

البند 4(د)

A/26/4(d)
Madrid, 25 September 2025
Original: English

تقرير الموارد البشرية



منظمة الأمم المتحدة للسياحة تخطر. كل وثائق الجمعية العامة موجودة على موقع منظمة الأمم المتحدة للسياحة على الإنترنت www.untourism.int أو على رمز الاستجابة السريعة هنا.

ملخص تنفيذي

يُقدّم هذا التقرير مراجعة شاملة لوضع الموارد البشرية ضمن منظمة الأمم المتحدة للسياحة اعتبارًا من 1 آب/أغسطس 2025، ويوضح التقدم المحرز والتحديات والإصلاحات بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

اعتبارًا من تاريخ إعداد التقرير، بلغ إجمالي القوة العاملة في المنظمة 301، منهم 31% موظفون و69% من القوى العاملة الرديفة أو غيرها من الفئات. وتمثّل النساء 55% من الموظفين و49% من القوى العاملة الرديفة، مع تمثيل يضم 38 و40 جنسية على التوالي. وتواصل المنظمة إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي المتوازن، والتوظيف من أوسع قاعدة ممكنة، مع الحفاظ على معايير عالية من الكفاءة والنزاهة.

عمليات التوظيف والاختيار جارية للعديد من المناصب. وتمت الموافقة أيضًا على إعادة تصنيف أربعة موظفين منذ فترة آخر تقرير.

لا تزال تنمية المواهب ضمن الأولويات، مع استمرار الشراكات في برنامج التدريب الداخلي، والمشاركة في إطار الموظفين المهنيين المبتدئين على مستوى الأمم المتحدة، وتوسيع نطاق أنشطة التدريب التي تغطي المجالات التقنية والإدارية والصحية. وتم تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية ورفاه الموظفين من خلال دور مستشار الموظفين والمشاركة الفعالة في استراتيجية الأمم المتحدة بشأن الصحة النفسية والرفاه في مكان العمل، حيث تتفوق منظمة الأمم المتحدة للسياحة على متوسط أداء منظومة الأمم المتحدة.

تواصل المنظمة تعزيز عملياتها الداخلية، حيث يُساهم التطبيق التدريجي لنظام إدارة رأس المال البشري في تحسين الكفاءة واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات. وتظل مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتنوع محورًا أساسيًا، مع تحقيق تقدّم ملموس بموجب إطار المساءلة الخاص بـ "خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" (UN-SWAP 2.0)، لا سيما في مجال تمثيل المرأة.

ويبقى تطوير السياسات مجالًا رئيسيًا للتركيز. يجري العمل على وضع اللامسات الأخيرة على سياسات منع التحرش، والاستغلال والاعتداء الجنسيين، والتوظيف والاختيار، وإدارة الأداء، والتنوع، إلى جانب مراجعة السياسات الخاصة بالقوى العاملة الرديفة.

بالإضافة إلى ذلك، تُنفذ المنظمة توصيات تقرير التدقيق بمهام إدارة الموارد البشرية الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة (OIOS) (086/2023). وقد أُنجِزت العديد من التوصيات، ومن المقرر استكمال التوصيات الباقية بحلول كانون الأول/ديسمبر 2025.

عيّنت المنظمة مسؤولاً جديدًا للأخلاقيات اعتبارًا من 1 أيار/مايو 2025. ويؤكد هذا القرار التزام المنظمة بمواصلة تعزيز آليات الحوكمة وأطر المساءلة الخاصة بها، وبالتالي تعزيز الثقة بين الجهات المعنية.

ختامًا، يُقدّم التقرير أيضًا معلومات حول انتخاب أعضاء لجنة معاشات الموظفين للفترة 2026-2027 (المرفق الثاني) وتقرير جمعية الموظفين (المرفق الثالث). وتُظهر كل هذه التطورات التزام المنظمة المستمرّ بتعزيز قوة عاملة مهنية وشاملة وخاضعة للمساءلة، تدعم مهمتها ورؤيتها الاستراتيجية.

حتى هذا التاريخ، لم ترد أي ترشيحات لمناصب العضوية الفاعلة والاحتياطية. لذلك، تُشجّع الدول الأعضاء على النظر في تقديم ترشيحاتها حتى تتمكن الجمعية العامة من انتخاب الممثلين الأربعة المطلوبين.

