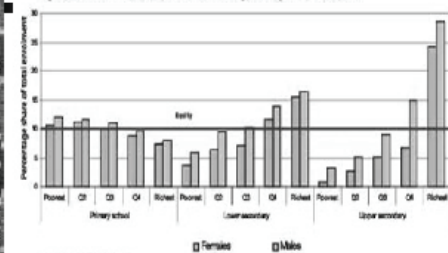
- **Upper secondary education:**
  - Age up from 14 - 17: 2007 - girls 11.3%, boys 13%,
  - Older than 17: 2007 - girls 6.3%, boys 10.4%
- **Higher Education:** Girls, 2002 - 4,228 2005 - 15,487. Boys, 2002 - 22,782 2005 - 32,248
- **Vocational and technical training:**



NWIEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

2

Figure 3.8: Distribution of total school enrollment by wealth quintile and sex, 2004



Source: CBS 2004 database

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

9

## Gender Disparities in Education



- Improved enrolment rates and gender parity in primary education;
- But mostly in higher income groups and urban areas;
- Parent's preference for boys' education than girls' and especially for higher education;
- The quality of education services and distance from home to school are causes for on-time enrolment and higher dropout rates, particularly for girls;

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

10

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- High political commitment: gender included in the Government Platform (Rectangular Strategy, Phase II);
- Gender mainstreamed in the National Strategic Development Plan (2006-2010); NSDP Update 2009-2013) and the MOWA 5 year strategic plan: The Neary Rattanak II and III;
- Cambodian MDG indicators expanded to sharpen the focus on gender inequalities;
- Government-donor joint monitoring indicators (JMIs) on gender.

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

11

## Strengthening gender mainstreaming mechanism at the sector level

- Most of line ministries (24 out of 27) have established Gender Mainstreaming Action Group (GMAG);
- 15 ministries have their own Gender Mainstreaming Action Plan (GMAPs);
- 11 ministries have received national and donor budget to implement GMAP or gender related activities in 2009

NWIEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

12

## GM in Local Governance and Decentralisation

- Strategic Framework and Organic Law on Decentralisation and Deconcentration gender responsive;
- MOWA represented on the National Committee for D&D (NCDD);
- Commune Development Plan Guideline and Commune Investment Plan gender responsive;
- Commune Women and Children Committees established in all communes (Decree 22), and Provincial and District Women and Children Consultative Committees (WCCCs) to be set up under new Councils;
- Working on engendering the lower level regulatory framework for the implementation of the organic laws and the 10 year national programme for democratic development.

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

13

## Gender disparities



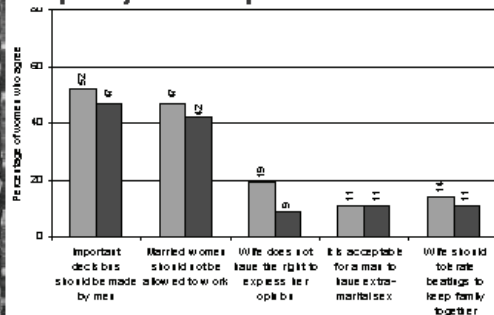
### Women in Politics and decision-making :

- Women representation in government is improving (one deputy-prime minister / 2 ministers / almost all ministries have female under secretaries of state or state secretaries)
- Representation of women in the legislative branch improving but still low
- Representation of women in the executive branch is improving (women vice governors at all provinces and districts)
- Few women in the judicial branch as judges, prosecutors or lawyers

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

14

## Attitudes (of women) to gender equality show improvement



Source: CDHS 2000, 2005

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

15

## 4. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- *Moving from laws and plans to effective implementation*
  - **Cultivating commitment**  
National level, Line ministries, Local government, NGO/CBOs and development partners;
  - **Continued efforts to develop capacity to mainstream gender** – in advocacy and in quality analyses of women's needs and gender based inequalities, as well as monitoring; (Government, Donors, Civil society, Private sector)

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

16

## Monitoring progress...

- **Cambodian MDG indicators**
- **CEDAW**, and reporting on concluding comments
- **NSDP monitoring framework**
- **Engendering Statistics.**  
Sex-disaggregated national statistics including gender responsive surveys, census, analysis and reporting.
- **Research – Gender Observatory**  
Analysis of emerging issues.  
(Economic Crisis, Youth, Migration, etc.)  
Policy recommendations in the Cambodia Gender Assessment

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

17

## 5. Major Obstacles to Promote Women

1. Socio-cultural – Preference continues to be given to educating boys over girls
2. Economic – Poverty significantly impacts on school enrollment and educational attainment, particularly for girls
3. Facilities constraints – The quality and accessibility of school facilities are important factors in keeping girls in school
4. Staffs constraints
5. Quality constraints

NWEG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

18

## 6. Conclusion/Policy Recommendations

1. Respond to social norms which work against achievement of efficient delivery and equitable access to educational service.
2. Continue to expand availability, equal access and quality of educational services at all levels.
3. Upgrade the educational levels and employment opportunities for women in the workforce.
4. Continue to mainstream gender into education sector policies, plans, budgets and management.

NWES 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

19

## Thank you!



NWES 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

20



中国

チュンリュ・マー 延辺大学女性研究中心延辺大学女性学研究センター 秘書長

---



FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders  
in the Asia Pacific Region

## City Report

Chunyu Ma

P.R. China

Women Research Center of Yanbian University

## 1. Overview

- Introduction : Yanji City
- Features:
  - Korean Minority (Korean: 58.0%; Chinese:39.7%) <sup>[1]</sup>
  - Bilinguals (Korean & Chinese Languages)
  - Cross-cultural Area (Korean & Chinese Culture)

<sup>[1]</sup>(www.hudong.com/wiki)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

2

## 1.City Overview

- 1.1 Population: (420.4, Women: 50.9%; 2005<sup>[1]</sup>) [unit: thousand persons]
- 1.2 Average Life Expectancy at Birth  
Chinese Men: 81.86 Korean Men: 73.14; Chinese Women: 82.29 Korean  
Women: 79.40 (2004<sup>[2]</sup>) [unit: age]
- 1.3 Mean Age of First Marriage (Wife: / Husband: )(unit: age)  
Beijing: 26.1/28.2; Shanghai: 28.4/31.1 (2006<sup>[3]</sup>); Yanji: Not available
- 1.4 GDP: 17.22 (2009<sup>[4]</sup>) [unit: billion]
- 1.5 GNP: Not available
- <sup>[1]</sup> Development of Women in Yanji City (Mid-stage Assessment Report)
- <sup>[2]</sup> Huayu Jin, Analysis of life expectancy and death reasons of Korean-Chinese and Han nationality in  
Yanji City, 2004
- <sup>[3]</sup> Dongling Ma, Country Report, 2010
- <sup>[4]</sup> 2009 Statistical Communiqué on Yanji City Economy and Social Development

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

3

## 2. Policy

- 2. 1 Country Policies for Promoting Gender  
Equality (2010) <sup>[1]</sup>
  - Laws/Policies
    - Constitution
    - Law on the Protection of Rights and Interests of  
Women
    - Development of Chinese Women (1995-  
2000,2001-2010, 2010-2020)
- <sup>[1]</sup> Dongling Ma, Country Report, 2010

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

4

## 2. Policy

- 2.2 City Policies for Promoting Gender Equality
- City Policy: Development of Women in Yanji  
City (2000-2010)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

5

## 3. Education

- 3.1 Current Country Situation of Education for Girls and Women
- 3.1.1 Formal Education
  - Primary school enrollment rate of girls: 99.58%(2008) <sup>[1]</sup>
  - Proportion of girls in general education undergraduates:  
52.33%(2008) <sup>[1]</sup>
  - Percentages of sex distribution graduate with master degrees:  
Male: 61.3%, Female: 38.7% (2002) <sup>[2]</sup>
  - Percentages of sex distribution graduate with doctor degree:  
Male: 74.0%, Female: 26.0 % (2002) <sup>[2]</sup>
- 3.1.2 Non-formal Education/Vocational Education
  - Percentages of female students: 45.9% (2006) <sup>[1]</sup>

<sup>[1]</sup> Chinese Women's NGOs Report on "Beijing 113", 2009

<sup>[2]</sup> Research on Population, Social Science and Technology, National Bureau of Statistics, Women and Men in China  
Basic and Figures, 2004

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

6

### 3. Education

- 3.2 Current City Situation of Education for Girls and Women
- 3.2.1 Formal Education
  - Primary school enrollment for girls: 100% (2005) [1]
 (Funds: Project Hope, Spring Blossom Project Foundation)
  - Higher education: [Not available]
- 3.2.2 Non-formal Education/Vocational Education
  - Technical Training (Vocational Training): From 2000 to 2005, 60 thousands women got vocational training (2005) [1]

[1] Development of Women in Yanji City (Mid-stage Assessment Report)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

1

### 3. Education

- 3.3 Obstacles to Promote Women's Leadership
- 3.3.1 Traditional conception and social prejudice
- 3.3.2 Lack of professional women who got higher education
- 3.3.3 Few opportunities to receive non-formal or vocational training

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

2

### 3. Education

- 3.4 Suggestions
- 3.4.1 Trying to eliminating gender bias
- 3.4.2 Encouraging more women to receive higher education
- 3.4.3 Providing more chances to get non-formal or vocational training

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

3

### 4. Social Participation and Policy-Making

- 4.1 Current Chinese Women's Situation of Social Participation and Policy-Making
  - Proportion of Female Delegates of NPC [1]: 21.3% (2008 [2])
  - Proportion of Female Delegates of CPPCC [3]: 13.0% (2008 [2])

[1] NPC: National People's Congresses

[2] Chinese Women's NGOs Report on "Beijing +15", 2009

[3] CPPCC: Chinese People's Political Consultative Conferences

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

4

### 4. Social Participation and Policy-Making

- 4.2 Current Korean Women's Situation of Social Participation and Policy-Making in China
  - Proportion of Female Delegates of NPC: 25.7% (2009 [1])
  - Proportion of Female Delegates of CPPCC: 27.4% (2009 [2])

[1] 2009 Yanji NPC Meeting (Women Participants: 55 (25.7%))

[2] 2009 Yanji CPPCC Meeting (Women Participants: 71 (27.4%))

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

5

### 4. Social Participation and Policy-Making

- 4.3 Obstacles to Promote Women's Leadership
- 4.3.1 Lack of women's self-awareness
- 4.3.2 Low proportion of women engaged in politics and holding principal positions

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

6

#### 4. Social Participation and Policy-Making

- 4.4 Suggestions
- 4.4.1 Strengthening women's self-awareness
- 4.4.2 Supplying more funds for nurturing more women leaders who could be in charge of principal positions

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

13

#### 5. Conclusion

##### 5.1 Government-level:

- Enhancing gender awareness
- Providing more chances for women to get higher education

##### 5.2 NGO-level:

- Providing more opportunities to get non-formal education
- Supplying more funds for women's projects and researches

##### 5.3 Academic Institutions:

- Doing more profound researches in order to eliminate gender bias and help more women
- Nurturing more researchers and women leaders

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

14

[www.ydwoman.com](http://www.ydwoman.com)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

15

中国

ドン・リンマー 中華全国婦女連合会婦女研究所 研究助手

---

## FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the Asia Pacific Region

### Country Report : China

Ma Dongling

P.R.China

Women's Studies Institute of China, All China  
Women's Federation

## 1. Country Overview

- Population (Women/Men, Thousand)  
2008: 644450/ 683570 [48.5%/51.5%]
- Average Life Expectancy at Birth (Women/Men) 2005: 75.25/70.83
- Mean Age of First Marriage (Wife/Husband)  
[2006, Beijing: 26.1/28.2; Shanghai: 28.4/31.1]
- GDP 2009, 4909.281 billion US dollars
- GNP: not available

	1990[RANK]	2005[RANK]
HDI	111	81
GDI	71 [0.578]	64 [0.754]
HEM	25	57

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

2

## 2. State Mechanism to promote gender equality

- Laws/regulations
  - Constitution
  - Law on the Protection of Rights and Interests of Women
  - Outline for the Development of Chinese Women (1995-2000, 2001-2010, 2010-2020)
- National Machinery
  - National Working Committee on Children and Women under the State Council
- Financial input
  - 1990, the state input into women and children's health care and epidemic prevention and treatment stood at 305 million yuan and 1.203 billion yuan; in 1999, 1.046 billion and 3.388 billion yuan; in 2003, 1.579 billion and 9.054 billion yuan.
- Gender statistics

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

3

## 3. LEADERSHIP

### 3.1 what is leadership

- The ability to participate in decision making

### 3.2 How to promote women's leadership

- Education
- Political participation

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

4

## 4. Education

### 4.1 facts and data

- Chinese women were enjoying better chances for education. From 1995 to 2000, 13.4 million illiterate Chinese women had been educated
- 4.1.1 Formal Education
  - mean years of education: 2005, 8.38 (male) VS 7.35 (female)
  - Primary school enrollment for girls: 99.14% (2005) --- 99.98% (0.08% higher than boys)
  - Higher education: women 47.08% (2005) --- 49.86% (2008).
- 4.1.2 Non-formal Education/Vocational Education
  - 2004: male: female = 8.36 : 6.52 million (46.6% are women)
  - 2006: 10.42: 8.15 million (45.9% are women)
- 4.1.3 Community-based life-long education (Not Available)
- 4.1.4 Women teachers in colleges and universities
  - 43.25% (2005) to 45.62% (2008).

