



WO/CC/76/1
原文：英文
日期：2019年7月30日

产权组织协调委员会

第七十六届会议（第50次例会）
2019年9月30日至10月9日，日内瓦

《工作人员条例与细则》修正案

总干事编拟的文件

目 录

文件 W0/CC/76/1 各章标题

- 一、导 言
- 二、《工作人员条例》修正案（供批准）
- 三、《工作人员细则》修正案（供通知）

附 件

- 附件一 《工作人员条例》拟议修正案
- 附件二 《工作人员细则》修正案

一、导 言

1. 现将对《工作人员条例》和《工作人员细则》的修正案提交产权组织协调委员会，分别供批准和通知。

2. 这些修正案是作为《工作人员条例与细则》持续审查的一部分提出的。这种持续审查使产权组织可以保持健全的监管框架，以适应和支持本组织不断变化的需求和工作重点，同时确保与联合国共同制度中的最佳做法一致。

二、《工作人员条例》修正案（供批准）

3. 将于 2020 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》拟议修正案见附件一。现将主要修正解释如下。

条例 3.19 - 薪金税额

4. 联合国共同制度适用的工作人员薪金税率接受定期审查，最后一次修订于 2019 年 1 月 1 日生效。建议从条例 3.19 中删除税率，将其列入（新的）工作人员细则，这样可以随着工作人员薪金税率修改而修改。

条例 9.9 - 离职回国补助金

5. 拟议修正澄清，只有定期、连续或长期任用下的连续工作年数才在计算离职回国补助金时纳入考虑。

条例 9.10 - 退休年龄上限

6. 拟议修正按产权组织协调委员会在其第七十四届会议（第 48 次例会）上的决定，将 2014 年 1 月 1 日之前征聘的工作人员强制离职年龄提高到 65 岁，2020 年 1 月 1 日生效。¹

条例 12.5 - 过渡措施

7. 除编辑修改外，建议条例 12.5 新增两项，均涉及前述条例 9.10 的拟议修正。其中一项旨在为分别于 1990 年 11 月 1 日之前或 2014 年 1 月 1 日之前入职的工作人员保留在 60 岁或 62 岁退休的既得权利。新增的另一项规定，在 2020 年 1 月 1 日之前达到 60 岁或 62 岁强制离职年龄的工作人员（包括 2020 年 1 月 1 日之后在特殊情况下留任超过这一年龄的工作人员），其强制退休年龄不得增至 65 岁。

其他修正案

8. 还对下列条例提出了其他不太实质性的修正案，详见附件一。

条例 3.13 - 夜间津贴

条例 4.18 - 连续任用

条例 4.19 - 长期任用

¹ 见 W0/CC/74/8 “报告——经产权组织协调委员会通过”，2017 年 12 月 14 日。

三、《工作人员细则》修正案（供通知）

9. 将于 2020 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》修正案见附件二。这些涉及：

- 新细则 3.19.1 - 工作人员薪金税率
- 细则 11.3.1 - 非正式争端解决的方式

10. 请产权组织协调委员会：

(i) 批准文件 WO/CC/76/1 附件一中所列的《工作人员条例》修正案；

(ii) 注意文件 WO/CC/76/1 附件二中所列的《工作人员细则》修正案。

[后接附件]