مشروع قرار¹

البند 4(د)

تقرير الموارد البشرية

(الوثيقة A/26/4(d))

إنَّ الجمعية العامة،

وقد أطلعت على التقرير،

1. تُحيط علمًا بالمعلومات الواردة في تقرير الموارد البشرية؛
 2. تعرب عن ارتياحها لتنفيذ سياسات الموارد البشرية، ومبادرات التعلم، وأطر المساواة بين الجنسين، فضلاً عن العمل الذي يقوم به حالياً الأشخاص العاملون في خدمة المنظمة ومساهماتهم في برنامج العمل، وخاصةً في ضوء الطلبات المتزايدة على المنظمة بمواردها المحدودة؛
 3. تُحيط علمًا مع التقدير بالتقدم المحرز لناحية معالجة التوصيات الواردة في تقرير التدقيق بمهام إدارة الموارد البشرية والصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة؛
 4. تُوافق على مقترح ترقية وظيفة رئيس قسم الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية من الرتبة ف.4 إلى الرتبة ف.5؛
 5. تُشجّع الدول الأعضاء على إرسال مقترحات ملموسة إلى المنظمة لتمويل فئة الموظفين المهنيين المبتدئين؛
 6. تُشجّع الدول الأعضاء على إرسال موظفين مُعارين إلى المنظمة، خاصةً في ضوء الطلبات المتزايدة على المنظمة بمواردها المحدودة؛
 7. تُقرّر انتخاب الدول الأعضاء التالية لعضوية لجنة معاشات موظفي منظمة الأمم المتحدة للسياحة للفترة 2026-2027:
(أ) [العضو 1] و[العضو 2] كأعضاء فاعلين؛
(ب) [العضو 1] و[العضو 2] كأعضاء احتياطيين.
- وقد أحاطت علمًا بتقرير لجنة جمعية الموظفين بشأن الأنشطة المُنفّذة من آذار/مارس 2024 إلى أيلول/سبتمبر 2025،
8. تأخذ علمًا بأنشطة الجمعية وأولوياتها واهتماماتها وتوصياتها؛
 9. وتطلب من الأمين العام:
- (أ) دعم الحوار والتشاور المنظم مع الموظفين، وتعزيز الانتقال التنظيمي السلس،
 - (ب) تعزيز القيادة الأكثر توازنًا لضمان التوظيف العادل،
 - (ت) وضع استراتيجية توظيف تُميّز بوضوح بين المشاريع المؤقتة والوظائف الدائمة الأساسية في المنظمة،
 - (ث) توفير خطة ملموسة لتعزيز تدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم.

¹ هذا مشروع قرار. للاطلاع على القرار النهائي الذي تعتمد عليه الجمعية، يُرجى مراجعة وثيقة القرارات التي تصدر بنهاية دورة الجمعية.

1. يُقدّم هذا التقرير مراجعة شاملة عن وضع الموارد البشرية ضمن منظمة الأمم المتحدة للسياحة حتى 1 آب/أغسطس 2025، مع تسليط الضوء على التطورات الرئيسية والتحديات والمبادرات الجارية.
2. لا يزال العمل جارياً على تنفيذ التغييرات الإدارية التي أشار إليها الأمين العام في تقريره عن رؤية الإدارة وأولوياتها (الوثيقة [CE/108/5\(b\)](#) [rev.1](#))، إلى جانب المبادرات والأنشطة اللاحقة التي تم الإعلان عنها في بيان السياسات ونية الإدارة المُقدّم إلى المجلس التنفيذي في الدورة 113 (الوثيقة [CE/113/4](#))، في إطار الموارد المُعتمدة وعدد المناصب، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية الموضّحة في التقارير السابقة.
3. يتضمّن هذا التقرير أيضاً معلومات عن لجنة معاشات الموظفين، كما هو موضّح في المرفق الثاني. تتألف اللجنة من أعضاء وأعضاء احتياطيين يتم اختيارهم من قبل الجمعية العامة من بين الدول الأعضاء، والأمين العام ومسؤولي المنظمة المُشاركين في الصندوق، وفقاً للمادة 6(ج) من النظام الأساسي للصندوق المشترك لمعاشات موظفي الأمم المتحدة.
4. تم إدراج تقرير جمعية الموظفين في المرفق الثالث لتقرير الموارد البشرية.