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

5

## 4.2 Policies

- 2006, The Compulsory Education Law of the People's Republic of China
- 2007, The Outline of the Eleventh Five-Year Plan for National Education Development

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

6

### 4.3 Challenges

- The traditional gender stereotyping has not been challenged and changed
- The proportion of women engaged in education decision-making and management is relatively small
- In rural areas, especially in remote and poor areas, women's right to education is still to be guaranteed.
- There is an obvious gender segregation in terms of speciality in higher education.
- The opportunities for women in lifelong education and vocational training are relatively few.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

7

### 4.4 Suggestions

- Enhancing gender awareness in education policy formulation and implementation.
- Striving for educational equity to safeguard education rights of disadvantaged women
- Removing the gender segregation in secondary and higher education
- Gender-disaggregated statistics in the field of education should be strengthened.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

8

## 5. Political Participation

### 5.1 Facts and Data(2008)

- female NPC representatives: 21.3% (1.1 ↑)
- The NPC Standing Committee: 16.1%(2.9↑)
- ministerial candidates for the State Council: 11.1%(11.1% ↑)
- villagers' committees: 21.7%(6.2% ↑)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

9

### 5.2 Promote women's political participation

#### 5.2.1 Laws and Regulations

Women's equal rights in participation in politics are guaranteed by laws and regulations

2005, Law on the Protection of Women's Rights and Interests

2009, Outline for the Development of Chinese Women(2010-2020)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

10

### 5.2.2 Positive actions/Good practice

#### 5.2.2 Quota System

——National level

2006, CPC: national seminar on training and selection of women cadres and female party members

2007, NPC: women representatives not be lower than 22%

2009, CPC: improve the Election of Villagers' Committees

——Province level : Hebei, Hunan, Shanxi, Tianjin and other provinces/municipalities

——County level

Tanggu, Tianjin; Heyang, Shan 'Xi

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

11

### 5.2.2 B. Capacity Building

Contents:

- Confidence building
  - Knowledge about the election procedures/ leadership/speech
  - Gender awareness raising
- ways of capacity building
- Training
    - Women/client centered training
    - participatory training
    - Network building
  - Handbooks

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

12

#### 5.4 Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Number and rate of women in political system
- At national level, The rate of women in politics are lower than 33%. The international rank of the rates of Chinese female parliamentary members is 56 in 2008, though it is 12 in 1994.
- At village level, only 1% of the village heads are women
- Women occupies less important positions
- Male dominated political culture does not favor women
- Double standards
- Only a few women are benefited

NWES 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

13

#### 5.5 Conclusion/Policy Recommendations

- 1.State-level
  - Quota system
  - Gender Mainstreaming of capacity building
  - Bigger budget
- 2.Community-level
  - Capacity building
- 3.At educational Institutions
  - Women's empowerment

NWES 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

14



インド

モアメンラ・ジャミール    マザーズ・ホープ    創設者・代表

---

FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders  
in the Asia Pacific Region

## Country Report

Miss Moamenla Jamir

Nagaland State, India  
Mother's Hope

## Introduction

The Republic of India has 28 states and 7 Union Territories, and the Nagaland under Indian political map has the Geographical Area of 16,527 sq. km. This home for 15 Naga tribes situates in the North Eastern Region of India (Latitude between 25° 6' and 27° 4' North Longitude between 93° 20'E and 95° 15' East ). Other Naga tribes live in parts of Manipur, Assam and Arunachal Pradesh and the northwestern hill tracts of Myanmar such as the Sagaing Division. The dialects spoken by Naga people belongs to the Tibeto-Burman languages group of the Sino-Tibetan languages family.

As through the works of Mother's Hope Organization I am working with the women of different age groups and mainly with those women going through pregnancy crisis, abuses, assault and social stigma, etc., I will also try to share my experiences.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

2

## India Map, Nagaland Map and Naga inhabited Areas



Rural South Indian women

Rural Naga women in Nagaland

Naga women in Myanmar

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

3

## 1 (a). Country Overview (India)

- Population as on 1st March, 2001 : 1,027,015,247 persons  
(Women-495,738,169 /Men-531,277,078 )
- Average Life Expectancy at Birth:  
Women - 59.7 and Men - 59.0
- Mean Age of First Marriage:  
Wife - 18 and Husband - 21
- GDP : \$1.236 trillion (2009)
- GNP (Gross National Product) in 2005 : 793.03 billion dollars
- HDI (Human Development Index 2008/09) Rank : 134
- GDI (Gender Development Index) in 2006 was 0.633
- GEM (Gender Empowerment Measure) in 2006 was 0.451

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

4

## 1 (b).Country Overview (Nagaland State)

- Capital Kohima
- No. of Districts 11
- No. of villages 1,317
- No. of towns 09
- Population (2001) 1,990,036
- Population Density 120 persons per sq. km
- Male population 1,047,141
- Female population 942,895
- Sex Ratio 900
- Literacy rate 67.11%
- Per Capita Income (1996-97) Rs.11368/-
- Official Language : English

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

5

## Census of India 2001 (Provisional Population Data)

- India's share of the world population is 16.7 percent
- LITERATE population is 566,714,995 65.38  
(Male - 339,969,048 75.85 and Female - 226,745,947 54.16)
- India still has the world's largest number of poor people in a single country as 410 million are below the poverty line, and 75 percent of them living in the rural areas.
- More than 40 percent of the population is illiterate, with women, tribal and scheduled castes particularly affected.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

6

## 2 (a). Historical Trend of Education for Girls and Women in India

- 2-1. Formal Education :** Most of the women from poor economic background or 'Below Poverty Line' cannot get access to formal education.
- 2-2. Non-formal Education/Vocational Education:** Even among the women from the lower middle class are not able to get Non-formal Education/Vocational Education due to the lack of support and encouragement from family members and tradition of women being house keepers.
- 2-3. Community-based life-long education (including initiatives to improve functional literacy):** In both rural and urban areas the poor masses are more interested on livelihood and basic amenities of life. But from the recent past we can see some positive changes taking place in rural India.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

7

## Positive changes in India

- The Constitution of India ensures gender equality in its preamble as a fundamental right and also empowers the state to adopt measures of positive discrimination in favor of women by ways of legislation and policies.
- India has also ratified various international conventions and human rights forums to secure equal rights of women, such as ratification of Convention on elimination of all forms of discrimination against women in 1993.
- Women have been finding place in local governance structures, overcoming gender biases. Over one million women have been elected to local panchayats as a result of 1993 amendment to the Indian Constitution requiring that 1/3 rd of the elected seats to the local governing bodies be reserved for women.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

8

## 3 (a). Historical Trend of Gender Equality Policy in India

- The origin of the Indian idea of appropriate female behavior can be traced to the rules laid down by Manu in 200 B.C.:
- By a young girl, by a young woman, or even by an aged one, nothing must be done independently, even in her own house.
- In childhood a female must be subject to her father; in youth to her husband, when her lord is dead to her sons; a woman must never be independent. Women's lives are shaped by customs that are centuries old. "May you be the mother of a hundred sons" is a common Hindu wedding blessing.
- Statistics reveal that in India males significantly outnumber females and this imbalance has increased over time. The sex ratio according to 2001 census report stands at 933 per 1000 males. Out of the total population, 120 million are women who live in abject poverty.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

9

## 3 (b). Historical Trend of Gender Equality Policy in Nagaland State

- In the classless, caste-less Naga society, women have traditionally enjoyed a high social position, with a pivotal role in both family and community affairs. However, being a patriarchal society with strong warrior tradition, it is considered an honor to be born as a man.
- The traditional culture and customs expect a Naga woman to be obedient and humble; also expect her to perform the roles of wife, mother, child bearer, food producer and household manager. She also supplements the household income by weaving colorful shawls, an activity which is done exclusively by women.
- Women are highly respected and given a great deal of freedom, however, they are traditionally not included in the decision-making process of the clan or the village.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

10

## 4 (a). Current Situation of Education for Girls and Women in India (statistics and salient features)

- The female literacy rate in India is lower than the male literacy rate. Compared to boys, fewer girls are enrolled in schools. According to the National Sample Survey Data of 1997, only the states of Kerala and Mizoram have approached universal female literacy rates. Majority of the scholars believes, the major factor behind this can be due to the improved social and economic status of women in these states.
- In urban India, girls are nearly at par with the boys in terms of education but in rural India girls continue to be less educated than the boys.
- According to a 1998 report by U.S. Department of Commerce, the chief barrier to female education in India are inadequate school facilities (such as sanitary facilities), shortage of female teachers and gender bias in curriculum.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

11

## 5 (a). Current Situation of Gender Equality Policy in India (statistics and salient features)

- In modern India, women have adorned high offices including that of the President, Prime minister, Speaker of the Lok Sabha, etc. Still then among the poor masses there isn't good progress.
- All medical tests that determine the sex of the child have been banned in India, due to incidents of these tests being used to get rid of unwanted female children before birth. Female infanticide is still prevalent in some rural areas. The abuse of the dowry tradition can be one of the main reasons for sex-selective abortions and female infanticides.
- According to UNICEF, 47% of India's women aged 20-24 marry before legal age of 18, with 56% in rural areas and also 40% of the world's child marriages occur in India.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

12

#### 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Having permanently established functioning organization, committed towards girls and women from grass-root level.
- In Nagaland the networking with the local churches and educating the women through seminar and workshop are producing good results. The members of the women department of the churches are trained to be good leaders.
- The church is the best platform in Nagaland.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the APF Region

13

#### 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

1. State-level: The government dominated by men not able to understand the problems of women. The Social Welfare Department need to be developed well for providing good help to the women and children in need.
2. Region-level: Based on the obstacle faced in the state level the situations in the regional level not very effective.
3. Community-level: In most of the rural areas or villages people are traditional oriented and in that way even in Nagaland women have no inheritance right in terms of ancestral land and property.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the APF Region

14

#### 8. Conclusion/Policy Recommendations

1. State-level : Whether unicameral or bicameral state, there should be certain seats reserved for the women candidates only and they should be nominated by the Head of the state.
2. Community-level: Women Coordinators or individuals interested for the cause of women should work hard through conducting seminar, workshop, cultural exchange, art, literary activities, etc.
3. At educational Institutions: Thorough research work and exchange of views required in this field, because the future society in the hands of today's young people. Initially awareness programs, art, music and literary activities might be helpful.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the APF Region

15

THE END

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the APF Region

16

インドネシア

**ニニク・スリ・ラハユ**    インドネシアイスラム大学ジェンダー研究センター センター長

---

## FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the Asia Pacific Region

### Country Report

Name: **Ninik Sri Rahayu**

Indonesia  
Center for Gender Studies, Islamic University of Indonesia

## 1. Country Overview

- Population = Women : 110,987,474 and Men : 112,674,028
- Average Life Expectancy at Birth = Women : 73.07 and Men : 67.90 years
- Mean Age of First Marriage = 25.2 for men and 21.6 for women
- GDP : 3,712 US\$, GNP : US\$ 3,830
- HDI : 0.734, GDI : 0.726 ( 98.9% of its HDI value), GBM : 0.408 (Indonesia ranks 96<sup>th</sup> out of 109 countries)

PWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

2

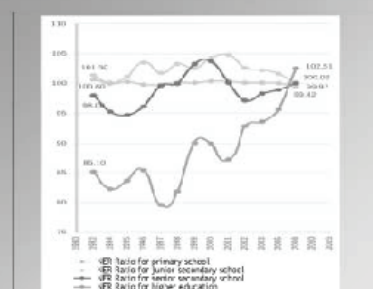
## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women

1. Formal Education : Basic education is conducted through the formal system: 6 years Primary School and 3 years Junior Secondary School.  
Since the nine years basic compulsory education was introduced in 1994, all efforts were focused to increase participation rate and improve quality of primary and junior secondary education. Data of the Ministry of National Education shows that in the mid 1980's a large gender gap still existed at primary and junior secondary schools which in the 1990's narrowed to only 1% - 2%. Girls performed better once enrolled in primary school resulting in higher progression rates. Data of 1999 shows that 25.6% and 28.2% boys and girls in urban areas finished primary school, while in the rural areas the percentage of girls who finished primary education is 34.8% compared to 37.7% boys
2. Non-formal Education/Vocational Education  
Package A and Package B. Package A is similar to primary education and Package B is similar to Junior Secondary School. The non-formal system is for school age children who cannot go to formal school and also for adults who did not go to school
3. Community based life long education (including initiatives to improve functional literacy)  
In the out of school education, functional literacy, education programs especially for women, is delivered through the Community Learning Centers (CLC)

PWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

3

Ratio of Female to Male Net Enrollment Rate (NER) by Level of Education, 1992-2006



Source : MDG Indonesia Report 2007

9

PWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

4

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- The ratification of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women with Law Number 7/1984;
- The establishment of National Machinery for the Advancement of Women with the Presidential Decree of 1978;
- Law Number 25/2000 on the National Development Programme;
- Presidential Instruction Number 9/2000 on Gender Mainstreaming in National Development;
- National Action Plan for the Elimination of Violence Against Women;
- The inclusion of gender-mainstreaming policy in 38 programmes of the National Development Programme (2000-2004);
- Law Number 23/2002 on Child Protection;
- Presidential Decree Number 87/2002 on National Plan of Action on Eradication of Child Commercial Sexual Exploitation;
- Presidential Decree Number 88/2002 on National Plan of Action on Elimination of Trafficking in Women and Children;
- Law no. 12/2003 on General Election in which each political party participating in general election should consider at least 30% of women representation in the nomination of its members of national, provincial and local representative council.

PWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

5

## Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

### Number of Pupils by Gender

No.	Education Level	Period	Number of Women	Number of Men	Total
1.	Primary Education	2004/2005	13,673,377	14,624,958	28,298,336
2.	Junior Secondary School	2004/2005	4,171,478	4,788,158	8,959,637
3.	General/Senior Secondary School	2007/2008	1,947,848	1,788,148	3,735,997
4.	Higher Education (University State and Private)	2007/2008	178,375	171,180	349,555
Total			19,970,078	21,364,495	41,334,573

Source: Data extracted from Riset Statistik Pendidikan, Departemen Pendidikan Nasional dan Biro Pusat Statistik/Center for Statistics of Education, Department of National Education and National Statistics Agency (see bibliography).

PWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

6

## 5. Current Situation of Gender Equality Policy (statistics and salient features)

### National level :

- At present, there are 38 gender responsive programmes in the National Development Programme (2000-2004). The areas are on Law Development; Economic Development; Labour, Agriculture, Cooperatives and Small and Medium Enterprises; Political Development; Education Development; Socio-Cultural Development; Health; Social Welfare and Family Planning; National Resources Development and Environment.
- Gender focal points have been set up in more than 10 related ministries to coordinate the implementation of the policy. The National Working Group on Gender coordinated by the Ministry of Women Empowerment has also been set up with membership from various ministries to discuss gender issues and implement Presidential Instruction No 9/2000 on Gender Mainstreaming.
- Compilation of gender profiles in 30 provinces (including gender disaggregated data) and the establishment of website <http://www.menegpp.go.id> for internal and external networking.

PWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

7

## 5. Current Situation of Gender Equality Policy (statistics and salient features)

### Sub-national level (provincial/regency)

- In cooperation with the Ministry of Home Affairs and the Women Empowerment Ministry, a circular has been passed to establish women's bureaus at the provincial and district/regency levels to coordinate the implementation of policies and to monitor and evaluate policies and programmes. At the moment there are more than 14 bureaus established at the sub-national level.
- Other measures to facilitate the provincial mechanism are: Capacity building (that is, gender sensitization and gender analyses and gender budgeting training) for the focal points and officials of related sectors including NGOs and the Women Studies Centre on gender mainstreaming concepts and analysis;
- From the period 2000-2004, 25 provinces inserted gender equality and women empowerment policies in their Regional Development Planning documents (five have not) and nine provinces have conducted Regional Coordination Meetings on Gender, as well as workshops on gender responsive regional development planning, gender analyses training.

PWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

8

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

The Ministry of National Education has developed Gender Mainstreaming Programme of Action. Its main features include:

- The establishment of a Gender Working Group in Education with membership from various governmental and non-governmental organizations.
- Provision of gender budgeting in education with a steady increase each year.
- Gender analysis in education.
- Revision of textbooks and illustration to make them more gender sensitive.
- Advocacy, socialization and capacity building for those involved in education.

PWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

9

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

### 1. State-level :

- Gender-biased laws, regulations and policies;
- Electoral system does not ensure women's 30% representation in politics and government
- Lack of gender sensitivity of relevant government officials pertaining to planning,
- monitoring and evaluation at the central and regional levels and lack of knowledge in implementing gender mainstreaming; No institutional mechanism to ensure gender balance in government

PWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

10

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

### 2. Region-level :

Many of Local Regulations discriminate against women. *The aim and target of implementation of perda are to regulate behavior as prescribed by Islam, unfortunately, women victimised most. Many of perdas restrict women's behavior and freedom and even criminalize them.*

PWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

11

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

### 3. Community-level :

- Discursive/Ideological Barriers:**  
The most fundamental challenge to women's entry in public life comes from the discursive divide between the public-private spheres. The ideology of sexual division of labour defines women as private citizens with primary roles in the home as mothers and wives, whereas men are entrusted with productive roles in the public sphere. This public-private dichotomy shapes structures of opportunities for women in Indonesia. The gender role ideology invisibilises women's
- Socio-Economic Barriers:**  
Patriarchal culture and social values in Indonesia dictate that women should not participate in politics and governance, and politics is considered a male prerogative. Although the socio-cultural context in Indonesia varies across regions, and women face different context specific constraints, there are some common obstacles faced by women across the country due to their domestic roles and responsibilities, subordinate status in gender relations and patriarchal social attitudes towards their participation in public life.

PWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

12



## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### 1. State-level :

- Legislative provision to extend gender quota of 30% in cabinet, standing committees and national commissions
- Change in the law to make it mandatory for political parties to give 30% representation to women on their central boards and make it a pre-condition to participate in elections
- Extend provision of gender quota in the public sector employment across editions- Set up a criteria for the selection of women candidates
- Legal provision for taking action against local authorities making discriminatory laws against women
- Engendering of curriculum of national training bodies
- System of punishment and reward for the inclusion and exclusion of women in development policy and planning

PWEC, 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

12

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### 2. Community-level :

Enhancing public Awareness : Long-term  
national media campaign on civic, and  
voter education

PWEC, 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

13

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### 3. At educational Institutions

- Institutionalize gender mainstreaming in education system as integral part of inclusive education strategy
- Ensure allocation of resources for promoting gender equality in education
- Ensure gender responsive teaching and learning materials & process

PWEC, 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

14

Thank You  
Terimakasih

PWEC, 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

15

韓国

ジョー・ヨン・リー 韓国両性平等教育振興院 アシスタント・マネージャー

---

FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders  
in the Asia Pacific Region

## Country Report

Jooyoung Lee

Korea

Korean Institute for Gender Equality Promotion  
and Education(KIGEPE)

## 1. Country Overview

- **Population (24,265/24,481)** [unit: thousand persons as of 2009]
- **Average Life Expectancy at Birth (83.3/76.5)** [unit: age as of 2008]
- **Mean Age of First Marriage (28.3/31.4)** [unit: age as of 2008]
- **GDP, GNP**
- **HDI(25), GDI(26), GEM(61)**

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

2

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women

### 2-1. Formal Education ('50 ~ '00)

- Quantitative Expansion of Education  
ex) No. of girl students in elementary school  
has increased 2 times in 50 years  
759,088(1946) → 1,890,575(2000)
- In '50s, efforts for quality education had been  
made, but education was focused on fostering  
good wives and wise mothers.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

3

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women(Cont.)

- In '60s, necessity of changes in education for  
girls and women was recognized to meet  
demands in female human resources  
according to nation's industrial development  
strategy.
- In '60s and '70s, the education policy didn't  
have gender perspectives and education  
contains and reinforce gender stereotypes and  
gender roles.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

4

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women(Cont.)

- In '80s, gender analysis on contents of text  
books was begun.
- In '90s, the 5-Year National Economic and  
Social Development Plan included women  
development in education sector and  
introduced the office of education policy for  
women in the Ministry of Education. This  
contributed gender equal education.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

5

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women(Cont.)

- 2-2. Non-formal Education/Vocational Education  
- Through nation-wide women's centers, non-  
formal education and vocational education has  
been operated.
- 2-3. Community-based life-long education  
(including initiatives to improve functional  
literacy)  
- Local governments has increased the life-long  
education service for their citizens.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

6

### 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

#### 3-1. Establishment of Legal Backgrounds for GE

- Constitution(1946)
- Framework Act on Women's Development(1996)
- Equal Employment Opportunity Act(1988)
- Act on Prevention of Gender Discrimination and Relief its Victims(1999)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

1

### 3. Historical Trend of Gender Equality Policy(Cont.)

#### 3-2. National Machinery for Gender Equality

- 1983: Prime Ministers' Office Women's Policies Deliberation Committee
- 1988: Ministry of Political Affairs II
- 1998: Presidential Commission on Women's Affairs
- 2001: Ministry of Gender Equality
- 2010: Ministry of Gender Equality and Family

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

2

### 3. Historical Trend of Gender Equality Policy(Cont.)

#### 3-3. Basic Plan for Women's Policies

- 1<sup>st</sup> 1998-2002
- 2<sup>nd</sup> 2003-2007 Master Plan: 10 main projects
- 3<sup>rd</sup> 2008-2012 Master Plan: 5 main projects

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

9

### 4. Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

#### 4-1. Statistics

- Average years of educational attainment : 11.2 yrs (F: 10.5, M: 12)
- Educational attainment for Female(as of 2005)  
Elementary School and lower: 25.5%, Middle School: 12.1%  
High School: 37%, College and Higher: 25.4
- Undergraduates by major field of study (female/male, 2007)  
Humanities(19.5/9.3), Social Sciences(30.6/30),  
Education(6.6/2.9), Engineering(9.4/36.4), Natural  
Sciences(13.9/10.9), Medicine(5.4/2.6), Arts(14.5/8.0)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

10

### 4. Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

#### 4-2. Features

- In elementary and middle school level, chances of education attainment seems equal, but disparity of education attainment between male and female students in high school level is still salient.
- Major field of study for female students has expanded from home economics, medicines, education, etc. to science, engineering, etc. where female students were few. However, female students are still concentrated in fields related to traditional roles.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

11

### 5. Current Situation of Gender Equality Policy (statistics and salient features)

#### 5-1. 3<sup>rd</sup> Master Plan for Basic Plan for Women's Policies

- Upgrade GE in National Management System through adopting and implementing gender impact assessment, gender responsive budget, gender statistics.
- Strengthening women's rights and social welfare
- Expansion of women's Economic Capacity
- Social responsibility to caring labor
- Social integration through gender equality in culture

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

12

## 5. Current Situation of Gender Equality Policy (statistics and salient features)(Cont.)

### 5-2. Work of Ministry of Gender Equality and Family

- Work to strengthen gender mainstreaming policies
- Work to ensure gender perspective to be integrated to national policy planning and implementing process
- Work to ensure gender perspective to be integrated to legal system
- Work to integrate policies of women, families and youths.

NWEG 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

13

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Integration gender perspective into education
  - Through gender analysis on school text books, gender equalized education is ensured for public education.
- Gender education and leadership education for public officials
  - Gender education for public officials who draw up policy plans and implement policies

NWEG 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

14

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

### 1. State-level

- Gender discriminated culture and systems which have been influenced by traditional values and culture in Korea
- Small number of women representatives

### 2. Region-level/Community-level

- Less chances, and lower quality of education, and unfavorable social structure for women leaders

NWEG 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

15

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### 1. State-level

- Expansion of gender education
- Promotion of gender equal culture

### 2. Community-level

- Expansion of gender impact assessment and gender responsive budget into local governments
- Reduce the gap of information between central and local areas

### 3. At educational Institutions

- Gender education for all students
- Gender analysis on gendered field of study

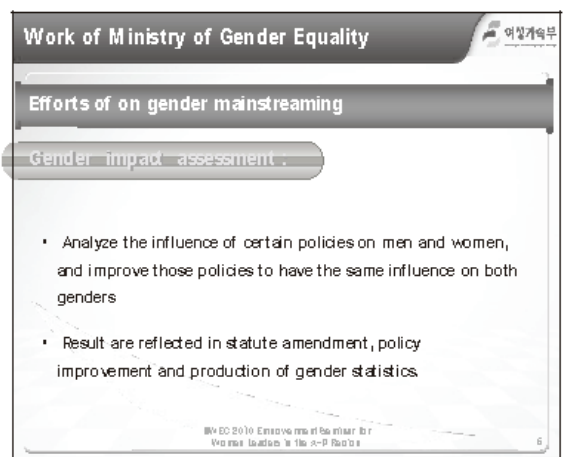
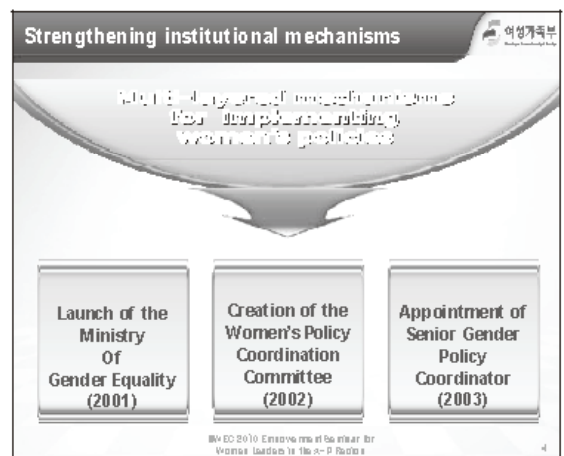
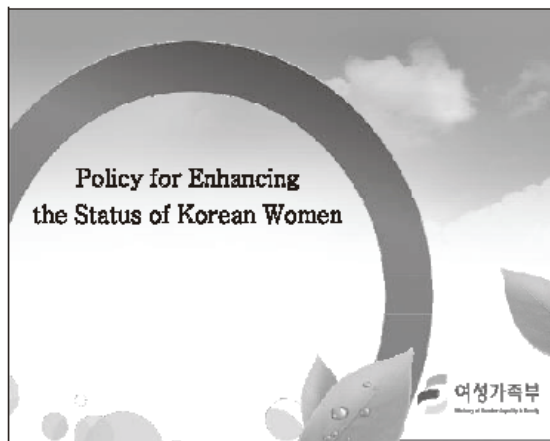
NWEG 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

