

٢ - تطلب إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تعد ، عند وضع برنامج عملها ، إلى إيلاء مزيد من الاهتمام للمسائل التنظيمية ومسائل الميزانية والإدارة المتصلة بجدول أعمال مجالس إدارة المنظمات المشاركة التابعة لها ولشواغلها الرئيسية والمشاركة ؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يوحد طريقة عرض تقاريره المتعلقة بعمل وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها ، بحيث تشمل توصيات الوحدة وأي مقررات تتخذها الجمعية العامة وسائر مجالس الإدارة ، قبل أن يدلي بتعليقاته ؛

٤ - تحت الأمين العام ، لدى إعدادة لتقريره عن تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة ، والوحدة ، لدى إعدادها لتقريرها السنوي ، على تنسيق جهودها من أجل ترويد الجمعية العامة بأكثر قدر ممكن من المعلومات المتعلقة بتنفيذ توصيات الوحدة ؛

٥ - تدعو وحدة التفتيش المشتركة إلى أن تواصل بذل كل جهد ممكن لإصدار تقاريرها قبل اجتماعات مجالس إدارة المنظمات المشاركة فيها ، ولاسيما الجمعية العامة والهيئات الفرعية المعنية ، بوقت كاف ، وذلك لضمان أن تصدر تعليقات الأمين العام وتعليقات لجنة التنسيق الإدارية ، حيثما اقتضى الأمر ، على نحو يتماشى مع القواعد القائمة التي تنظم استلام الوثائق في حينها ؛

٦ - تطلب إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تبذل كل ما في وسعها لتقليل حجم تقاريرها وذلك باستخدام الجداول والرسوم البيانية المقارنة ، كلما كان ذلك مناسباً ، وتضمينها موجزاً تنفيذياً لتوصياتها ، من أجل تسهيل النظر في تقاريرها ؛

٧ - تطلب أيضاً إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تراعي المبادئ التوجيهية الموجزة في هذا القرار عند وضع برنامج عملها للفترة ١٩٩٠ - ١٩٩١ في صورته النهائية ؛

٨ - تطلب إلى الأمين العام توجيه انتباه الرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة إلى هذا القرار .

الجلسة العامة ٨٣

١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩

١٨٥/٤٤ - مسائل الموظفين

ألف

تكوين الأمانة العامة

إن الجمعية العامة ،

إذ تشير إلى المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة .

وإذ تعيد تأكيد قراراتها ١٤٣/٣٣ المؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ و ٢١٠/٣٥ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ و ٢١٣/٤١ المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ و ٢٢٠/٤٢ ألف المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ و ٢٢٤/٤٣ ألف المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ .

وإذ تؤكد المركز الدولي المستقل لموظفي الأمانة العامة ،

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (٢٣) ،

وإذ تحيط علماً بالتقدم المحرز فيما يتعلق بمواطني بعض الدول الأعضاء الذين عملوا في الأصل بعقود محددة المدة ويقبلون الآن عقوداً طويلة المدة وعقوداً دائمة للعمل بالأمانة العامة ،

وإذ تحيط علماً مع الارتياح بالنتائج الإيجابية التي أسفر عنها عقد امتحانات تنافسية وطنية كأداة لتوظيف مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ،

وإذ تلاحظ استمرار وجود قدر من التفاوت في عدد التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بين مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً ومواطني الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق أو الممثلة تمثيلاً زائداً ،

وإذ تلاحظ أيضاً الجهود المبذولة ، والتي لاتزال مطلوبة ، لشغل الوظائف في الوحدات التنظيمية ذات المعدلات المرتفعة في الوظائف الشاغرة ، ولاسيما في اللجان الإقليمية ،

وإذ تضع في اعتبارها الآراء المتعلقة بمسائل الموظفين التي أعربت عنها الدول الأعضاء في اللجنة الخامسة خلال الدورة الرابعة والأربعين (٢٤) ،

١ - تكرر تأييدها التام للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة ، ولامميزاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة ؛