将于 2020 年 1 月 1 日生效的《工作人员条例》拟议修正案

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明																																				
<p>条例 3.13</p> <p>夜间津贴</p>	<p>[……]</p> <p>(f) 在日内瓦，一般事务类工作人员如须在 20:00 之后工作且无晚餐休息时间，或在 23:00 之后加班，或在 20:00 后结束执勤又加班至少两小时的，应另外支付总干事随后规定的数额，作为夜间工作茶点费。</p> <p>(g) 本条例不适用于专门从事夜间工作的工作人员。</p>	<p>[……]</p> <p>(f) 在日内瓦，一般事务类工作人员如须在 20:00 之后工作且无晚餐休息时间，或在 23:00 之后加班，或在 20:00 后结束执勤又加班至少两小时的，应另外支付总干事随后规定的数额，作为夜间工作茶点费。</p> <p>(g) 本条例不适用于专门从事夜间工作的工作人员。</p>	<p>符合条例 3.13(f) 所定条件的一般事务类日内瓦工作人员，给付 4.50 瑞郎的夜间茶点费。出于行政效率（处理支付夜间茶点费的行政成本与工作人员得到的有限利益不成比例），并确保所有一般事务类工作人员不论工作地点一视同仁，建议删除该条款。另应注意，联合国共同制度的其他组织不向日内瓦工作人员支付夜间茶点费（如联合国日内瓦办事处和世界卫生组织）。</p>																																				
<p>条例 3.19</p> <p>薪金税额</p>	<p>每名工作人员均应按以下税率缴纳内部课税（“薪金税额”）：</p> <p>(a) 专业及以上职类工作人员：</p> <p>(1) 除去工作地点差价调整数，与薪酬毛额相关的薪金税率：</p> <table border="1" data-bbox="369 861 952 1085"> <thead> <tr> <th>计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个 50,000 美元</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>第二个 50,000 美元</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>第三个 50,000 美元</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>其余计税额</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 用于计算应计养恤金薪酬与养恤金的薪金税率：</p> <table border="1" data-bbox="369 1197 952 1388"> <thead> <tr> <th>计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每年 20,000 美元及以下</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>每年 20,001 美元到 40,000 美元</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>每年 40,001 美元到 60,000 美元</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table>	计税额 (美元)	(%)	第一个 50,000 美元	17	第二个 50,000 美元	24	第三个 50,000 美元	30	其余计税额	34	计税额 (美元)	(%)	每年 20,000 美元及以下	11	每年 20,001 美元到 40,000 美元	18	每年 40,001 美元到 60,000 美元	25	<p>每名工作人员均应按以下税率缴纳内部课税（“薪金税额”）：1。</p> <p>(a) 专业及以上职类工作人员：</p> <p>(1) 除去工作地点差价调整数，与薪酬毛额相关的薪金税率：</p> <table border="1" data-bbox="974 861 1556 1085"> <thead> <tr> <th>计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个 50,000 美元</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>第二个 50,000 美元</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>第三个 50,000 美元</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>其余计税额</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 用于计算应计养恤金薪酬与养恤金的薪金税率：</p> <table border="1" data-bbox="974 1197 1556 1388"> <thead> <tr> <th>计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每年 20,000 美元及以下</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>每年 20,001 美元到 40,000 美元</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>每年 40,001 美元到 60,000 美元</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table>	计税额 (美元)	(%)	第一个 50,000 美元	17	第二个 50,000 美元	24	第三个 50,000 美元	30	其余计税额	34	计税额 (美元)	(%)	每年 20,000 美元及以下	11	每年 20,001 美元到 40,000 美元	18	每年 40,001 美元到 60,000 美元	25	<p>适用于所有职类工作人员的应计养恤金薪酬用通用工作人员薪金税表已经实行，2019 年 1 月 1 日生效。新税率要求修正条例 3.19 的 (a) (2) 项和 (b) (1) 项。此外，适用于专业及以上职类工作人员的薪酬毛额用工作人员薪金税率（条例 3.19 的 (a) (1) 项）每三年审查一次。因此，建议从条例 3.19 中删除工作人员薪金税率，并将其列入（新的）工作人员细则（见附件二），这样可以随着适用于联合国共同制度各组织的工作人员薪金税率的修改而修改。</p>
计税额 (美元)	(%)																																						
第一个 50,000 美元	17																																						
第二个 50,000 美元	24																																						
第三个 50,000 美元	30																																						
其余计税额	34																																						
计税额 (美元)	(%)																																						
每年 20,000 美元及以下	11																																						
每年 20,001 美元到 40,000 美元	18																																						
每年 40,001 美元到 60,000 美元	25																																						
计税额 (美元)	(%)																																						
第一个 50,000 美元	17																																						
第二个 50,000 美元	24																																						
第三个 50,000 美元	30																																						
其余计税额	34																																						
计税额 (美元)	(%)																																						
每年 20,000 美元及以下	11																																						
每年 20,001 美元到 40,000 美元	18																																						
每年 40,001 美元到 60,000 美元	25																																						