16

韓国

ジェー・ウン・パーク 女性と家族省 国際協力部スタッフ

---





**Work of Ministry of Gender Equality**

**Efforts of on gender mainstreaming**

**Gender responsive budgeting**

- Started in 2010
- Applied to 195 projects, amounting 7.3 trillion won
- Expansion of gender-sensitive perspective in distribution of national financial resources

BMED 2010: Environment of the minister for Women's Leadership in the A-P Region

**Work of Ministry of Gender Equality**

**Efforts to integrate gender perspectives to legal system**

- Abolishment of Hoju system in 2007
- Identified 385 discriminatory statutes, rules, and ordinances
  - Based on the self-assessment, the Republic of Korea has doubled its efforts to revise them

BMED 2010: Environment of the minister for Women's Leadership in the A-P Region

**Gender equality in statutes and institutions**

**Efforts of on gender mainstreaming**

**To maintain the momentum**

- Gender equality in statutes and institutions should
  - Translated into real action
  - Treated as an mainstream element of all national policies
  - Applied holistic approach in promoting gender equality
  - Conjunct with overall social & economic development

BMED 2010: Environment of the minister for Women's Leadership in the A-P Region

**II Efforts on Human Right of Women**

BMED 2010: Environment of the minister for Women's Leadership in the A-P Region

**Human rights of women**

**Efforts on Human rights of women**

- Korea has made great progress in dealing human rights of women
- Many forms of violence against women are treated as an infringement upon the human right of women
  - Dealt through an integrated support system
  - Wider prevention efforts with a view to realizing a violence-free society with full gender equality

BMED 2010: Environment of the minister for Women's Leadership in the A-P Region

**Efforts on Human rights of women**

**Efforts on Sexual violence & Domestic violence**

**Legislation**

- Act on the Punishment of Sexual Crimes and the Protection of Victims Thereof (1994)
- Special law on the Punishment of Domestic Violence Crimes (1997)
- Act on the Prevention of Domestic Violence and Protection etc. of Victims Thereof (1997)

- Stated these crimes as social crimes
- Call for active intervention by government
- improve practices & awareness in the investigations & trials

BMED 2010: Environment of the minister for Women's Leadership in the A-P Region

### Efforts on Human rights of women

#### Efforts on Sexual violence & Domestic violence

**Legislation**

- Framework Act on Women's Development
- Action Gender Equality in Employment and Work-Family Balance
- Comprehensive Plan for the Protection of Children and Women (2008)

- Strengthened regulation against the sexual abuse of minors
  - Amendment of the 'Child Welfare Act'(2000)
- Establishment of 1366 emergency call center (2001)
  - Take calls from victims of domestic violence, sexual violence and prostitution

WVDC 2010: Environment of the Minister for Women's Leadership in the A-P Region

### Efforts on Human rights of women

#### Efforts on Sexual harassment

- Establishment of 'Haeboragi' call center
  - Provide counseling, medical and legal support
  - Help to heal the lifelong trauma
  - Protect the human rights of children victimized by sexual violence

**Service Target**

- Under age 13
- Mentally-challenged
- Victim of sexual violence

WVDC 2010: Environment of the Minister for Women's Leadership in the A-P Region

### Efforts on Human rights of women

#### Efforts on anti-prostitution

**Legislation**

- Act on the Prevention of Prostitution & Protection of Victim's Thereof(2004)
- Comprehensive Action Plan against Prostitution

**Task Force**

- By 16 government bodies
- Review on Prostitution Prevention Action Plan

**Punishment**

- Stronger punishment for sex traffickers and brokers

**Support**

- Support to break free from prostitution
- Counseling centers, protection facilities, rehabilitation centers

**Prevention**

- Mandatory educational sessions in public organization
- Expanded public awareness campaign

WVDC 2010: Environment of the Minister for Women's Leadership in the A-P Region

### Enhancing Participation of Women

WVDC 2010: Environment of the Minister for Women's Leadership in the A-P Region

### Enhancing Participation of Women in Society

#### Efforts on Enhancing participation of Women

Environment	Policy
<ul style="list-style-type: none"> <li>Traditional Korean society                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Hampered the participation of women</li> </ul> </li> <li>Now                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Women are less active than male in many areas</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Women should be better represented in society</li> <li>Specified legal and institutional measure to expand the participation of women</li> </ul>

WVDC 2010: Environment of the Minister for Women's Leadership in the A-P Region

### Enhancing Participation of Women in Society

#### Efforts on Enhancing participation of Women

**In Politics**

- Proportional seat
  - Required to nominate women in 50% or more
- Local districts election:
  - Required to nominate women 30% or more

**<Ratio of Women in Parliament>**

Session	Ratio of Women (%)
16th National Assembly	5.9%
18th National Assembly	13.7%

WVDC 2010: Environment of the Minister for Women's Leadership in the A-P Region

## Enhancing Participation of Women in Society

### Efforts on Enhancing participation of Women

#### Increasing participation in government

<Target numbers set for participation of women by 2011>

Government committee	Managerial position of Grade 4 and higher in central government
40%	20%

WVDC 2010: Environment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## Enhancing Participation of Women in Society

### Efforts on Enhancing participation of Women

- Quotas to correct the imbalance in the workforce structure
  - For the employment of women
  - For gender equality in employment
  - For women professors
  - For women school principals and vice-principals
  - For women scientists

WVDC 2010: Environment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## IV Maximizing women's capabilities

WVDC 2010: Environment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## Maximizing women's capabilities

### Maximizing women's capabilities in the workplace

- Ensure nation's sustainable development
- Establishing labor policies for efficient utilization of women in work
- Women hindered due to childbirth & child-rearing responsibilities
- Creating a social environment & Removing barriers for women

WVDC 2010: Environment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## Maximizing women's capabilities

### Efforts on Maximizing women's capabilities in the workplace

- Expanding centers: Assist reentry of women into labor market after childbirth
- Creating more 'purple job': Flexible working hours
- Encouraging companies: To become more woman-friendly
- Seeking better public childcare
- Effort to raise the economic activity participation ratio of women: Current 54.7% □ 60% by 2014
- Long-term goal: Creating women-friendly mind-set & lifestyle, work-life balance

WVDC 2010: Environment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## V Efforts on Multicultural Families

WVDC 2010: Environment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

**Ministry of Gender Equality and Family** 여성가족부

**Launch of 'Ministry of Gender Equality and Family'**

- Ministry of Gender Equality
  - Ministry of Gender Equality and Family
  - Launch of new Ministry on March 19, 2010
- Expected result
  - Integrate the policies for women, families & youths
  - Opening new era in which men and women are partners in the family and in society
  - Synergy effect from broadened women's policies

WGED 2010: Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 24

**Ministry of Gender Equality and Family** 여성가족부

**New Agenda under Ministry of gender equality and family**

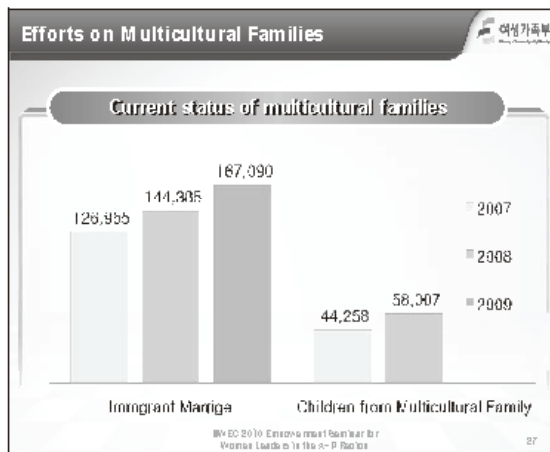
**Policies for Youths**

- Raising healthy future generations through empowering the youths
- Strengthening the protection for youths from facing various dangers in society

**Policies for Families**

- Overall support system for healthy family environment
- Support for multicultural families & single-parent families
- Removing barriers for women at work due to childbirth and child-rearing responsibilities
- Creating women-friendly environment at work and in society

WGED 2010: Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 25



**Efforts on Multicultural Families** 여성가족부

**New Agenda under Ministry of gender equality and family**

**Policies for multicultural families**

- Legislation of 'Support for Multicultural Families Act(2008.9)
- Multicultural Family Support Centers
  - One-stop service, 159 centers (2010)
- Diverse services customized for each stage of family life

WGED 2010: Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 28

**Efforts on Multicultural Families** 여성가족부

**Multicultural Family Support Centers**

**Educational Programs**

- Korean language education
- Education for families
- Education on multicultural understanding
- Capability development
- Visiting Korean language education services

**Programs for Children**

- Childcare Information Center
- Programs for developing of children's learning capability
- Support for children's language development
- Bilingual classes
- Mentoring programs with college students
- Visiting childcare support services

WGED 2010: Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 29

**Efforts on Multicultural Families** 여성가족부

**Multicultural Family Support Centers**

**Improvement of Awareness and Opinions**

- Relationship-building with mothers of marriage immigrants
- Organization of self-reliance groups by nationality

**Developing Capabilities of Marriage Immigrants**

- Family volunteer club
- Employment & business start-up programs
- Opportunities as native language instructors, multicultural instructors, translators and interpreters

**Counseling Programs**

- Counseling on residence, finance, employment, domestic violence, sexual violence, family and marital relations
- Counseling therapy

WGED 2010: Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 30





パラオ

ミンラン・クルルチャド パラオ環境保全協会 会計・事務担当官

---



## FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the Asia Pacific Region

### Country Report

**Mingrang Kloulechad**

Palau  
Palau Conservation Society

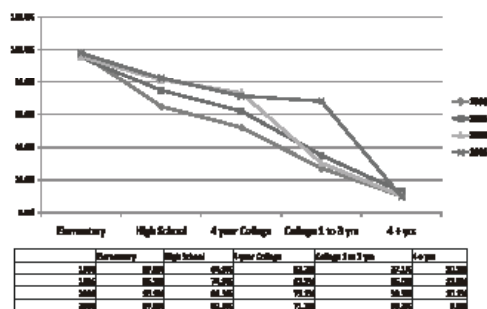
## 1. Country Overview

- Population (Women-9.3/Men-10.7) [unit: thousand persons]
- Average Life Expectancy at Birth (Women-72/Men-66) [unit: age]
- Mean Age of First Marriage (Wife-25/Husband-30) [unit: age]
- GDP-\$8812.3(2008), GNP-9055.8 (2008)
- HDI, GDI, GEM

HWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

3

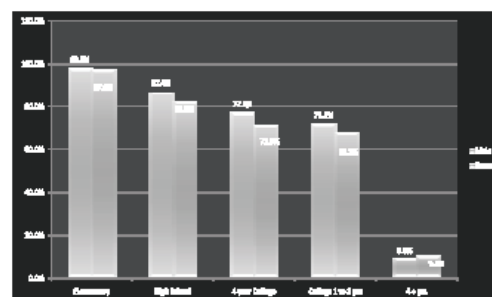
## Historical Trend of Education for Girls and Women



HWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

3

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women



HWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

4

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- 1980 Constitutional Rights
- All rights under the constitution is equally afforded to all without discrimination against sex..... Except for special population, i.e. disability, ethnic, ...
- No Gender specific Statutory Laws

HWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

5

## 4. Current Situation of Education for Girls and Women (statistics and salient features)

- Census 2005
- High School Grads- 41% Female, 59% Male
- AS Degree academic- 58% Female, 42% Male
- AS Degree occupational – 36% Female, 64% Male
- 4Yr Degree- 48% Female, 52% Male
- Professionals- 43% Female, 57% Male

HWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the A-P Region

6

### 5. Current Situation of Gender Equality Policy

- Increased number of women in the political arena: 2 women in the congress, 4 Governors, and 1 Minister and 29 State level legislators.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

1

### 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Traditional role of Women such as appointing the chief of their own clan
- Annual Women's Conference- Used as an Advocacy tool for women's issues; also the from this organization the 2 women Senators gained vote into office
- Women appoint and remove Traditional Male Chiefs
- Women can fine or penalize Traditional Chiefs