ثانياً. القوة العاملة في منظمة الأمم المتحدة للسياحة

5. في 1 آب/أغسطس 2025، بلغ إجمالي القوة العاملة في منظمة الأمم المتحدة للسياحة 301. ويمثّل الموظفون منهم 31% من مجموع القوة العاملة، في حين تُشكّل القوة العاملة الريفية وغيرها من القوى العاملة 69%.
6. ومن منظور جندي، تُمثّل النساء حوالي 55% من الموظفين، في حين يُمثّل الرجال حوالي 45%، مع الإشارة إلى أنّ هذا التمثيل يختلف باختلاف الفئات. وفي الفئة الريفية وغيرها من فئات القوى العاملة الأخرى، تُمثّل النساء حوالي 49%، بينما يُمثّل الرجال حوالي 51%.
7. ومن منظور التمثيل الجغرافي العام، هناك 38 جنسية متمثلة بين الموظفين، و40 جنسية متمثلة بين حاملي عقود الخدمة. ومن المهم أن نُعيد تأكيد التزام المنظمة بتعيين الموظفين من أوسع نطاق جغرافي ممكن، مع الحفاظ على أعلى مستويات الكفاءة والفعالية والنزاهة، ومراعاة عدد الوظائف المحدود.
8. تُواصل المنظمة إعطاء الأولوية لمسألة التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المتوازن في استراتيجيات التوظيف التي تعتمدها.
9. يُستكمل التقرير بنظرة شاملة على القوة العاملة في الموارد البشرية، وهو يحتوي على البيانات والمقاييس الأساسية التي تتعلق بالقوة العاملة في منظمة الأمم المتحدة للسياحة، والتوزيع الجندي، والتمثيل الجغرافي. ويرد ذلك في المرفق الأول لهذا التقرير.

ثالثاً. شؤون الموارد البشرية

10. منذ التقارير السابقة حول شؤون الموارد البشرية الموجهة إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والعشرين (الوثيقة [A/25/6](#)) وإلى المجلس التنفيذي في الدورة 123 (الوثيقة [CE/123/3\(d\)](#))، حدثت عدّة تطورات على النحو المُبيّن أدناه.

ألف. قرارات الأمين العام

11. وفقاً للمادة 15(ب) من النظام الأساسي للموظفين، قرّر الأمين العام تعيين السيد تاداشي كانيكو (اليابان) في منصب مدير المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، في مستوى مدير 1 (د.1)، لضمان حسن سير عمل مكتب الدعم الإقليمي.

² الموظفون المُعيّنون بعقود محدّدة المدة أو غير محدّدة المدة في الميزانية العادية أو في اعتمادات خارجة عن الميزانية بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

³ مُستخدمون آخرون مُعيّنون بموجب سياسات المنظمة أو عاملون فنيون مبتدئون مُعيّنون بموجب الاتفاق الإطاري بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للسياحة.

12. تمّ الإعلان عن الوظائف التي تمّ شغلها بعد إصدار إعلانات الوظائف الشاغرة في تقارير الموارد البشرية المُقدّمة إلى المجلس التنفيذي في دورته 121 (الوثيقة [CE/121/3\(d\) rev.1](#))، والدورة 122 (الوثيقة [CE/122/3\(d\)](#))، والدورة 123 (الوثيقة [CE/123/3\(d\)](#)).

13. بعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة، تمّ ملء الوظائف التالية من خلال عمليات اختيار تنافسية:

(أ) منسّق برامج (ف.4)، المكتب الإقليمي للشرق الأوسط (UNWTO/HHRR/VAC/06/TMIC/2024)، الرياض، المملكة العربية السعودية – مواطن من ألمانيا؛

(ب) موظّف برامج (ف.2)، إدارة الاتصالات (UNWTO/HHRR/VAC/03/COMM/2024)، مدريد، إسبانيا – مواطن من أذربيجان؛

(ج) مساعد برامج أقدم (ج.6)، إدارة الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية (UNWTO/HHRR/VAC/04/ECSR/2024)، مدريد، إسبانيا – مواطن من إسبانيا.