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明																				
	<p>每年 60,001 美元及以上 30</p> <p>(b) 一般事务类和本国专业干事类工作人员：</p> <p>(1) 用于计算应计养恤金薪酬与薪酬毛额的薪金税率：</p> <table border="1" data-bbox="369 475 943 691"> <thead> <tr> <th>计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每年 20,000 美元及以下</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>每年 20,001 美元到 40,000 美元</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>每年 40,001 美元到 60,000 美元</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>每年 60,001 美元及以上</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table> <p>(c) 百分比所适用的数额，为届时有效的薪级表中上述美元数额的等值瑞郎数额。</p>	计税额 (美元)	(%)	每年 20,000 美元及以下	19	每年 20,001 美元到 40,000 美元	23	每年 40,001 美元到 60,000 美元	26	每年 60,001 美元及以上	31	<p>每年 60,001 美元及以上 30</p> <p>(b) 一般事务类和本国专业干事类工作人员：</p> <p>(1) 用于计算应计养恤金薪酬与薪酬毛额的薪金税率：</p> <table border="1" data-bbox="974 475 1547 691"> <thead> <tr> <th>计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每年 20,000 美元及以下</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>每年 20,001 美元到 40,000 美元</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>每年 40,001 美元到 60,000 美元</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>每年 60,001 美元及以上</td> <td>31</td> </tr> </tbody> </table> <p>(c) 百分比所适用的数额，为届时有效的薪级表中上述美元数额的等值瑞郎数额。</p>	计税额 (美元)	(%)	每年 20,000 美元及以下	19	每年 20,001 美元到 40,000 美元	23	每年 40,001 美元到 60,000 美元	26	每年 60,001 美元及以上	31	
计税额 (美元)	(%)																						
每年 20,000 美元及以下	19																						
每年 20,001 美元到 40,000 美元	23																						
每年 40,001 美元到 60,000 美元	26																						
每年 60,001 美元及以上	31																						
计税额 (美元)	(%)																						
每年 20,000 美元及以下	19																						
每年 20,001 美元到 40,000 美元	23																						
每年 40,001 美元到 60,000 美元	26																						
每年 60,001 美元及以上	31																						
<p>条例 4.18</p> <p>连续任用</p>	<p>(a) 连续任用为无限期任用。司局长、专业、本国专业干事或一般事务职类工作人员，连续工作五年，资历、工作表现和行为充分表明其适宜从事国际公务员工作，且证明满足条例 4.1 所规定标准的，可予以连续任用。</p> <p>(b) 连续任用由总干事酌情授予。</p>	<p>(a) 连续任用为无限期任用。司局长、专业、本国专业干事或一般事务职类工作人员，连续工作五年，资历、工作表现和行为充分表明其适宜从事国际公务员工作，且证明满足条例 4.1 所规定标准的，可<u>依照办公指令所规定的条件</u>，予以连续任用。</p> <p>(b) 连续任用由总干事酌情授予。</p>	<p>澄清授予连续任用的详细条件由办公指令规定。</p>																				
<p>条例 4.19</p> <p>长期任用</p>	<p>(a) 长期任用为无限期任用。2011 年 12 月 31 日前定期任用的司局长、专业、本国专业干事或一般事务职类工作人员，连续服务至少满七年，资历、工作表现和行为充分表明其适宜从事国际公务员工作，且证明满足条例 4.1 所规定标准的，可予以长期任用。</p> <p>(b) 长期任用由总干事酌情授予。</p>	<p>(a) 长期任用为无限期任用。2011 年 12 月 31 日前定期任用的司局长、专业、本国专业干事或一般事务职类工作人员，连续服务至少满七年，资历、工作表现和行为充分表明其适宜从事国际公务员工作，且证明满足条例 4.1 所规定标准的，可<u>依照办公指令所规定的条件</u>，予以长期任用。</p> <p>(b) 长期任用由总干事酌情授予。</p>	<p>澄清授予长期任用的详细条件由办公指令规定。</p>																				
<p>条例 9.9</p> <p>离职回国补助金</p>	<p>[……]</p>	<p>[……]</p>	<p>澄清只有定期、连续或长期任用下的连续工作年数才在计算离职回国补助金时纳入考虑。</p>																				