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

2

### 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Women not organized to Support themselves in politics
- Women do not vote for women
- Women traditionally compete with one another- not support each other in Social or Leadership participation
- Elected Officials still viewed as a men's place

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

9

### 8. Conclusion/Policy Recommendations

- Gender sensitive employment laws
- Culture sensitive employment laws
- System support for new mothers, (daycare, breastfeeding...)
- Women representative in Congress
- Development of Gender Policy
- Improve Rape law to include rape in marriage
- Improve Domestic Violence Law
- Improve Land inheritance Law (equality)

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

10



フィリピン

カレン・ガスピ・ダニャラン フィリピン女性委員会 企画担当官

---



### 1. Country Overview

**88,574,914 persons**

- Total Population of Women and Men as of 2007 Census

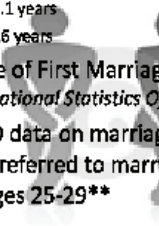
**Projected Population for 2010**  
 Women = 46.7 M  
 Men = 47.3 M



NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

### 1. Country Overview

- Projected Life Expectancy at Birth\***  
 Women = 73.1 years  
 Men = 67.6 years
- Mean Age of First Marriage = no data available from the National Statistics Office**
- 2007 NSO data on marriages reveal that women preferred to marry at ages 20-24 while men at ages 25-29\*\***



NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

### 1. Country Overview

	2003	2000
Gender and Development Index (GDI)	0.6087	0.5898
Gender Health Index (GHI)	0.7018	0.6842
Gender Education Index (GEI)	0.7989	0.8310
Gender Income Index (GII)	0.3254	0.2542

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

### 1. Country Overview

	2003	2000
Gender Equality Ratio	1.1008	1.0820
Health	1.0248	1.0329
Education	1.0583	1.0979
Income	1.2299	1.117

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region


### 1. Country Overview

**NATIONAL ACCOUNTS (In Million Pesos) Source: NSCB**

	Growth Rates	4 <sup>th</sup> Qtr. 2009
At Current Prices	4 <sup>th</sup> Qtr. 08-09	
GNP	6.7	2,478,809
GDP	6.3	2,205,490
At constant 1985 prices		
GNP	2.4	449,173
GDP	1.8	395,942

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## 2. Current Situation of Education for Girls and Women




2-1. Formal Education  
2-2. Non-formal Education/Vocational Education  
2-3. Community-based life-long education (including initiatives to improve functional literacy)

SEP 30 2010

NWCG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## 2. Current Situation of Education for Girls and Women

	♀	♂
Functional Literacy Rate (%)	86.3	81.9
Basic Literacy Rate (%)	94.3	92.6



Sources: 2003 FLEMMS/NSO in NSCB Fact Sheet, March 1, 2010

NWCG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## Distribution of the Population 6 yrs old and over by highest educational attainment (%)

	F	M
No education	5.6	5.1
Some elementary	25.7	22.5
Completed elementary	11.3	11.2
Some high school	15.8	15.6
Completed high school	20.4	21.2
College or higher	21.2	24.4

Source: NSCB Fact Sheet, March 1, 2010

NWCG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- 1987 – Art. II, Sec. 14 of the Philippine Constitution
- 1989 – Philippine Development Plan for Women
- 1992 – RA 7192 or Women in Development and Nation-Building Act
- 1993 – Presidential Directive dated 08 March 1993

NWCG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- 1994 - Memorandum from Pres. Fidel V. Ramos (15 March 1994)
- 1994 - DBM, NEDA and NCRFW Joint Circular No. 94-1
- 1995
- Executive Order 273 (Approving and Adopting the PPGD 1995-2025)
- 1996-present
- GAD provision in General Appropriations Act (GAA)

NWCG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- 2001 – Joint Memorandum Circular by the DILG, DBM and NCRFW
- 2004 – DBM-NEDA-NCRFW Joint Circular
- 2004 – Framework Plan for Women
- 2009 – RA 9710 or the Magna Carta of Women

NWCG 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

### 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Gender, location and economic status of family affect accessibility to education
- Decrease in per capita spending on basic education
- Educational system does not meet the needs of some groups of women and men, i.e. older women in rural areas

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

13

### Factors of low participation and representation of women in political life

- Patriarchal view that leadership and decision-making are men's spheres
- Multiple roles by women in the reproductive, productive and community spheres
- General perception of politics as "dirty"
- Lack of resources and connections
- Lack of confidence



NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

14

### Factors of low participation and representation of women in political life

- Low level of knowledge and skills in governance, leadership and management
- Lack of awareness on human rights and on the available resources and mechanisms for decision-making
- Dearth of female role models in the political arena by which potential women leaders could emulate



NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

15

### Conclusion/Policy Recommendations



#### State-level

- Implement temporary special measures to accelerate the participation and equitable representation of women in all spheres (decision-making and policy-making processes in government and private entities)
- Institute mechanisms for women to participate in formulation, implementation and evaluation of policies, plans and programs for national, regional and local development

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

16

### Conclusion/Policy Recommendations\*

#### State-level

- Increase investments to make schools more inclusive and responsive to needs of marginalized children and children at risk of dropping out
- Develop culturally relevant learning systems to enhance access and quality of education in marginalized and underserved parts of the country

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

17

### Conclusion/Policy Recommendations\*

#### State-level

- Increase investments to make schools more inclusive and responsive to needs of marginalized children and children at risk of dropping out
- Develop culturally relevant learning systems to enhance access and quality of education in marginalized and underserved parts of the country

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

18



## Conclusion/Policy Recommendations

### Community-level

- > Activate local school boards and promote local government unit and private sector participation



NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

19

## REFERENCES

- 2008 Country Gender Assessment
- NSCB Fact Sheet, March 1, 2010
- NSO Quickstat (A Monthly Update of Philippine Statistics), March 2010
- NSO Gender Quickstat (An Update of NSO's Most Requested Sex-disaggregated Statistics), 3<sup>rd</sup> Qtr., 2009
- Paz y Desarrollo. *Regional Programme to Promote Gender Equality in Political Participation*. July 26, 2010.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

20

## GRAPHIC SOURCES

- <http://www.psdgraphics.com/wp-content/uploads/2009/06/male-and-female-signs.jpg>
- [http://www.fallingpixel.com/products/5667/mains/toilet%20signs\\_01\\_00.jpg](http://www.fallingpixel.com/products/5667/mains/toilet%20signs_01_00.jpg)
- <http://www.designworkplan.com/wp-content/symbol-sign-male-female.png>
- <http://www.psdgraphics.com/file/male-gender-sign.jpg>
- <http://www.psdgraphics.com/wp-content/uploads/2009/06/female-sign.jpg>
- [http://thumbs.dreamstime.com/thumb\\_436/1253274731-ryuU6.jpg](http://thumbs.dreamstime.com/thumb_436/1253274731-ryuU6.jpg)
- <http://michaelhall.com/wp-content/uploads/2009/06/the-necessity-of-obstacles-part-1.jpg>

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

21



フィリピン

オデューン・マリア・マナペット・デ・グズマン

フィリピン大学女性学研究センター、調査・出版部副部長



---

## Country Report

Dr. Odine de Guzman  
Philippines  
UP Center for Women's Studies  
University of the Philippines

## Philippines: Overview

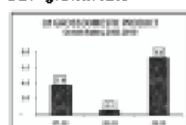
**Total Population as of 2007: 88,574,614**  
**Projected for 2010: 94,013,200**

		
Population Count	46,749,600	47,263,600
Average Life Expectancy at Birth	73.1 years	67.6 years
Mean Age at First Marriage as of 1995	23.6 years	26.5 years

MYFC 2010 Environmental Builder for  
'Responsible' and 'Green' Buildings

4

Press Release: **Philippine economy booms with 7.3% GDP growth rate**



Source: National Geographic Society, 2002.

"With projected population reaching 93.3 million at a slower pace than the growth of the domestic economy, per capita GDP grew by 5.3 from a decline of 1.4 percent. Per capita GNP grew by 7.4 percent from 1.3 percent while per capita PCE expanded by 3.9 percent from its year ago growth of 1.0 percent."

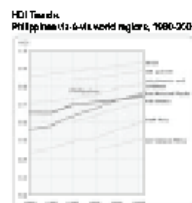
Source: National Children's Office Q1 2010.  
<http://www.nco.ie/sites/default/files/2010-09/2010Q1Overview.pdf>

**National Vice  
President** CEO Growth  
Club 2010  
Franchise 500

2007 Growth	7.5
2008 Growth	0.0
2009 Growth	0.0
2010 Growth	0.0
2011 Growth	0.0
2012 Growth	0.0
2013 Growth	0.0
2014 Growth	0.0
2015 Growth	0.0
2016 Growth	0.0
2017 Growth	0.0
2018 Growth	0.0
2019 Growth	0.0
2020 Growth	0.0
2021 Growth	0.0
2022 Growth	0.0
2023 Growth	0.0
2024 Growth	0.0
2025 Growth	0.0
2026 Growth	0.0
2027 Growth	0.0
2028 Growth	0.0
2029 Growth	0.0
2030 Growth	0.0
2031 Growth	0.0
2032 Growth	0.0
2033 Growth	0.0
2034 Growth	0.0
2035 Growth	0.0
2036 Growth	0.0
2037 Growth	0.0
2038 Growth	0.0
2039 Growth	0.0
2040 Growth	0.0
2041 Growth	0.0
2042 Growth	0.0
2043 Growth	0.0
2044 Growth	0.0
2045 Growth	0.0
2046 Growth	0.0
2047 Growth	0.0
2048 Growth	0.0
2049 Growth	0.0
2050 Growth	0.0
2051 Growth	0.0
2052 Growth	0.0
2053 Growth	0.0
2054 Growth	0.0
2055 Growth	0.0
2056 Growth	0.0
2057 Growth	0.0
2058 Growth	0.0
2059 Growth	0.0
2060 Growth	0.0
2061 Growth	0.0
2062 Growth	0.0
2063 Growth	0.0
2064 Growth	0.0
2065 Growth	0.0
2066 Growth	0.0
2067 Growth	0.0
2068 Growth	0.0
2069 Growth	0.0
2070 Growth	0.0
2071 Growth	0.0
2072 Growth	0.0
2073 Growth	0.0
2074 Growth	0.0
2075 Growth	0.0
2076 Growth	0.0
2077 Growth	0.0
2078 Growth	0.0
2079 Growth	0.0
2080 Growth	0.0
2081 Growth	0.0
2082 Growth	0.0
2083 Growth	0.0
2084 Growth	0.0
2085 Growth	0.0
2086 Growth	0.0
2087 Growth	0.0
2088 Growth	0.0
2089 Growth	0.0
2090 Growth	0.0
2091 Growth	0.0
2092 Growth	0.0
2093 Growth	0.0
2094 Growth	0.0
2095 Growth	0.0
2096 Growth	0.0
2097 Growth	0.0
2098 Growth	0.0
2099 Growth	0.0
2100 Growth	0.0

Human Development Index 2009  
Philippine Repor.

HDI (2007): 0.751  
Ranked 105<sup>th</sup> out of  
182 countries



HDI Trends  
Phillips International, a world leader, 1980-2000

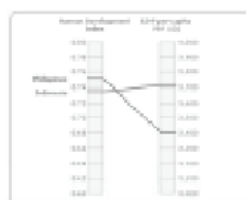
[illegible]

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jmbs.2012.07.005>

NAFEC 2010 Empowerment Seminar for  
Warrior Leaders in the Field - 10/10/11

1

### HD compared to income indices



bioRxiv preprint doi: <https://doi.org/10.1101/2020.05.11.241111>; this version posted May 11, 2020. The copyright holder for this preprint (which was not certified by peer review) is the author/funder, who has granted bioRxiv a license to display the preprint in perpetuity. It is made available under aCC-BY-NC-ND 4.0 International license.