٢ - تحت الأمين العام على أن يقوم ، كلما أجرى تعيينات لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي ، ببذل كل جهد ممكن لتوظيف مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ، بما في ذلك المرشحون الناجحون في الامتحانات التنافسية الوطنية ، وازعاً في اعتباره أيضاً الفقرة ٤ من القرار ٢٠٦/٤١ ألف المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ لضمان اقتراب جميع هذه البلدان بدرجة أكبر من نقاط الوسط لنطاقاتها المستصوبة ؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يتخذ كل التدابير المتاحة بغية كفالة التمثيل المنصف ، في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات في الأمانة العامة ، للدول الأعضاء ولاسيما البلدان النامية والدول الأعضاء الأخرى الممثلة تمثيلاً غير كاف في هذه المستويات ، وفقاً لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة ، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين تقريراً عن ذلك ، مع مراعاة أنه لا ينبغي اعتبار أية وظيفة وفقاً مقصوراً على أية دولة عضو أو مجموعة من الدول الأعضاء مع مراعاة الاعتبار الوافي لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ؛

٤ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يواصل جهوده الرامية إلى تحسين تكوين الأمانة العامة بأن يكفل وجود توزيع جغرافي واسع

(٢٣) A/44/604

(٢٤) انظر : الوثائق الرسمية لجمعية الأمم ، الدورة الرابعة والأربعون ، للجنة الخامسة ، الجلسات ٢٨ و ٣٧ و ٣٩ و ٤٢ و ٤٣ و ٥٥ و ٥٦ والنصوب .

وقد نظرت في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (٢٥).

وإذ تحرب بموالاته التحسين الذي أجري في نظام العدل الداخلي والتقدم الذي أحرز خلال هذا العام، بما في ذلك تخفيض عدد القضايا المتأخرة التي لم يبت فيها، والذي يعزى أساساً إلى إدخال تحسينات إجرائية، وإنجاز الأعمال المتعلقة بتنقيح القواعد التأديبية المقرر إصدارها اعتباراً من كانون الثاني/يناير ١٩٩٠،

١ - تؤيد تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يشرع دون إبطاء في إصدار مجموعة القواعد التأديبية المنقحة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين تقريراً عن تنفيذ النظام الجديد؛

٣ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يواصل الإصلاحات في مجال إقامة العدل في الأمانة العامة، ولاسيما فيما يتعلق بالإجراءات غير الرسمية لتسوية تظلمات الموظفين ودياً وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين.

الجلسة العامة ٨٣

١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩

جيم

تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى المواد ٨ و ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تشير أيضاً إلى جميع القرارات ذات الصلة بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، وإلى الفقرات ذات الصلة من استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة (٢٦)، ولاسيما الفقرات ٣١٥ و ٣٥٦ و ٣٥٨،

وإذ تلاحظ مع الارتياح أن مسألة تحسين مركز المرأة في أمانات منظومة الأمم المتحدة مازالت تبدأ دائماً على جدول أعمال لجنة التنسيق الإدارية،

وإذ تعيد تأكيد الهدف المتمثل في زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٣٠ في المائة من مجموع الوظائف بحلول عام ١٩٩٠،

وإذ تلاحظ، مع ذلك، عدم كفاية الزيادة الحاصلة في عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي وفي عدد النساء المعينات في المرتب العليا ومستويات تقرير السياسات، ولاسيما فيما يتعلق

A/C.5/44/9 (٢٥)

(٢٦) تقرير المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام، نيروبي، ١٥ - ٢٦ تموز/يوليه ١٩٨٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.85.IV.10)، الفصل الأول، الفرع ألف.