14. وعقب صدور الإعلانات عن الشواغر، لا تزال عمليات التعيين والاختيار للوظائف التالية جارية حتّى تاريخ هذا التقرير. وسيتمّ الإبلاغ عن النتائج في تقرير لاحق بشأن الموارد البشرية:

(أ) مدير (ف.5)، الإدارة الإقليمية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ (UNWTO/HHRR/VAC/03/RDAP/2025)، مدريد، إسبانيا؛

(ب) مدير (ف.5)، إدارة التنمية والتعاون الدولي (UNWTO/HHRR/VAC/18/IDCD/2025)، مدريد، إسبانيا؛

(ج) مدير (ف.5)، المكتب الإقليمي للقارة الأمريكية (UNWTO/HHRR/VAC/09/ROAM/2025) ريو دي جانيرو، البرازيل؛

(د) موظّف برامج (ف.2)، المكتب الإقليمي للقارة الأمريكية (UNWTO/HHRR/VAC/04/ROAM/2025)، ريو دي جانيرو، البرازيل؛

(هـ) مساعد برامج أقدم (ج.6)، إدارة الخدمات العامة (UNWTO/HHRR/VAC/19/GESE/2025)، مدريد، إسبانيا.

15. لضمان التوافق مع الهيكل التنظيمي المعتمد، يُقترح ترقية منصب رئيس قسم الأخلاقيات والثقافة والمسؤولية الاجتماعية من الرتبة ف.4 إلى الرتبة ف.5. سيعكس هذا التعديل نطاق المسؤوليات المرتبطة بالمنصب بشكل أفضل، كما سيضمن التكافؤ مع مستوى القيادة في الإدارات المماثلة.

إعادة التصنيف

16. وفقاً للنظامين الأساسيين والإداري لموظّفي منظمة الأمم المتحدة للسياحة، تقوم المنظمة بمواءمة درجات الوظائف لديها وفقاً لمعايير التصنيف المعمول بها على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ووفقاً لسياسات منظمة الأمم المتحدة للسياحة، يجوز للموظّفين أن يطلبوا إعادة تصنيف وظائفهم عندما يرون أنّ واجبات وظائفهم ومسؤولياتها قد تغيّرت تغيّراً كبيراً، أو على النحو الذي يُحدّده الأمين العام.

17. تمّ الإعلان عن عمليات إعادة التصنيف التي أجرتها المنظمة في تقارير الموارد البشرية المُقدّمة إلى المجلس التنفيذي في دورته 121 (الوثيقة [CE/121/3\(d\) rev.1](#))، ودورته 122 (الوثيقة [CE/122/3\(d\)](#))، ودورته 123 (الوثيقة [CE/123/3\(d\)](#)). بين تاريخ تقرير الموارد البشرية السابق المُقدّم إلى الدورة 123 للمجلس التنفيذي والتقرير الحالي، أُعيد تصنيف أربعة موظّفين إلى رتبة أعلى ضمن الفئة نفسها. ولا تزال طلبات إعادة التصنيف المتبقّية التي تلقتها المنظمة قيد المراجعة، وسيتمّ الإعلان عن القرار بشأنها في تقرير لاحق للموارد البشرية.

18. لتعزيز النمو المهني للشباب، تُواصل المنظمة إقامة شراكات متعددة مع المؤسسات التعليمية لدعم برنامج التدريب في منظمة الأمم المتحدة للسياحة. وتجدر الإشارة إلى أنَّ تخصيص وظيفة للتدريب الداخلي لا ينطوي على أيّ ضمان أو استحقاق للعمل في المستقبل داخل المنظمة. ومع ذلك، يُتيح البرنامج فرصة قيمة للشباب لاكتساب نظرة ثاقبة لمبادئ المنظمة وولاياتها، والتي يمكنهم الاستفادة منها في حياتهم المهنية المستقبلية.

19. بالإضافة إلى ذلك، شاركت منظمة الأمم المتحدة للسياحة في جمع البيانات السنوية لسجل أداء الشباب 2030 للكيانات التابعة للأمم المتحدة، وهي أداة للتخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء والمساءلة تمّ تصميمها لفهم أداء الكيانات التابعة للأمم المتحدة في المجالات الأساسية وذات الأولوية الموضحة في خطة الشباب 2030، والتي تتناول عمل كيانات الأمم المتحدة من أجل الشباب ومعهم، بما يتماشى مع مبادئ المشاركة الهادفة للشباب.