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	<p>(b) 离职回国补助金应在本国以外连续工作和居住的年限的基础上，按照下表计算：</p> <p>在本国以外连续工作和居住的年限[……]</p>	<p>(b) 离职回国补助金应在本国以外<u>定期、连续或长期任用下的</u>连续工作和居住的年限的基础上，按照下表计算：</p> <p>在本国以外<u>(定期、连续或长期任用下的)</u>连续工作和居住的年限[……]</p>	
<p>条例 9.10</p> <p>退休年龄上限</p>	<p>(a) 任用决定于 2014 年 1 月 1 日或之后生效的工作人员超过 65 岁后不得留任。</p> <p>(b) 任用决定于 1990 年 11 月 1 日或之后、且于 2014 年 1 月 1 日之前生效的工作人员超过 62 岁后不得留任。</p> <p>(c) 任用决定于 1977 年 11 月 1 日或之后、且于 1990 年 11 月 1 日之前生效的工作人员超过 60 岁后不得留任。</p> <p>(d) 总干事认为符合本组织利益的，可在特殊情况下准予延长以上年龄上限。</p> <p>(e) 退休不得被视为条例 9.2 和 9.4 中所界定的终止任用。</p>	<p>(a) 任用决定于 2014 年 1 月 1 日或之后生效的工作人员超过 65 岁后不得留任。</p> <p>(b) 任用决定于 1990 年 11 月 1 日或之后、且于 2014 年 1 月 1 日之前生效的工作人员超过 62 岁后不得留任。</p> <p>(c) 任用决定于 1977 年 11 月 1 日或之后、且于 1990 年 11 月 1 日之前生效的工作人员超过 60 岁后不得留任。</p> <p>(d) 总干事认为符合本组织利益的，可在特殊情况下准予延长<u>以上</u>该年龄上限。</p> <p>(b)(c) 退休不得被视为条例 9.2 和 9.4 中所界定的终止任用。</p>	<p>按产权组织协调委员会在其第七十四届会议（第 48 次例会）上的决定，将 2014 年 1 月 1 日之前征聘的工作人员强制离职年龄提高到 65 岁，2020 年 1 月 1 日生效（见文件 WO/CC/74/8）。</p> <p>另见条例 12.5 “过渡措施”新增(k)项和(1)项。</p>
<p>条例 12.5</p> <p>过渡措施</p>	<p>(a) [删除]</p> <p>(b) [删除]</p> <p>(c) [删除]</p> <p>(d) 对于 2013 年 1 月 1 日前[……]。</p> <p>(e) 被国际局长期任用的工作人员[……]。</p> <p>(f) [删除]</p> <p>(g) [删除]</p> <p>(h) 尽管有条例 3.14(a)的规定[……]。</p>	<p><u>权利主张的结清</u></p> <p>(a) [删除]</p> <p>(b) [删除]</p> <p>(c) [删除]</p> <p>(d) 对于 2013 年 1 月 1 日前[……]。</p> <p><u>长期任用</u></p> <p>(b)(c) 被国际局长期任用的工作人员[……]。</p> <p>(f) [删除]</p>	<p>由于所涉主题众多，建议在条例 12.5 中增加若干小标题。