للموظفين في المرتب الفنية وما فوقها. في جميع الإدارات والمكاتب الرئيسية، على أن يُراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة؛

٥ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يرصد بدقة آثار تخفيض الوظائف على التوزيع الجغرافي، وخصوصاً في المرتب العليا، وأن يتخذ تدابير مناسبة لتصحيح أي اختلال؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يسعى إلى إنجاز الأعمال المتعلقة بوضع منهجية لعقد امتحانات تنافسية وطنية للوظائف برتبة ف - ٣ في جميع الدول الأعضاء وأن يقدم تقريراً مرحلياً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين؛

٧ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يستكمل جهوده الرامية إلى وضع خطة شاملة للتطوير الوظيفي لجميع الموظفين تتيح التنافس النزاهة والواضح على الوظائف في سائر إدارات الأمانة العامة عن طريق إدماج برنامج إدارة الشواغر في هذه الخطة، وتكفل توفر إجراءات مناسبة ومنصفة وواضحة للترقية وتعترف بالمجدارة عن طريق الأخذ بنظام رشيد لتقييم الأداء وإعداد التقارير؛

٨ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين تقريراً عن:

(أ) استعراض القواعد والنظم والمعايير المستخدمة في ترقية الموظفين؛

(ب) الجهود المبذولة لكفالة الوضوح في أعمال هيئات التعيين والترقية؛

(ج) إدخال آليات فعّالة وسريعة للاستئناف والظن في برنامج إدارة الشواغر؛

٩ - تطلب إلى الأمين العام أن يضع سياسة لشؤون الموظفين من أجل زيادة تنقل الموظفين، مع مراعاة الاحتياجات الوظيفية للمنظمة وأن يقدم تقريراً عن التدابير المقترحة إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين؛

١٠ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يعد مقترحات لتقسيم الدول الأعضاء إلى مجموعات في الجداول التي يقدمها في تقريره إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين عن تكوين الأمانة العامة، مع مراعاة وجهات النظر التي أعربت عنها الدول الأعضاء؛

١١ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين تقريراً عن تنفيذ هذا القرار.

الجلسة العامة ٨٣

١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩

باء

إقامة العدل في الأمانة العامة

إن الجمعية العامة،

إذ تلاحظ أهمية وجود نظام عادل وكفء للعدل الداخلي في الأمانة العامة،

(ب) تنفيذ التوصيات التي تقدمت بها اللجنة التوجيهية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (٣٠) ، وكذلك جميع القرارات ذات الصلة بهذا الشأن ؛

(ج) توظيف النساء من البلدان النامية في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ؛

(د) تعيين النساء في وظائف في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات ؛

(هـ) دور كل من مركز التنسيق في مكتب الأمين العام المساعد لتنظيم الموارد البشرية واللجنة التوجيهية ؛

(و) التوصيات باتخاذ المزيد من الإجراءات ، بما في ذلك النهج الذي يتبعه في وضع أهداف جديدة للفترة ١٩٩١ - ١٩٩٥ ؛

٨ - تطلب إلى الأمين العام أن يتيح المعلومات المشار إليها في الفقرة ٧ من هذا القرار لجميع الهيئات المعنية على النحو الوارد في قرارات الجمعية العامة وفي الفقرة ٣٥٨ من استراتيجيات نيروبي المتطلعة للنهوض بالمرأة (٣١) .

الجلسة العامة ٨٣

١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩

دال

السن الإلزامية لترك الخدمة بالنسبة للموظفين الجدد

إن الجمعية العامة ،

إذ تحيط علماً بالتوصية المقدمة من لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات الأخرى الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة (٣١) ، بأن تكون السن الإلزامية لترك الخدمة ٦٢ عاماً بالنسبة للموظفين الجدد الذين يلتحقون بالخدمة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده ،

وإذ تحيط علماً أيضاً بتوصية المجلس المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (٣٢) ، بزيادة سن التقاعد الطبيعية بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة من سن ٦٠ إلى ٦٢ بالنسبة للمشاركين الذين يدخلون أو يعودون إلى دخول الصندوق في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده ،

وإذ تشير إلى توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (٣٧) ، ولاسيما التوصية ٥٢ ، بشأن تطبيق سن التقاعد الإلزامي عند بلوغ الستين ،