NWBC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in ACP Region

1

## Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure

GDI value: 0.748

99.6% of HCD values

Out of the 155 countries, 39 countries have a better ratio than Philippines"

Table 1. Summary of the results of the 1000 Genomes Project				
SNP ID	SNP Name	SNP Type	SNP Frequency	SNP Frequency
rs1042552	rs1042552	SNP	0.0001	0.0001
rs1042553	rs1042553	SNP	0.0001	0.0001
rs1042554	rs1042554	SNP	0.0001	0.0001
rs1042555	rs1042555	SNP	0.0001	0.0001
rs1042556	rs1042556	SNP	0.0001	0.0001
rs1042557	rs1042557	SNP	0.0001	0.0001
rs1042558	rs1042558	SNP	0.0001	0.0001
rs1042559	rs1042559	SNP	0.0001	0.0001
rs1042560	rs1042560	SNP	0.0001	0.0001
rs1042561	rs1042561	SNP	0.0001	0.0001
rs1042562	rs1042562	SNP	0.0001	0.0001
rs1042563	rs1042563	SNP	0.0001	0.0001
rs1042564	rs1042564	SNP	0.0001	0.0001
rs1042565	rs1042565	SNP	0.0001	0.0001
rs1042566	rs1042566	SNP	0.0001	0.0001
rs1042567	rs1042567	SNP	0.0001	0.0001
rs1042568	rs1042568	SNP	0.0001	0.0001
rs1042569	rs1042569	SNP	0.0001	0.0001
rs1042570	rs1042570	SNP	0.0001	0.0001
rs1042571	rs1042571	SNP	0.0001	0.0001
rs1042572	rs1042572	SNP	0.0001	0.0001
rs1042573	rs1042573	SNP	0.0001	0.0001
rs1042574	rs1042574	SNP	0.0001	0.0001
rs1042575	rs1042575	SNP	0.0001	0.0001
rs1042576	rs1042576	SNP	0.0001	0.0001
rs1042577	rs1042577	SNP	0.0001	0.0001
rs1042578	rs1042578	SNP	0.0001	0.0001
rs1042579	rs1042579	SNP	0.0001	0.0001
rs1042580	rs1042580	SNP	0.0001	0.0001
rs1042581	rs1042581	SNP	0.0001	0.0001
rs1042582	rs1042582	SNP	0.0001	0.0001
rs1042583	rs1042583	SNP	0.0001	0.0001
rs1042584	rs1042584	SNP	0.0001	0.0001
rs1042585	rs1042585	SNP	0.0001	0.0001
rs1042586	rs1042586	SNP	0.0001	0.0001
rs1042587	rs1042587	SNP	0.0001	0.0001
rs1042588	rs1042588	SNP	0.0001	0.0001
rs1042589	rs1042589	SNP	0.0001	0.0001
rs1042590	rs1042590	SNP	0.0001	0.0001
rs1042591	rs1042591	SNP	0.0001	0.0001
rs1042592	rs1042592	SNP	0.0001	0.0001
rs1042593	rs1042593	SNP	0.0001	0.0001
rs1042594	rs1042594	SNP	0.0001	0.0001
rs1042595	rs1042595	SNP	0.0001	0.0001
rs1042596	rs1042596	SNP	0.0001	0.0001
rs1042597	rs1042597	SNP	0.0001	0.0001
rs1042598	rs1042598	SNP	0.0001	0.0001
rs1042599	rs1042599	SNP	0.0001	0.0001
rs1042600	rs1042600	SNP	0.0001	0.0001
rs1042601	rs1042601	SNP	0.0001	0.0001
rs1042602	rs1042602	SNP	0.0001	0.0001
rs1042603	rs1042603	SNP	0.0001	0.0001
rs1042604	rs1042604	SNP	0.0001	0.0001
rs1042605	rs1042605	SNP	0.0001	0.0001
rs1042606	rs1042606	SNP	0.0001	0.0001
rs1042607	rs1042607	SNP	0.0001	0.0001
rs1042608	rs1042608	SNP	0.0001	0.0001
rs1042609	rs1042609	SNP	0.0001	0.0001
rs1042610	rs1042610	SNP	0.0001	0.0001
rs1042611	rs1042611	SNP	0.0001	0.0001
rs1042612	rs1042612	SNP	0.0001	0.0001
rs1042613	rs1042613	SNP	0.0001	0.0001
rs1042614	rs1042614	SNP	0.0001	0.0001
rs1042615	rs1042615	SNP	0.0001	0.0001
rs1042616	rs1042616	SNP	0.0001	0.0001

<https://doi.org/10.1089/nm.2016.0072>; DOI: 10.1089/nm.2016.0072

MidPC 2010 Preconference Session for  
Women Leaders in the IT Sector

1

[illegible][illegible]

	In/Factor	Women	Men	Diff. Percent/Sec. res
<b>Public Life</b>				
Proportion of Completed Degrees Women vs. Men	23.3	25.6	2004 / COMELEC	
Member of all state Women and Youth	1,803	54,759	2004 / COMELEC	
President	1	1	2004 / COMELEC	
Vice President	0	3	2004 / COMELEC	
Speaker	0	3	2004 / COMELEC	
Commissioner	1.0	1.08	2004 / COMELEC	
Procurator	1.0	3.0	2004 / COMELEC	
Non-Executive	7	20	2004 / COMELEC	
Executive Director	239	490	2004 / COMELEC	
Mayor	364	1,364	2004 / COMELEC	
Vice Mayor	823	1,307	2004 / COMELEC	
Councilor	2,023	26,499	2004 / COMELEC	
Number of Government Personnel by Public Sector (N)				
Total Number	6,272,888	848,160	2004 / CSC	
Executive Order	16.5	16.0	2004 / CSC	
Government Official & Controlled	0.5	13.2	2004 / CSC	
Governmental				
Government Personnel	11.1	49.6	2004 / CSC	
Number of Government Personnel in the Government (N)				
Total Number	795,830	542,146	2004 / CSC	
Personnel	22.2	46.6	2004 / CSC	
Personnel	17.7	36.7	2004 / CSC	
Personnel	0.6	4.4	2004 / CSC	
Personnel	0.3	2.8	2004 / CSC	

Source: Commission on Women and Youth (COWY) Report (2004) and 2004 Census of Government Personnel (N) and 2004 Census of Government Personnel (N)

NOTE: The 2004 Census of Government Personnel (N) and 2004 Census of Government Personnel (N) are based on the 2004 Census of Government Personnel (N) and 2004 Census of Government Personnel (N).

## Historical Trend of Gender Equality Policy

1975	07 Jan. Establishment of the National Commission on the Role of the Filipino Woman (NCRFW), through Presidential Decree 633
1980	17 Ju. Signing of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)
1981	19 Ju. Ratification of CEDAW
1987	Integration of gender equality principle in the 1987 Philippine Constitution
1987	06 Ju. Signing of Executive Order No. 203, "The Family Code of the Philippines." This updates the Civil Code of the Philippines to reflect contemporary ideals, conditions and trends. It reiterates, it reinforces the equality of husband and wife by giving them same rights and obligations, including in property ownership, contracts and choice of work; it clears up provisions in the Code (which was enacted in the 1950s) that are either ambiguous or biased for the men.
1989	17 Feb. Signing of Executive Order No. 548, "Approving and Adopting the Philippine Development Plan for Women For 1989 to 1992"

[Source: https://www.women.gov.ph/index.php?c=eq&id=7](https://www.women.gov.ph/index.php?c=eq&id=7) (Accessed 11/10/2020)

NWE 2010 Employment Seminar for Women Leaders in the A.P. Region

10

1989	12 May, Enactment of Republic Act 6725, "An Act Strengthening the Prohibition on Discrimination Against Women with Respect to Terms and Conditions of Employment, Amending for the Purpose Article One Hundred Thirty-Five of the Labor Code, as Amended"
1992	12 Feb. Enactment of Republic Act No. 7192, "Women in Development and Nation Building Act." Its declaration of policy reads: "The State recognized the role of women in nation building and shall ensure the fundamental equality before the law of women and men. The State shall provide women rights and opportunities equal to that of men."
1995	14 Feb. Enactment of Republic Act 7897, "An Act Declaring Sexual Harassment Unlawful in the Employment, Education or Training Environment, and For Other Purposes"
1995	06 Sept. Signing of Executive Order No. 273, "Approving and Adopting the Philippine Plan for Gender-Responsive Development, 1995-2025"
1995	Adoption and Implementation of the GAD Budget provision through the 1995 General Appropriations Act, requiring all government entities to set aside five percent of their appropriations for GAD-related activities (Senate Economic Planning Office PB 10-01)

<https://www.gov.ph/2010/05/12/100344>  
<https://www.gov.ph/2012/02/12/100344>  
<https://www.gov.ph/2015/09/06/100344>  
<https://www.gov.ph/2015/09/06/100344>

NWEC 2010 Empowerment Service for Women Leaders in State & P. Regions 11

1997	30 Sept. Enactment of Republic Act No. 8553, "The Anti-Rape Law of 1997." This examined the definition of the crime of rape as a crime against persons, what could be included as sexual violations and marital rape.
2003	28 Jul. Enactment of Republic Act No. 9262, "The Anti-Violence Against Women and Their Children Act of 2004"
	The Civil Service Commission has come out with memorandum circulars, which are instructions binding on all government agencies, including public schools.
1994	M.C. No. 33, s. 1994. Policy on Sexual Harassment in the Workplace
1995	M.C. No. 30, s. 1995. Implementing Rules and Regulations or RA 7877 (the Anti-Sexual Harassment Law)
1996	M.C. No. 38, s. 1996. Policy on Equal Representation of Women and Men in Third-Level Positions in Government
1996	M.C. No. 33, s. 1996. Attendance of Women in Government in the International Women's Day Celebration on March 8, 1996 <ul style="list-style-type: none"> <li>• making this a yearly observance</li> <li>• to increase public awareness and information</li> </ul>

Source: <http://www.csr.gov.ph/docs/ra-no-9262-anti-violence-against-women-and-their-children-act-of-2004.pdf>

NV/EC 2013 Employment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

12

## Current Situation of Gender Equality Policy

Basically since the 1990s, the State has incorporated policy development on women's rights and issues. This is reflected in the laws, presidential decrees, executive orders, memoranda, and circulars promulgated. Gender discrimination areas are important for them because state agencies, for example, the National Child Protection Center and the Department of Education, to correct and improve status of children, propose rectification of laws that discriminate, promote and develop information and awareness that ensure equal opportunities for the girl child (Declaration on Violence against Women, 1993).

The latest and the most comprehensive legislation on the protection and promotion of women's rights and equality in the country is Republic Act 9710: The Magna Carta of Women approved and enacted on 14 August 2009. It seeks to eliminate discrimination against women by recognizing, promoting, fulfilling and protecting the rights of Filipino women, especially those in the mainstream sectors.

DOF 2010 Policy and Strategy  
Women's Studies in the ASEAN Region

3

Even so, these, we can say that the Philippines' policy on gender equality is quite thorough and even progressive. One of the biggest drawbacks however is in the implementation of these laws and policies. This is where a lot more actual work and policies are necessary. Two of the primary issues on the implementation of laws and policy are, I think, lack of sufficient information on the policies and how to go about them and persisting cultural assumptions on the "natural" gender roles of men and women, including religious beliefs.

Of course, there are certain aspects of our political, economic and social lives that could be much improved with the adoption of even more progressive policy and legislation such as on a comprehensive reproductive health information and service and no-gender discrimination beyond the heterosexual dichotomy many women, for example.

DOF 2010 Policy and Strategy  
Women's Studies in the ASEAN Region

14

## Historical Trend of Education for Girls and Women

### Formal Education

In the Spanish colonial times, roughly from the 1570s to 1898, access to formal education was limited by social class and gender constraints. Education was only open to Filipinos living in this time, the term referred to the Spaniards who had stayed in residence and those who had been born in the country. It wasn't until the 1860s when the school system became accessible to the "Indios" with the enactment of the Education Decree of 1863, which established a primary school for boys and girls in each town, teaching religious doctrine and the Spanish language. The education was under the municipal government. A normal school for male students was also established under the supervision of the Jesuits (Jesuits). Elite women, mostly Spaniards, and some mestizas, had access to a *hacienda*, which was a convent, and while they received education there, it was not of the same kind as a school and it was basically to complement religious work.

DOF 2010 Policy and Strategy  
Women's Studies in the ASEAN Region

15

The so-called *lepus* under the revolutionary government of Emilio Aguinaldo covered some of the schools run by the colonial government and established free and compulsory elementary education under the Malolos Constitution, from 1896 to around 1900. It was not clear though if it was open to girls. The revolutionary government also established the Bureau of Education in Manila, the Military Academy of Manila, and the Literary University of the Philippines (LUP).

By 1901, the American colonizers had set up a highly centralized public school system, which was open to both sexes and aimed to train people in the duties of citizenship and association under the American flag, using English as medium of instruction. The teachers were Americans, who came to work under the *Thomasites*. But I think there were also trainers to become teachers with the setup of the Normal School in Manila in 1901. Primarily trained to become elementary school teachers, their education consisted of the English language, literature, geography, mathematics, principles of civitation, teaching methods, and educational psychology.

In 1902, high schools were established; these were secular and public. This was open to all. Among the courses taught were: current events, US history and government, history, mathematics, algebra, geometry, general science and physics, English literature and composition and physical education. These were indeed a challenge for Filipino students for in the Spanish era, education was primarily based on religious doctrine, and controlled, not to mention, not open to everyone.

DOF 2010 Policy and Strategy  
Women's Studies in the ASEAN Region

16

In 1903, a tertiary level program was established through the *Beaumont* Program that enabled selected high students to study in US colleges for free with the condition that they serve the Philippine government upon their graduation. The University of the Philippines was founded in 1908.

Vocational schools were also established by the government and were given more emphasis compared to the general ones. These were now separate schools and reserved for both sexes.

However, many Catholics had a preference for Catholic education still. Thus, private, clerical schools also flourished. These were mainly financed by their families and were gender exclusive. St. Scholastica College for women and San Bede College for men, for example.

While WWII destroyed and closed many schools, the American opened the system in 1942 and established more public centers of education. Policy by Military Order No. 2, which guaranteed the teaching of Tagalog, Philippine history and character education, with the mission of ensuring the dignity of labor. Public schools remained co-educational.