مبادرات بناء القدرات

20. كان هناك اهتمام متزايد بين الدول الأعضاء بمبادرة المنظمة لبناء القدرات، التي تسمح لخبراء السياحة والمسؤولين من الدول الأعضاء بالمشاركة في أنشطة الأمانة، على أساس عدم السداد، لفترة زمنية محددة. ويجري تنفيذ هذا الترتيب رسميًا من خلال مذكرة تفاهم. وتُشجّع الدول الأعضاء بشكل خاص على استخدام هذا الخيار، ولا سيما في ضوء توفير موارد بشرية إضافية لمقر منظمة الأمم المتحدة للسياحة في مدريد، إسبانيا، والمكتبين الإقليميين التابعين لمنظمة الأمم المتحدة للسياحة في الرياض بالمملكة العربية السعودية، وفي ريو دي جانيرو بالبرازيل، فضلًا عن مكتب الدعم الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ التابع لمنظمة الأمم المتحدة للسياحة.

21. أبرمت المنظمة أيضًا اتفاقًا مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن إدارة برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين على نطاق الأمم المتحدة. ويجوز للدول الأعضاء المهتمة بالأمر أن توفد مهنيتها الشباب إلى منظمة الأمم المتحدة للسياحة لمدة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات بتمويل الوظيفة من خلال هذا الاتفاق الإطاري.

جيم. العمليات الإدارية الداخلية وأدوات الموارد البشرية الإلكترونية

22. كما أُعلن في تقارير الموارد البشرية السابقة، تحسّنت كفاءة الموارد الداخلية تحسُّنًا كبيرًا من خلال تنفيذ نظام إلكتروني لتكنولوجيا المعلومات. وقد اعتمدت أداة الموارد البشرية تدريجيًا منذ عام 2023، وهي تتألف من عدّة وحدات تغطي مجالات الاستحقاقات وإدارة الغياب، واستقطاب المواهب، والتعلم والتطوير، وإدارة الأداء والإبلاغ، مما يسمح للمنظمة باتخاذ قرارات مُحسَّنة تعتمد على البيانات. ويستمر العمل بهذه الأداة طوال العام 2025.

دال. نوع الجنس والتنوع والإدماج

23. تُواصل المنظمة التزامها بتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولا تزال آلية المساءلة المتعلقة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي أقرّها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، سارية المفعول. علاوةً على ذلك، شاركت المنظمة بنشاط منذ عام 2021 في عملية المتابعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، ودعم جهود الشفافية داخل المنظمة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة الأوسع.

24. يشمل إطار خطة العمل 2.0 على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 17 مؤشرًا رئيسيًا للأداء تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتغطي هذه المؤشرات مجموعة من المجالات، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي، ومراجعة الحسابات والتقييم، والسياسات، والقيادة، والأداء، والشؤون المالية، والهيكل والتمثيل الجنسانيين، والثقافة التنظيمية، وتقييم القدرات وتنميتها، فضلًا عن الاتصال والاتساق. وفي المستقبل، ستواصل المنظمة التزامها بتنفيذ الإطار UN-SWAP 3.0، بما يتماشى مع خطة الأمم المتحدة للتسهيل بالمساواة بين الجنسين.

25. تُظهر مقارنة تقريرَي خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة للعامين 2023 و2024 تحسُّنًا في مؤشر الأداء 12 الذي يقيس التمثيل المتساوي للمرأة. فقد ارتقى هذا المؤشر من "يقارب المتطلبات" إلى "يلبي المتطلبات"، مما يعكس التزام منظمة الأمم المتحدة للسياحة المُعزَّز بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

⁴ <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020>

UN-SWAP Performance Indicators: Comparative Analysis of UN Tourism Results for 2023–2024

	Year	Not Applicable	Missing	Approaches requirements	Meets requirements	Exceeds requirements
PI17 Coherence	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
PI16 Knowledge and Communication	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI15 Capacity Development	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI14 Capacity Assessment	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI13 Organizational culture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI12 Equal representation of women	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	○	○	●	○
PI11 Gender Architecture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI10 Financial Resource Allocation	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI9 Financial Resource Tracking	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI8 Gender-responsive performance management	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI7 Leadership	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI6 Policy	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI5 Audit	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI4 Evaluation	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI3 Programmatic SDG Results	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI2 Reporting on SDG Results	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
PI1 Strategic Planning SDG Results	2023	○	○	○	○	●
	2024	○	○	○	○	●

التوازن بين العمل والحياة والصحة والرفاه . هاء .