بالنساء من البلدان النامية ، مع وضعها في الاعتبار تأثر التعيين بوجه الإجمال من جراء تنفيذ التوصية ١٥ ، لفريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة (٣٧) ، خلال الفترة ١٩٨٧ - ١٩٨٩ ،

وإذ تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (٣٨) ، وبالفرع الثاني - هاء من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (٣٣) ،

١ - تكرر تأييدها الكامل للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة ، ولامميزاته ومسؤولياته التي ينص عليها ميثاق الأمم المتحدة ؛

٢ - تحث الأمين العام على تعزيز جهوده في سبيل زيادة عدد النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، ولاسيما في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات ، بغية التوصل بالقدر الممكن إلى نسبة مشاركة إجمالية قدرها ٣٠ في المائة من المجموع بحلول عام ١٩٩٠ ، مع مراعاة المبدأ القائل بأن الاعتبار الغالب هو الحاجة إلى ضمان أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ؛

٣ - تطلب إلى الأمين العام زيادة تمثيل النساء من البلدان النامية ، بما في ذلك في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات ، نظراً لضآلة نسبة النساء من هذه البلدان ؛

٤ - تكرر طلبها الموجه إلى جميع الدول الأعضاء لدعم جهود الأمين العام المشار إليها في الفقرتين ٢ و ٣ من هذا القرار ، عن طريق تسمية المزيد من المرشحات وتشجيع المزيد من النساء على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ، ولاسيما في الرتب العليا ومستويات تقرير السياسات ؛

٥ - تطلب إلى الأمين العام أن يضع نصب عينيه مبدأ تكافؤ الفرص لجميع الموظفين في الأمانة العامة ، وذلك عند سعيه إلى تحقيق قدر أكبر من التقدم للموسم للمرأة في الأمانة العامة ؛

٦ - تطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يقدم تقريره في المستقبل عن جميع الجوانب المتعلقة بمركز المرأة في الأمانة العامة في وثيقة واحدة ، مع مراعاة ما للشموول والشفافية والتحليل من أهمية في العرض ؛

٧ - تطلب كذلك إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين معلومات عن حملة أمور ، منها ؛

(أ) تنفيذ برنامج العمل من أجل تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (٣٩) ؛

(٣٠) انظر : A/C.5/44/17 ، الفرع الثاني والمرفق .

(٣١) انظر : الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الرابعة والأربعون ، الملحق رقم ٣٠ (A/44/30) ، المجلد الأول ، الفقرة ٥٨ .

(٣٢) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٩ (A/44/9) ، المرفق الثالث عشر ، مشروع القرار الفرع الأول ، الفقرة (أ) .

(٣٧) انظر : الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والأربعون ، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49) .

(٣٨) A/C.5/44/17

(٣٩) A/C.5/40/30 ، الفرع الثالث - بام .

وإذ تشير أيضاً إلى قرارها ٧٦ (د - ١) المؤرخ في ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٦، الذي وافقت فيه على منح جميع موظفي الأمم المتحدة الامتيازات والحصانات المشار إليها في المادتين الخامسة والسابعة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها،

وإذ تشير كذلك إلى قرارها ١٧٣/٤٣ المؤرخ في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ الذي يتضمن مرفقه مجموعة مبادئ متعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن، بما فيها المبدأ القاضي بتزويد كل شخص يتعرض للاعتقال أو الاحتجاز بالعناية والعلاج الطبيين كلما دعت الحاجة إليها،

وإذ تكرر تأكيد التزام جميع موظفي المنظمة بأن يراعوا، عند قيامهم بواجباتهم، قوانين وأنظمة الدول الأعضاء مراعاة كاملة،

وإذ تضع في اعتبارها مسؤوليات الأمين العام فيما يتعلق بضمان الحصانة الوظيفية لجميع موظفي الأمم المتحدة،

وإذ تضع في اعتبارها أيضاً الأهمية التي يكتسبها في هذا الخصوص قيام الدول الأعضاء بتوفير معلومات كافية في الوقت المناسب عن اعتقال الموظفين واحتجازهم، وعلى الأخص، إتاحتها إمكانية الاتصال بهم،