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	<p>(i) 尽管有条例 9.9(a)的规定[……]。</p> <p>(j) 尽管有条例 9.9 的规定[……]。</p> <p>(k) 当 2017 年 1 月 1 日转换为统一薪金表时[……]。</p> <p>(l) 于 2016 年 12 月 31 日因受扶养子女而领取受扶养人薪率的工作人员[……]。</p> <p>(m) 2016 年 12 月 31 日领取流动津贴[……]。</p> <p>(n) 在 2017 年 1 月 1 日前搬家并选择不搬运家用物品的工作人员[……]。</p> <p>(o) 尽管有条例 3.14(b)的规定[……]。</p>	<p>(g) [删除]</p> <p>教育补助金</p> <p>(c)(h) 尽管有条例 3.14(a) 的规定[……]。</p> <p>(d)(e) 尽管有条例 3.14(b) 的规定，</p> <p>离职回国补助金</p> <p>(e)(i) 尽管有条例 9.9(a) 的规定[……]。</p> <p>(f)(j) 尽管有条例 9.9 的规定[……]。</p> <p>统一薪金表</p> <p>(g)(k) 当 2017 年 1 月 1 日转换为统一薪金表时[……]。</p> <p>受扶养子女</p> <p>(h)(l) 于 2016 年 12 月 31 日因受扶养子女而领取受扶养人薪率的工作人员[……]。</p> <p>与搬迁有关的应享权利</p> <p>(i)(m) 2016 年 12 月 31 日领取流动津贴[……]。</p> <p>(j)(n) 在 2017 年 1 月 1 日前搬家并选择不搬运家用物品的工作人员[……]。</p> <p>退休年龄上限</p> <p><u>(k) 1990 年 11 月 1 日之前任用生效的工作人员，有在 60 岁退休的既得权利。1990 年 11 月 1 日或之后、且于 2014 年 1 月 1 日之前任用生效的工作人员，有在 62 岁退休的既得权利。这些工作人员可以在 65 岁以</u></p>	<p>新(k)项：为分别于 1990 年 11 月 1 日之前或 2014 年 1 月 1 日之前入职的工作人员保留在 60 岁或 62 岁退休的既得权利（见条例 9.10 的拟议修正）。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
		<p><u>前，选择在 60 岁或 62 岁（按适用）或之后任何时间离职。希望在 65 岁以前行使在 60 岁或 62 岁（按适用）或之后任何时间离职的既得权利的工作人员，长期或连续任用的，应提前三个月提交书面通知，定期任用的，应提前 30 日提交书面通知。但总干事可以接受更短时间内提交的通知。</u></p> <p><u>(1) 2014 年 1 月 1 日之前任用生效的工作人员，2020 年 1 月 1 日之前达到 60 岁或 62 岁（按适用）的，其强制离职年龄不得提高到 65 岁，包括 2020 年 1 月 1 日之后在特殊情况下留任超过 60 岁或 62 岁（按适用）强制离职年龄的工作人员。</u></p>	<p>新(1)项：澄清在 2020 年 1 月 1 日之前达到 60 岁或 62 岁强制离职年龄的工作人员（包括 2020 年 1 月 1 日之后在特殊情况下留任超过这一年龄的工作人员），其强制退休年龄不得增至 65 岁。</p>