26. عيّنت المنظمة، في إطار جهودها المتواصلة لتعزيز مبادرات الصحة والرفاه، ممثلًا عنها في مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه في مكان العمل في منظومة الأمم المتحدة. يُساهم هذا الممثل في المناقشات ويُساعد في توجيه الاتجاه الاستراتيجي والتشغيلي للمجلس. ومن خلال هذا الإطار، تُشارك المنظمة في وضع مبادرات موضوعية على نطاق المنظومة تهدف إلى النهوض بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وبعد مرور عام واحد على تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، شاركت منظمة الأمم المتحدة للسياحة في آلية سجل الأداء السنوي للاستراتيجية الذي يتضمّن اثني عشر مؤشرًا رئيسيًا. تجدر الإشارة إلى أنّ نتائج مؤشرات بطاقة الأداء لعام 2024 تضع منظمة الأمم المتحدة للسياحة في طليعة جهود بناء ثقافة عمل تُولي الأولوية للصحة العقلية والرفاه. ولقد تفوّقت درجات المنظمة في عشرة من المؤشرات الاثني عشر لبطاقة أداء الاستراتيجية على متوسط الأمم المتحدة، بينما تجاوزت درجة المؤشر الرابع، الذي يُقيّم أنشطة الحدّ من الوصمة الاجتماعية، ضعف متوسط الأمم المتحدة.

27. وكما تمت الإشارة في تقارير الموارد البشرية السابقة، أنشأت المنظمة وظيفة مستشار شؤون الموظفين في عام 2022، التي تهدف إلى تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين وتزويدهم بالأدوات المصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم. ويظل هذا الدور أساسياً لتعزيز الرفاه النفسي والاجتماعي لموظفي المنظمة.

واو - التعلم والتطوير

28. لا تزال المنظمة ملتزمة برعاية مبادرات التعلم والتطوير الرامية إلى تعزيز مهارات موظفيها. ويتم تحديد احتياجات التعلم والتطوير سنوياً من خلال تقييم شامل للاحتياجات يجري بالتشاور مع المشرفين ولجنة رابطة الموظفين. تشمل هذه المبادرات مجالات مختلفة، بما في ذلك إتقان اللغة، ومحو الأمية الحاسوبية، والإجراءات الداخلية، وإتقان الكتابة، وإدارة المشاريع، والعرض التقديمي والخطابة، والتواصل الفعال، وحل النزاعات، والالتزام بالمعايير الأخلاقية، والصحة والرفاه، والتنوع والشمول متعدد الثقافات، وبناء الفريق، والكفاءات الإدارية، والسلامة النفسية والاجتماعية، ومنع الاحتيال والفساد، ومنع التحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي)، والإدماج وإمكانية الوصول، وتعزيز المساواة بين الجنسين.

29. كما أُعلن في تقارير الموارد البشرية السابقة، نُفذت خلال فترة السنتين 2024-2025 العديد من أنشطة التدريب حتى الآن في مجالات التواصل غير العنيف، والمحادثات الصعبة، وبيئات العمل الإيجابية، والمقابلات القائمة على الكفاءات، والحوادث الحرجة والتوتر، والوقاية من الإجهاد، ومشكلات الصحة النفسية الشائعة، والوقاية من الانتحار، ومهارات التواصل، والتنوع والشمول.

زاي - وضع السياسات

30. كما أُعلن في تقارير الموارد البشرية السابقة، فإن المنظمة بصدد وضع اللامسات الأخيرة على السياسات وتنفيذها في عدة مجالات رئيسية لفترة السنتين 2024-2025. وتشمل هذه السياسات التصدي للتحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة)، والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والتعيين والاختيار، والكفاءات والقيم الأساسية، وإدارة الأداء، وبدل الوظيفة الخاص، وتحويل التعيينات من تعيينات ذات مدة محددة إلى تعيينات طويلة الأمد، والتعلم والتطوير، والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فضلاً عن تدابير التنوع ومكافحة التمييز. ومن المتوقع أيضاً مراجعة السياسة التي تُنظم عمل المستخدمين غير الموظفين بحلول نهاية عام 2025.

31. إن إنهاء العمل على سياسات مكافحة التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، يُعيد تأكيد التزام المنظمة بتعزيز بيئة عمل آمنة ومحترمة وشاملة. وتلتزم المنظمة بنهج عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال التحرش، سواء ارتكبتها موظفون أو جهات خارجية، وستتخذ الإجراءات المناسبة لضمان معالجة هذا السلوك بسرعة وفعالية. في هذا السياق، تعمل المنظمة أيضاً على إعداد وثيقة لوضع مدونة سلوك للمشاركين في مؤتمراتها واجتماعاتها الرسمية، بما يتماشى مع معايير الأمم المتحدة، بغية تعزيز المشاركة المحترمة والحفاظ على السلامة أثناء فعالياتهما.