وإذ تأخذ في الحسبان الاعتبارات الأعم التي تحدد بالأمين العام إلى أن يكفل موظفي الأمم المتحدة المعايير الدنيا للعدالة والمحكمة المشروعة،

وإذ تؤكد من جديد قراراتها السابقة، ولاسيما القرارين ٢١٩/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ و ٢٢٥/٤٣ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨،

١ - تحيط علماً مع بالغ الفلح بالتقرير المقدم من الأمين العام^(٣٥) بالنيابة عن لجنة التنسيق الإدارية، وبالتطورات المذكورة فيه، ولاسيما الحالة المبلغ عنها المتعلقة بالخطف والقتل، علاوة على استمرار ارتفاع عدد حالات الاعتقال والاحتجاز الجديدة، والتطورات السلبية للغاية فيما يتعلق بالعديد من الحالات التي سبق الإبلاغ عنها تحت هذه الفئة؛

٢ - تعرب عن استيائها من تزايد عدد الحالات التي تعرضت فيها سلامة الموظفين وأداؤهم ورفاههم للخطر؛

٣ - تعرب عن استيائها أيضاً من التزايد الكبير في عدد حالات اعتقال واحتجاز الموظفين التي لم يتح لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة فيها فرصة ممارسة حقها كاملاً أثناء الفترة التي يشملها التقرير؛

٤ - تطلب إلى جميع الدول الأعضاء أن تراعي بدقة امتيازات وحصانات جميع موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها، وأن تمتنع عن القيام بأية أعمال يكون من شأنها إعاقة هؤلاء الموظفين عن أداء مهامهم، مما يؤثر بصورة خطيرة على أداء هذه المنظمات لوظائفها على الوجه السليم؛

وإذ تؤكد من جديد أن إدارة شؤون الموظفين في المنظمة يجب أن تقوم على قواعد واضحة ومتسلسلة وشفافة،

١ - تُقر إدخال تعديل على المادة ٩ - ٥ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، على النحو المبين في المرفق لهذا القرار، ينص على أن تكون السن الإلزامية لترك الخدمة بالنسبة للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده هي ٦٢ عاماً، على أساس أن سن الستين ستبقى معمولاً بها كسن إلزامية لترك الخدمة بالنسبة للموظفين الذين في الخدمة حالياً؛

٢ - تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والأربعين عن الأثر المحتمل والفعل لتتخذ الفقرة ١ من هذا القرار على تعيين الموظفين، وتقلهم الوظيفي، وتطويرهم الوظيفي وترقياتهم، وملاك الموظفين، وتمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة، ونفقات تكاليف الموظفين على المدى البعيد.

الجلسة العامة ٨٣

١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩

المرفق

تعديل على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

المادة ٩ - ٥

يستعاض عن الجملة الأولى بالنص التالي:

" لا يجوز استبقاء الموظفين في الخدمة بعد سن الستين، أو بعد سن الثانية والستين في حال تعيينهم في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أو بعده "

١٨٦/٤٤ - احترام امتيازات وحصانات موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى أنه بموجب المادة ١٠٠ من ميثاق الأمم المتحدة، يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبألا يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم، ويمتنع الأمين العام والموظفون عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام المنظمة وحدها،

وإذ تشير إلى أنه بموجب المادة ١٠٥ من الميثاق يتمتع جميع موظفي المنظمة، في إقليم كل دولة من دولها الأعضاء، بالامتيازات والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام ووظائفهم المتصلة بالمنظمة،

وإذ تشير إلى اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها^(٣٣)، واتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها^(٣٤)، والاتفاق المتعلق بامتيازات الوكالة الدولية للطاقة الذرية وحصاناتها، واتفاقات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الأساسية الموحدة للمساعدة،

(٣٣) القرار ٢٢ ألف (د - ١).

(٣٤) القرار ١٧٩ (د - ٢).