The end of the war allowed for the restoration of the regular school system under the American and this time, the Americans guaranteed the assistance of the Filipino teachers in the reestablishment of the system, with the result that the teaching in the country was of the American kind (DOE).

DOF 2010 Policy and Strategy  
Women's Studies in the ASEAN Region

7

The discrimination experience did not affect the actual school education policy and opportunities that have been opened to women. Through the years and as a result of economic changes, many of the previously gender-exclusive private schools turned co-educational.

While there were no statistics that barrier is and women for attending school and college, cultural assumptions about the roles of women is greatly affected the quality, track and extent of education received by some.

## Current Situation of Education for Girls and Women

Current statistics indicate a slightly higher high school and college graduation rate for women than men even though there were slightly fewer girls who completed elementary schooling than boys, which might mean that there are extra for men to work earlier, also because of better work opportunities, or that women are more inclined to stay on course. Either way, to my mind, culture versus class.

DOF 2010 Policy and Strategy  
Women's Studies in the ASEAN Region

18

Despite the relatively early access to education of Filipino women, young women today still enjoy much more opportunities than their mothers had. One example is found in the continuing access to previously assured "male" fields of learning like science, engineering, physics, etc.

To ensure the attendance of children a further way to secondary education, Republic Act 6555 enacted in 1988, mandates girls and boys' access to free public secondary education. It defines it as: "Means that the students enrollee in community and non-affiliated, non-religious high schools, government-owned or high schools, trade, technical, vocational, fishery and agricultural schools, and in schools established, administered, maintained and funded by local government units, including city, provincial, national and university high schools, and non-sectarian high schools, which may be established by law, and be free from payment of tuition and other school fees."

In 1991, Republic Act 7277 was enacted, allowing women access to military education.

Republic Act 7877 of 1995, The Anti-Sexual Harassment Law, provides for the maintenance of a sexual harassment-free working and training/learning environment.

UNESCO Regional Office for Asia  
Manila, Philippines 1000

17

## Conclusion / Policy Recommendations

### Both positive and negative aspects in providing women's leadership and / or social participation

- Having access to school and curriculum, including having proper facilities to meet demands of school
- Having quality education through well-trained teachers who are gender sensitive and gender fair in their curriculum
- Adapting or adjusting curriculum to allow women to work and to care of their own gender-based or gender-related concerns
- Having a safe and sexual harassment-free working environment
- Having administration and school policies that are gender fair
- Having good access to school buses and other transport opportunities
- Women's schools and colleges have the advantage of providing a meeting all involved, yet toward the realization of safe environment

### Major concerns in providing women's leadership and / or social participation

- Lack of access to / time for schooling and other learning opportunities, mainly due to poor financial resources
- Certain persisting cultural assumptions and expectations about women, e.g., giving way to males in the family or to younger siblings, if clear
- Demands of family life
- Poor quality of education, in general
- Lack of access to schools and educational materials

UNESCO Regional Office for Asia  
Manila, Philippines 1000

18



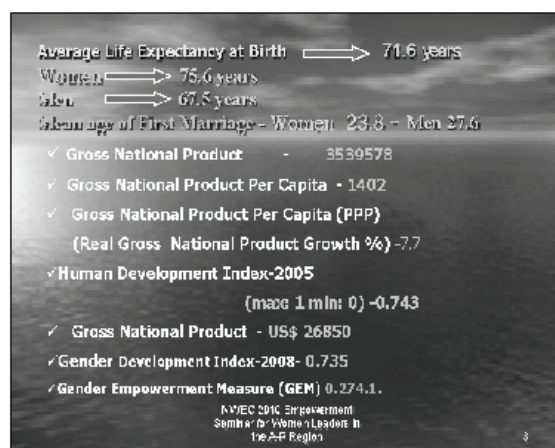


スリランカ

マナカ・プリヤダルシャリ・ラジャバクシャ・ヘロルジ

子どもの開発と女性のエンパワーメント省 女性開発オフィサー

---



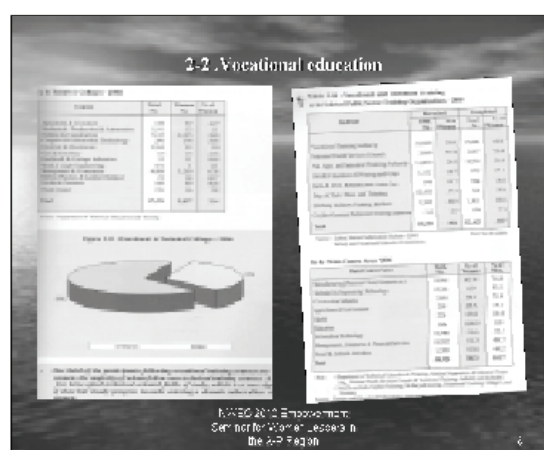
In 1998, education was made compulsory for the 5-11 years age group. While the primary motivation for this reform was the protection of a large number of children, who were not attending school and who were subject to various forms of abuse such as child labor, it has also been conducive to increasing girls' enrollment in schools. Enrollment figures for school students show very few disparities between girls and boys. Girls appear to fare better than boys in public examinations and are more likely to enroll for higher education. School participation rates for the 15-19 year-old age group were 52.3 percent for girls and 52.4 for boys in 2008.

FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region

**2. Historical Trend of Education for Girls and Women**

Level of education (2002 Equivalent)	Total No.	% of Women	Female No.	Male No.
No Schooling	2,103,339	63.3	29.5	16.0
Grade 1-5	3,387,000	44.1	33.7	38.6
Grade 6-10	4,368,440	43.8	42.4	52.7
Pass G.C.E (Gr.) or equivalent	41,520	46.3	4.3	4.6
Pass G.C.E (A/L) or equivalent	98,303	42.6	0.9	1.2
Diploma and above	41,439	29.8	0.3	0.8
<b>Total</b>	<b>9,294,801</b>	<b>44.1</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the AP Region



### Literacy

- Male and female literacy rates were 94.3% and 89.4% in 1996-1997 in 17 districts (Central Bank of Ceylon, 1996-1997), and 92.3% and 89.2% at the 2001 Census in 18).
- Gender differences in literacy rates are minuscule in the population below 50 years—the post-free education generations.

**Literacy Rate**  
2006-Men-93.2 %  
Women-89.9 %

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A.P. Region

### 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- Gender equality means- women have the same right and provide in all aspects of life (Education, work, control over resources and equal representation in public and political life).
- Gender equality and non-discrimination of women's guiding principles of constitutionality in constitution of Sri Lanka. The constitution of Sri Lanka promulgated in 1978 in Article 12(4) sets out the principle of non-discrimination on the ground of sex (and other specified ground) Article 12(5) provides for affirmative state action to the special advantage of women as set below.
- Article 12- Right to equality
- Article 12(4)-all persons are equal before the law and are entitled to the equal protection of the law.
- Article 12(5)-No citizen shall be discrimination against on the ground of race, religion, language, caste, sex, political opinion, place of birth or any one such ground.
- 12(5) Nothing in this article shall prevent special provision being made by law, subordinate legislation or executive action for the advancement of women, children or disabled persons.

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A.P. Region

AP REGION FOR WOMEN LEADERS		AP REGION FOR WOMEN LEADERS	
Year	Topic	Year	Topic
1978	History of Women's Movement in Sri Lanka under the Ministry of Women's Affairs	1984	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1980	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1984	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1982	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1986	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1984	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1988	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1986	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1990	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1988	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1992	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1990	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1994	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1992	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1996	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1994	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	1998	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1996	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	2000	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
1998	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	2002	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
2000	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	2004	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
2002	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	2006	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
2004	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	2008	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs
2006	Women's Movement in Sri Lanka: the role of the Ministry of Women's Affairs	2010	Forum of Women's Affairs on the 5th Women's Conference and 'Women's Movement and Women's Affairs' The Ministry had the main theme of Women's Movement and Women's Affairs

Within the last couple of decades the women's movement in Sri Lanka has moved from being limited to small urban based groups to a national movement, recognized and accepted in the country. Activism is marked in rural as well as urban areas. Women's groups have raised issues of concern to women of all ethnic, religious, and social groups in Sri Lanka and have come together to confront common problems. This was seen clearly before the 1995 Fourth World Conference on Women, when grass roots women's groups and activists joined with their urban counterparts to put forward a common agenda. This forum continued and continues to function as the Sri Lanka

Sri Lankan women have a relatively better status than women in many other developing countries but have yet to achieve full gender empowerment in the context of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

- Discrimination Against Women
- All women have the right to equal opportunities in all spheres of life
- All women have the right to equal opportunities in all spheres of life

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A.P. Region

### 4. Current Situation of Education for Girls and Women

Level of Education	2006	Total No	% of Women	2006	2006
No Schooling	7794.02	85.5	6.2	3.5	
Grade 1-5	3800.00	88.2	28.1	28.0	
Grade 6-10	3204.214	40.8	40.5	40.4	
Post G.C.E. (O/A) or Equivalent	2460.302	84.1	18.1	18.0	
Post G.C.E. (A/L) or Equivalent	1394.678	55.8	9.5	9.0	
Degree and above	2500.00	51.1	1.0	1.0	
Total	25000.00	92.0	100.0	100.0	

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A.P. Region

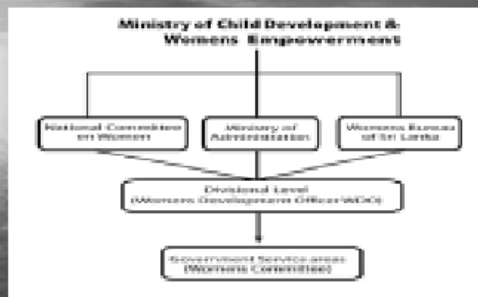
### 5. Current Situation of Gender Equality Policy

Indicator	2006	2006
Ratio girls to boys in primary education	93.1	93.1
Ratio girls to boys in secondary education	94.0	94.0
Ratio girls to boys in tertiary education	94.2	94.2
Ratio female students to male 15-24 years old	94.0	94.0
Ratio of women to men in wage employment in non-agricultural sector	94.0	94.0
Proportion of funds held by women in financial institutions	94.0	94.0

2007-2008-2009  
Art of Domestic violence - 2005

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A.P. Region

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation



NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A-P Region

13

## National Policies and Programs

Since the late 1990's there has been an acceleration in the process of policy formulation at the national level. In 1998, two national programs were initiated—the implementation of the education reforms proposed by the National Education Commission, in the "Year of Educational Reforms"

## National Education Policy

Policies increasing access to education have been universally implemented for over decades and education has been a major agent in reducing gender and socioeconomic disparities. The new policy package in the same tradition, introduced compulsory education legislation further 5–14 age group, developed a program to promote a more equitable distribution of secondary education facilities throughout the country and introduced qualitative and innovative changes in curricula and in management (National Education Commission, 1997). Gender was included for the first time as a component of the curriculum in secondary and teacher education, but in practice, little has been done as yet to integrate them in educational materials. Formulation of a second phase of reform is in progress.

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A-P Region

14

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

1. **State level** – attitudes of political parties/ lack of new re-formations of laws & policies/ dislike of men in administrative levels to give chances to higher positions for women/ unusual allocation of resources / still do not have a policy for refugee women (with cost avers)/ language problems/ brain drain/ problems/ lack of human right education/ women subjected to socialization process.
2. **Regional level** – attitudes of political parties/ language problems.
3. **Community level** – own attitudes and knowledge of women / cultural effects/ religious effects/ poverty/ language problems/ lack of human right education/ subordinate position of women.

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A-P Region

15

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

1. **State level**
  - Acceleration towards to achieve to a single ministerial and options of strategies for achieving the vision "the new thinking governance" found
  - Language being policy based policies/ found their programs and priorities to achieve 40% in different ways, positions, perspectives and attitudes
  - Expedite the process to give necessary recognition to the Sri Lanka Women's's charter.
  - Reference has been made to women only in section IV Public Sector Reform
  - a) to women's leadership (gender property rights)
  - b) self-employment for women in finding opportunities (gender existing plan poor communities), and
  - c) in the sustainable strategy in this sector – "Combining Gender Discrimination"
  - One response has been to further their rights their own languages
  - Give more chance to representation in decision making positions in the country and in the political system and policy making system
  - Reference to new Human Rights and English law (Islamic, Hindu law, Theravada, customary law)
  - To not ignore the vision about our women there are in organized in Sri Lanka
  - Changes in laws needed
  - Multi-Cultural "Barriers" progress

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A-P Region

16

## Community-level –

- all women organizations who are working & talking about the women rights & equalities must get together in order to drive to motivate the women's act
- Joining with women's societies at grass-root level.
- Organized some activities which are help to change Island mind (men and women)
- Persuade men for Give more leadership chances for women's (Organizations in villages)
- Training programs/work shops for women.

## 3. At educational institutions

- must increase the ladies hostels of the educational institutes
- must give leadership trainings by practically
- better to encourage women in order to reduce unusual attitudes about men in society.

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A-P Region

17

Thank you!