حاء . التدقيق بمهام إدارة الموارد البشرية في منظمة الأمم المتحدة للسياحة

32. كما أُعلن في تقارير الموارد البشرية السابقة، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة في عام 2023 تدقيقاً بمهام الموارد البشرية في منظمة الأمم المتحدة للسياحة (2023/086). وهدفت عملية التدقيق إلى تقييم مدى كفاية وفعالية عمليات الإدارة والتحكم بالمخاطر والرقابة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ضمن منظمة الأمم المتحدة للسياحة. وشمل التدقيق الذي امتد من كانون الثاني/يناير 2020 إلى أيار/مايو 2023 فحصاً شاملاً لمجالات المخاطر الكامنة في إدارة الموارد البشرية.

33. أقرت المنظمة بالتوصيات الواردة في التقرير وشرعت في اتخاذ إجراءات لتنفيذها. وقد تطلّب تنفيذ التوصيات استراتيجية دقيقة ومرحلية، لا سيما بالنظر إلى القيود الكبيرة التي تواجهها المنظمة من حيث الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، والموارد المالية والبشرية.

34. وقد نجحت المنظمة حتى الآن في الوفاء بالتوصيات رقم 1 و2 و3 و4، وهي بصدد الوفاء بجميع التوصيات المتبقية بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2025.

35. وكما أُعلن في تقارير الموارد البشرية السابقة، وكجزء من جهود المنظمة الرامية إلى ضمان الشفافية والتكثيف مع الاحتياجات المستمرة، شاركت المنظمة في عدّة دراسات استقصائية ومبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجالات، من بينها، آليات الطعن والسياسات والممارسات الرامية إلى منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدّي لهما، واستخدام مُستخدمين من غير الموظفين والآليات التعاقدية ذات الصلة، وبرامج المواهب الشابة والتدريب المهني للمبتدئين، وجودة خطط التأمين الصحيّ وبدلات الموظفين وسياسات وممارسات التوظيف والمساواة بين الجنسين، وكفاءتها واستدامتها، وترتيبات العمل المرنة، والصحة والرفاه.

باء - وظيفة الأخلاقيات

36. عيّنت المنظمة مسؤولاً جديداً للأخلاقيات اعتباراً من 1 أيار/مايو 2025. ويؤكد هذا القرار التزام المنظمة بتعزيز آليات الحوكمة وأطر المساءلة بشكل مستمر، وبالتالي تعزيز الثقة بين الجهات المعنية.

كاف - معالجة النزاعات

37. لا توجد لدى المنظمة أيّ طعون داخلية من الموظفين.



