|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2022年会议2022年3月21-31日****，日内瓦** |  |
|  |  |
|  |  |
| **议项：ADM 3** | **文件 C22/68-C** |
| **2022年3月4日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 澳大利亚和加拿大的文稿 |
| 关于在国际电联案文中使用性别中立语言实施分析的提案 |

|  |
| --- |
| 概要本文稿建议理事会责成国际电信联盟（ITU）秘书处审查在未来国际电联案文中使用性别中立语言的实施情况，供理事会进行全面审议。不建议对国际电联《组织法》和《公约》进行修正。需采取的行动请理事会**同意**责成国际电联秘书处审查在国际电联案文中使用性别中立语言的实施情况，并由国际电联秘书处向理事会2023年会议提交其调查结果，供进一步审议并采取适当行动。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_参考文件理事会[第500号决定](https://www.itu.int/itudoc/gs/council/c00/docs/resdec/77.html)（C-2000） |

引言

作为联合国（UN）全系统范围重视性别平等问题的举措，联合国已经在工作中将性别问题纳入了其政策和计划的主流。这包括实施联合国[全系统的性别平等战略](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/system-wide-strategy)和出版[《英文性别包容性语言指南》](https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml)，以协助联合国工作人员使用性别包容性语言。

国际电联通过建立“国际电联妇女联谊会”以及通过性别平等和主流化政策，为优先重视性别平等做出了积极贡献。国际电联还在其各个部门内推动了将性别平等观点纳入主要工作举措，包括在2019年世界无线电通信大会（WRC）上通过了《WRC-19关于在国际电联无线电通信部门促进性别平等、公平和对等的宣言》，以及世界电信标准化全会第55号决议、世界电信发展大会（WTDC）第55号决议和全权代表大会（PP）第70号决议中概述的促进性别平等和观点的举措。然而，目前国际电联的语言实践与这些将性别平等纳入主流的努力并不一致。

讨论

根据国际电联理事会在2000年会议上做出的第500号决定，“主席（Chairman）”一词（以及“副主席（Vice-chairman）”、“主席（Chairmanship）”等相关术语）被认为是不分性别的，可以在国际电联的所有英文文件中使用。国际电联理事会20多年前同意的第500号决定已经过时，没有认识到当今国际电联和联合国系统范围内关于性别对等和平等的举措。

为了促进性别的平等、对等和包容，在联合国和其他国际组织的案文和文件中提倡使用性别中立的语言正在[成为越来越有影响力的潮流](https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/)。在2021年第27届万国邮政联盟大会上，作为加强邮政部门性别平等和赋予女性和年轻女性能力的一揽子修正案的一部分，万国邮政联盟的成员国协商一致同意在联盟的所有文件中使用性别中立的语言。

同样，在亚太电信组织（APT）管理委员会第45次会议（MC-45）上，APT责成APT秘书处和APT工作计划审议其文件和工作方法，以纳入性别中立语言。自做出这一决定以来，澳大利亚很高兴看到APT在筹备2021年世界电信发展大会（WTDC-21）和2022年全权代表大会（PP-22）期间的文件起草工作中积极采用了性别中立的语言。

国际电联的案文中继续使用性别化、男性化的术语，与国际电联在国际电联系统内将性别平等和对等纳入主流工作并促进发展的目标相违背。作为国际电联内部鼓励所有人积极参与和包容的更大推动力的一部分，不论性别哪种，我们都坚信，国际电联应采取必要的步骤，通过在国际电联的案文中实施使用性别中立的语言来促进性别平等、对等和包容。

[国际电联英文文体指南](https://www.itu.int/en/language-tools/Documents/styleguide.docx)认识到，作为一个国际组织，国际电联需注意在其案文中避免一切形式的歧视，包括性别、种族、文化、国籍和宗教歧视。尽管该《指南》承认性别偏见是其案文中最常见的歧视例子，但是它的建议却与理事会第500号决定中概述的主张一致，即“主席（Chairman）”一词是中性的，国际电联基本法律文件中使用的语言，以及推而广之国际电联的所有案文中使用的语言，都被默认为性别中立的语言。

在国际电联的案文中纳入性别中立的语言，将有助于避免性别偏见和歧视，并鼓励多元化参与，使国际电联成为一个现代化的包容性组织。

在2022年1月举行的理事会财务和人力资源工作组（CWG-FHR）会议上，澳大利亚、加拿大和新西兰提交了一份关于“在国际电联案文中使用性别中立的语言”的文稿[（CWG-FHR-15/17-E）](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0017/en)。虽然成员们普遍表示支持，对拟议的术语也没有异议，但是有成员建议需要对实施过程进行进一步分析，以便理事会能够对此该事宜进行全面审议。

我们坚信，国际电联有必要并且能够采取必要的措施，通过在国际电联的案文中使用性别中立的语言促进性别平等、对等和包容。澳大利亚预计，实施性别中立的语言将是一个积极的、容易实现的举措，鼓励所有人，无论什么性别，都参与和包容这一举措，并通过在国际电联和更广泛的联合国系统内赋予所有人能力来发挥所有人的知识和专长。

提案

作为实现这一变革的第一步，我们请求国际电联秘书处审查国际电联未来案文中使用性别中立的语言的执行情况，并要求国际电联秘书处向理事会2023年会议提交其审查结果，供进一步审议和采取适当行动。这将使理事会能够对此事宜，包括今后可能采取的措施，进行全面的审议。目前没有提议对国际电联《组织法》和《公约》进行修正。

我们建议，审查应考虑适用以下内容的实际执行情况：

• 在国际电联所有英文版的文件中使用性别中立的语言，并在可能的情况下，在国际电联文件的阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文版本中使用性别中立的语言；以及

• 在国际电联所有英文版的文件中采用以下性别中立的语言的做法：

* 用“主席（Chair）”和“副主席（Vice-Chair）”取代“主席（Chairman）”和“副主席（Vice-Chairman）”；
* 用“他们/他们的”取代“他/他的”和“她/她的”，但是当这些术语指定一个可识别的个人时，则应使用该人所倾向使用的代词；
* 用“配偶”而不用“妻子”或“丈夫”；
* 使用替代性术语来代替带有性别含义的表达法，例如用“人（people）”代替“人类（mankind）”，用“劳动力（workforce）”或“人力资源（human resources）”代替“人力（manpower）”。

我们还建议，审查应考虑删除理事会第500号决定可能产生的影响，并评估取代国际电联《组织法》和《公约》脚注的备选方案，该脚注指出，“国际电联基本法律文件（《组织法》和《公约》）中使用的语言应视为性别中性”。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_