NWEC 2010 Empowerment  
Seminar for Women Leaders in  
the A-P Region

18

タイ

アチャラ・スリラタンパイ

社会開発・人間安全保障省 女性と家族開発部 社会開発ワーカー

---

FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders  
in the Asia Pacific Region

Country Report

Name: Achara Sriratampai

Thailand  
Office of Women's Affairs and  
Family Development

Country Overview

- Population (Women/Men) : 3420/3300  
(unit: thousand persons)
- Average Life Expectancy at Birth : 76.08/69.6  
(Women/Men) (unit: age)
- Mean Age of First Marriage : 23.5/25.8  
(Wife/Husband) (unit: age)
- GDP, GNP

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

2

Country Overview (Cont.)

- GDP (PPP) : \$ 546,095 million – 24<sup>th</sup>  
List by the International Monetary Fund (2009)
- HDI : 0.783 (medium) – 87<sup>th</sup>
- GDI : 0.782 – 72<sup>nd</sup>
- GEM : 0.514 – 76<sup>th</sup>

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

3

Historical Trend of Education for  
Girls and Women

2-1. Formal Education

- Compulsory education for granting access  
to education regardless of ability, gender,  
and social background.

2-2. Non-formal Education/Vocational Education

- Educational reform for effective learning

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

4

Historical Trend of Education for  
Girls and Women

2-3. Community-based life-long education

- Trainings for Improving / building  
women's capacity to enable them to have  
potential living

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

5

Historical Trend of  
Gender Equality Policy

- International Commitment
  - Convention on the Elimination of All Forms  
of Discrimination Against Women – CEDAW
  - Beijing Declaration and Platform for Action
  - Millennium Development Goals – MDGs
- Women's Development Plan

NWEC 2010 Empowerment Seminar for  
Women Leaders in the AP Region

6



### Current Situation of Education for Girls and Women

- Girl outnumbered boys in upper secondary (75.30%/60.90%) and tertiary education (74.40% / 65.95%).
- At tertiary level, women outnumbered men in services (47,679/17,241), health and welfare (62,146/26,930), education (63,398/30,608), humanities and arts (98,855/63,630), social sciences, business and law (594,733/410,203) and science (102,963/95,169).

UNESCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

7

### Current Situation of Education for Girls and Women (Cont.)

- At upper secondary level, girls and boys were on par in educational achievement. Girls obtained higher average scores in Thai, Arts and English.
- Among the youth, women posed higher computer and internet literacy rate than men through out the country.
- In the 6-29 age group, women read more or as much as men; however, after the age of 30, men surpassed women in both urban and rural areas.

UNESCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

8

### Current Situation of Gender Equality Policy

- The Constitution of the Kingdom of Thailand
- Protection of Domestic Violence Act
- Women's Development Plan in the period of the 10<sup>th</sup> National Economic and Social Development Plan (2007 – 2011)
- National Standard and indicators on Gender Equality

UNESCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

9

### Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Curriculum and text books review for providing the right image of the two sexes to society, parents, teachers and students in order to narrow gender gap in education as well as to narrow the economic and social disparity between women and men.

UNESCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

10

### Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

1. State-level
  - Policy's implementation and accountability
2. Region-level
  - Traditional attitude/ belief
3. Community-level
  - Traditional attitude/ belief

UNESCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

11

### Conclusion/Policy Recommendations

1. State-level
  - To take into account gender in any policy formulation, implementation and evaluation
2. Community-level
  - To Change attitudes towards gender equality
3. At educational Institutions
  - To adjust curriculum for attitude changing

UNESCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

12



ベトナム

ハン・ティ・トゥク・ニューエン

ベトナム女性連合 ベトナム女性連合理事会理事 ベトナム女性新聞主任編集者

---

## FY2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the Asia Pacific Region

# Vietnam Country Report

NGUYEN THI THUOC HANE  
VIETNAM  
VIETNAM WOMEN'S UNION

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region

## 1. Country Overview

- The population of Viet Nam is over 85.7 million people including 43.3 million women accounting for 50.5% of the population. Vietnamese women make up over 48% of the labor force while in the rural area, women laborers account for over 70%.
- The average life expectancy of the Vietnamese at present is over 72 years ; in which women's is 4-5 years higher than that of men.
- Mean Age of First Marriage: 18/20 (report of GSO, 2008)
- The Human Development Index (HDI) stands at rank of 116 out of 182 countries; belonging to the average development country; the Gender Development Index (GDI) ranks at 94 out of 155 countries ; For the first time, Viet Nam has been enlisted amongst countries having Gender Empowerment Measures (GEM) at rank 52/93 countries; Gender Gap Index (GGI) in 2008 of Viet Nam ranked 88/130 countries.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 2

## 2. Historical Trend of Education for Girls and Women

- Literate rate: 93.1% (female: 90.5%, male: 95%).
- Number of school attendance years of the population aged 20-24 for female is 9.5 and male 9.8.
- Vietnam completed compulsory primary education. The rate of school attendance of children in due age at primary school: 95.9% (school year 2005-2007).
- The rates of school attendance of boys and girls are almost the same.
- Rate of female students at universities and colleges increased from 48.49% (school year 2005-2006) to 55.32% (school year 2006-2007).
- By the end of 2007, total number of female students in education accounts for 70%. In school year 2005-2007, the rate of female teachers at primary schools accounts for 77.6%; Junior high school 67.1%; Senior high school is 58.4%; college 49.2% and university 42.5%.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 3

## 3. Historical Trend of Gender Equality Policy

- During the past nearly 2 decades, Vietnam had female Vice-Presidents of the State.
- The percentage of female National Assembly deputies of the Tenure 1997 – 2002 was 25.2%; Tenure 2002 – 2007 was 27.3%; tenure 2007 – 2011 is 25.78%, ranked 31st in the world and takes the 1st place among the 8 ASEAN countries having parliaments.
- In the local elected bodies, the percentages of female members has increased from the tenure of 1999 – 2004 to the tenure of 2005 – 2009: for the provincial people's council, the percentage has increased from 22.3% to 25.8%; for the district level - 20.1% to 23.2%; for commune level 16.6% to 20.1%.
- By 31 December, 2008, total number of female public employees from district to central level accounts for 31.7%, of whom female leaders accounts for 18.4%. At the commune level, female regular staff accounts for 18.27% of the total number of regular staff, therefore women have their voices heard in developing and implementing community's regulations & rules.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 4

## Female National Assembly Deputies

Session	Percentage (%)
10th Session (1997-2002)	25.2%
11th Session (2002-2007)	27.3%
12th Session (2007-2011)	25.78%

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 5

## 4. Current Situation of Education for Girls and Women

Literate rate among population aged seven 10 and above is 93.1%, in which female account 90.5% and male 95%.

Number of school attendance years of the population aged 20-24 for female is 9.5 and male 9.8.

Following the success in completing compulsory primary education, Vietnam continue to motivate a merit all children at age to go to schools. The rate of school attendance of children in due age at primary school is at 95.9% (school year 2005-2007). The rate of school attendance of minority ethnic children at due age at primary school is 93.6%, while it is 96.7% for the Kinh ethnic children. The rates of school attendance of boys and girls of Kinh group and minority ethnic are almost the same.

The gap in access to education opportunities of girl children and women in the rural areas and ethnic minority remains the main issue. Educational level of women compared to that of men is also in a considerable disparity. In 2008, there were only 3.1% female professors; 11.8% female associate professors.

Present poverty situation has been a constraint to female students especially the ethnic students in accessing to good quality education.

NWEC 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A-P Region 6

## 5. Current Situation of Gender Equality Policy

- **Political National Strategy for the Advancement of women in Vietnam by the Year 20<sup>th</sup> D.**  
The Regulation on Gender Equality (2005);  
The Law on Gender Equality (2006); the Politburo has adopted the Resolution No 11-NQ/TW of the Politburo of Vietnam Communist Party (2007).  
Female cadres have been grown up, making certain contribution in the leadership and management of the country.
- The percentage of female managers, leaders remains low. The current ratio of female leaders in the Government is still at a modest level: 126 ministers is a woman (accounting for 4.88%), 6 women vice ministers (accounting for 4.88%). Women account for 9.87% of heads of departments and equivalent, 20.74% of deputy heads of departments are equivalent.
- More and more agencies attach in a large for the advancement of women activities (24.4% of provinces/branches and 7.7 % of ministries/branches in 2004 compared with 19% and 7% respectively in 2005). Budget provision for the advancement of women activities in ministries/branches and provinces/branches has become unified and changed positively. The number of agencies receiving budget is increasing up to 52.7 % for the provinces/branches and 68.6 % for the ministries/branches compared to 51.7 % and 42.4 % respectively before 2005. The achievement from activities for women's advancement at all branches and levels have significantly contributed to shortening gender gaps in Vietnam.

NWCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A/P Region

7

## 6. Best Practices of Educational Approach to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

- Paying emphasis on and conducting activities of gender integration in education have created conditions for women and girl children to access to education and training.
- Designing and building projects and programs for targeted groups of rural and ethnic girl children to contribute to the reduction of disparity in education and intellectual standard of the people in different regions and areas of Vietnam.
- The Government pays due attention to bringing into play women's role in the society and the State management. Many policies, programs have been formulated and adopted in order to promote their participation and develop their talents, intellectuals in the State management and leadership.
- The female cadres training, retraining and planning work are paid due attention and implemented seriously, systematically and strategically, thereby, the contingent of female cadres rise step by step considerably grown up both quantitatively and qualitatively in different areas.
- Strengthen the roles of others agencies in promoting gender equality and advancement of women.
- To provide the guidelines for cadres at all levels for better understanding the roles, responsibilities as well as for improving their knowledge and skills in reaching the goal of gender equality.

NWCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A/P Region

8

## 7. Major Obstacles to Promote Women's Leadership and/or Social Participation

The percentage of female managers, leaders remains low. The current ratio of female leaders in the Government is still at a modest level: 126 ministers is a woman (accounting for 4.88%), 6 women vice ministers (accounting for 4.88%). Women account for 9.87% of heads of departments and equivalent, 20.74 % of deputy heads of departments and equivalent.

Background stereotypes on the gender role in the society. Women are considered as those taking a main role in domestic work, care for the family, not being able to handle important tasks, men are considered as the "key persons" and are supposed to participate in leadership and management positions. Some women feel inferior, are not willing to make efforts to take leadership and management positions.

The work for women's advancement is not appreciably prioritized and strictly implemented by local authorities and branches at all levels.  
- The awareness of gender equality in some localities etc. among some civil servants, is still limited.  
- The implementation of regulations on the relations between the VWU and the State Administrative bodies, which has been positively changed following Government Decree No 18/2003/ND-CP dated March 7, 2003, does not have practical effectiveness and is still viewed only as a formality in some parts of the country.  
- The capacities of the National Commission for Advancement of Women in ministries, branches and provinces are still inadequate.

NWCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A/P Region

9

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### State-level

- The Government pays due attention to bringing into play women's role in the society and the State management. Many policies, programs should be formulated and adopted in order to promote their participation and develop their talents, intellectuals in the State management and leadership.
- Forums of National Assembly and Government for discussion on policies for Gender Equality.
- The female cadres training, retraining and planning work has been paid due attention and has been implemented seriously, systematically and strategically.
- Programme policies of the Vietnamese Government for the revolutionary contributions should be consistently promulgated in time.
- The direction and conducting of activities for the advancement of women in the national decision-making machinery should be promoted thus helping women enhance their role in the social life.

NWCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A/P Region

10

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### Community-level

- Providing the guidelines for women cadres at all levels for better understanding the roles, responsibilities as well as for improving their knowledge and skills in reaching the goal of gender equality.
- More and more media agencies and women's programs promote women's participation in political life.
- The close cooperation between State Management agencies on gender equality are socio-political organizations and non-governmental organizations and other policies.
- VWU focuses on giving direction to the network to empower women's capacity, building and replying to other communities and source good models of economic development and motivating members to apply. VWU has actively supported good economic models of women's clubs, women leaders' clubs are women entrepreneurs clubs, organized courses on marketing and leadership to introduce enterprises owned by women.

NWCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A/P Region

11

## 8. Conclusion/Policy Recommendations

### At educational Institutions

- Paying emphasis on and conducting activities of gender integration in education have created conditions for women and girl children to access to education and training.
- Designing and building projects and programs for targeted groups of rural and ethnic girl children to contribute to the reduction of disparity in education and intellectual standard of the people in different regions and areas of Vietnam.
- Educating men to participate in the process of promoting gender equality.
- Gender integration should be proper one of the demands for improving contents, curricula, text books at vocational schools. Gender is integrated into curricula of teachers in regular education programs, text books, and guide books for teachers, visual aids, and pictures. Especially, gender issues have been incorporated into life skills training program for rural women in community based learning centers. Besides, training materials for education on sex and reproductive health for schools have been compiled. Many training courses and studies on gender issues should be conducted more effectively.

NWCO 2010 Empowerment Seminar for Women Leaders in the A/P Region

12





独立行政法人  
国立女性教育会館  
NATIONAL WOMEN'S EDUCATION CENTER