[后接附件二]

将于 2020 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》修正案

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明																																		
<p>新细则 3.19.1</p> <p>工作人员薪金税率</p>		<p><u>(a) 专业及以上职类工作人员，除去工作地点差价调整数，与薪金毛额相关的工作人员薪金税率如下：</u></p> <table border="1" data-bbox="965 408 1547 628"> <thead> <tr> <th>年计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个 50,000 美元</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>第二个 50,000 美元</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>第三个 50,000 美元</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>其余计税额</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>(b) 一般事务类和本国专业干事类工作人员，用于计算薪金毛额的工作人员薪金税率如下：</u></p> <table border="1" data-bbox="965 751 1547 1010"> <thead> <tr> <th>年计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每年 20,000 美元及以下</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>每年 20,001 美元到 40,000 美元</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>每年 40,001 美元到 60,000 美元</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>每年 60,001 美元到 80,000 美元</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>每年 80,001 美元及以上</td> <td>29</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>(c) 所有工作人员用于计算应计养恤金薪酬的工作人员薪金税率如下：</u></p> <table border="1" data-bbox="965 1133 1547 1391"> <thead> <tr> <th>年计税额 (美元)</th> <th>(%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每年 20,000 美元及以下</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>每年 20,001 美元到 40,000 美元</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>每年 40,001 美元到 60,000 美元</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>每年 60,001 美元到 80,000 美元</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>每年 80,001 美元及以上</td> <td>29</td> </tr> </tbody> </table>	年计税额 (美元)	(%)	第一个 50,000 美元	17	第二个 50,000 美元	24	第三个 50,000 美元	30	其余计税额	34	年计税额 (美元)	(%)	每年 20,000 美元及以下	19	每年 20,001 美元到 40,000 美元	23	每年 40,001 美元到 60,000 美元	26	每年 60,001 美元到 80,000 美元	28	每年 80,001 美元及以上	29	年计税额 (美元)	(%)	每年 20,000 美元及以下	19	每年 20,001 美元到 40,000 美元	23	每年 40,001 美元到 60,000 美元	26	每年 60,001 美元到 80,000 美元	28	每年 80,001 美元及以上	29	<p>见附件一条例 3.19 的修正。</p> <p>新细则反映了 2019 年 1 月 1 日起联合国共同制度适用以下方面的新工作人员薪金税率：(i) 适用于所有职类工作人员，用于计算应计养恤金薪酬；(ii) 适用于一般事务类和本国专业干事类，用于计算薪金毛额。</p>
年计税额 (美元)	(%)																																				
第一个 50,000 美元	17																																				
第二个 50,000 美元	24																																				
第三个 50,000 美元	30																																				
其余计税额	34																																				
年计税额 (美元)	(%)																																				
每年 20,000 美元及以下	19																																				
每年 20,001 美元到 40,000 美元	23																																				
每年 40,001 美元到 60,000 美元	26																																				
每年 60,001 美元到 80,000 美元	28																																				
每年 80,001 美元及以上	29																																				
年计税额 (美元)	(%)																																				
每年 20,000 美元及以下	19																																				
每年 20,001 美元到 40,000 美元	23																																				
每年 40,001 美元到 60,000 美元	26																																				
每年 60,001 美元到 80,000 美元	28																																				
每年 80,001 美元及以上	29																																				

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
<p>工作人员细则 11.3.1</p> <p>非正式争端解决的方式</p>	<p>(a) 工作人员有意通过非正式争端解决机制解决条例 11.3 所述问题的，可以寻求以下人员或机制的帮助：</p> <p>(1) 监察员办公室；</p> <p>(2) 人力部或更高级的主管；</p> <p>(3) 由总干事建立的任何其他非正式争端解决机制。</p> <p>(b) 对上述所有非正式程序，不得保留正式记录。</p> <p>(c) 总干事可通过办公指令的形式制定措施，支持建立互相尊重、和谐融洽的工作环境。</p>	<p>(a)——工作人员有意通过非正式争端解决机制解决条例 11.3 所述问题的，可以寻求以下人员或机制的帮助：</p> <p>(1) 监察员办公室；</p> <p>(2) 人力部或更高级的主管；</p> <p>(3) 由总干事建立的任何其他可用的非正式争端解决机制。</p> <p>(b)——对上述所有非正式程序，不得保留正式记录。</p> <p>(c)——总干事可通过办公指令的形式制定措施，支持建立互相尊重、和谐融洽的工作环境。</p>	<p>(a) (3) 项：反映可以进行非正式争端解决的机制不一定由总干事建立。</p> <p>(b) 款：删除条款，以便允许在必要时保留正式纪录，并避免与行政首长协调理事会（首协会）《性骚扰问题示范政策》不一致。《政策》规定，对于非正式的性骚扰报告和要求管理人介入的请求，“介入可以允许事项在管理人级得到迅速处理。将按实体有关该事项以及所采取的任何管理人介入的政策，保留记录”（第四节第 3 段）。尽管删除了该款，监察员办公室根据其任务规定，将继续作为不保留记录的非正式争端解决资源。</p> <p>(c) 款：删除条款，因为不必要。</p>

[附件二和文件完]