UN Tourism

Human Resources Statistics

As of August 2025

80000

70000

60000

50000

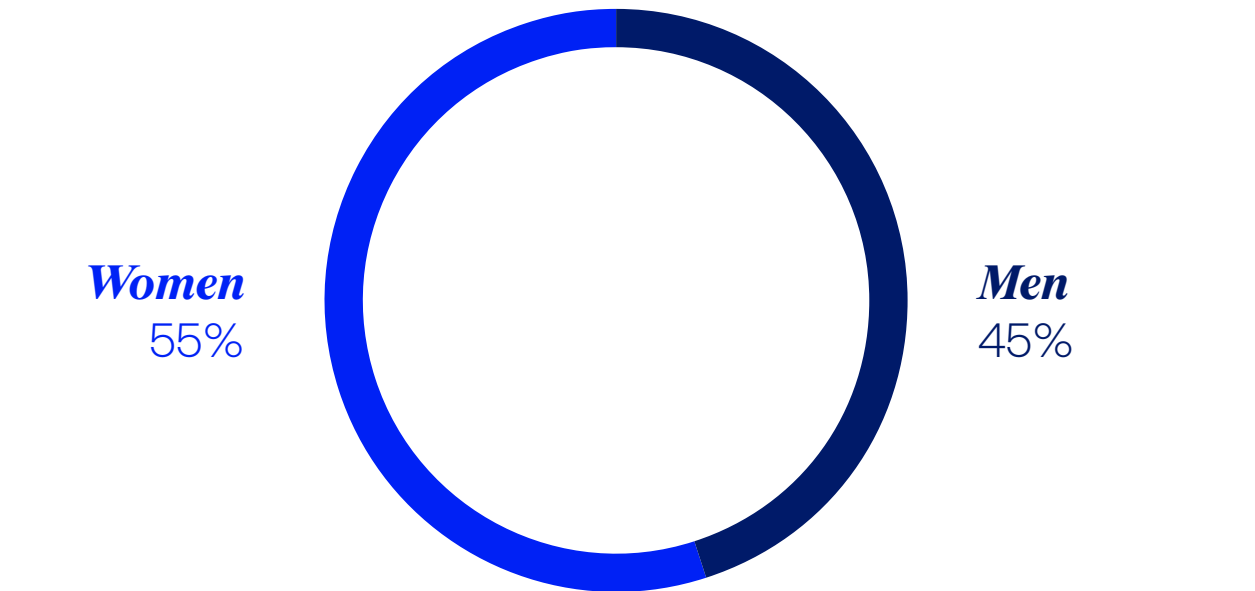
40000

Index

Workforce at a Glance as of 1 August 2025.....	3
Workforce* Distribution by Department as of 1 August 2024, 1 March 2025 and 1 August 2025.....	4
Workforce* Movement Between 1 August 2024 and 1 March 2025.....	6
Workforce* Movement Between 1 March 2025 and 1 August 2025.....	6
Workforce* Comparison by Year, from 2022 to 2025.....	7
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2025	7
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 August 2025.....	8
Affiliate Workforce* Distribution by Nationality and Gender of 1 August 2025.....	9
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 August 2025.....	10
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 August 2025	10
Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2025	11
Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 August 2025.....	12
Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 1 August 2025	12
Number of Recruitments, from 2022 to 2025	13
Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2025.....	13
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2025.....	14
Workforce* Utilization of Flexible Working Arrangements (FWA) as of 1 August 2025.....	15
UN-SWAP Performance Indicators: Comparative Analysis of UN Tourism Results for 2023-2024	16

Workforce at a Glance as of 1 August 2025

As of **1 August 2025**, the UN Tourism workforce is comprised of **301 people**.



<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Core Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Professional	61	20%	29	48%	32	52%
General Service	31	10%	12	39%	19	61%
TOTAL	92	31%	41	45%	51	55%

<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Affiliate Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Junior Professional Officers	1	0%	1	100%	0	0%
Officials on Loan	6	2%	5	83%	1	17%
Special Advisers	10	3%	9	90%	1	10%
Service Contract	119	40%	47	39%	72	61%
Interns	18	6%	8	44%	10	56%
Experts	55	18%	36	65%	19	35%
TOTAL	209	69%	106	51%	103	49%

Workforce* Distribution by Department as of 1 August 2024, 1 March 2025 and 1 August 2025

*Special Advisers and Experts are not included.

Core Workforce		Affiliate Workforce							
		Professional	General Service	Junior Professional Officers (JPOs)	Officials on Loan	Service Contract	Interns		
Department	Year	Number, Percentage & Type of Contracts						Total Workforce	
Administration and Finance	Aug. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Mar. 2025	0	1	0	0	1	0	2	1%
	Aug. 2025	0	1	0	0	1	0	2	1%
Affiliate Members and Public-Private Collaboration	Aug. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Mar. 2025	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Aug. 2025	1	1	0	0	6	0	8	3%
Budget and Finance	Aug. 2024	3	1	0	0	10	2	16	7%
	Mar. 2025	3	1	0	0	11	0	15	7%
	Mar. 2025	3	1	0	0	10	0	14	6%
Communications	Aug. 2024	0	2	0	0	6	2	10	4%
	Mar. 2025	1	1	0	0	5	0	7	3%
	Aug. 2025	1	1	0	0	5	1	9	4%
Conference Services	Aug. 2024	5	0	0	0	4	0	9	4%
	Mar. 2025	4	1	0	0	4	0	9	4%
	Aug. 2025	4	1	0	0	4	0	9	4%
Ethics, Culture and Social Responsibility	Aug. 2024	0	2	0	0	3	1	6	3%
	Mar. 2025	0	2	0	0	3	0	5	2%
	Aug. 2025	0	3	0	0	3	0	6	3%
Office of the Executive Director (1)	Aug. 2024	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Mar. 2025	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2025	1	1	0	0	0	0	2	1%
Office of the Executive Director (2)	Aug. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Mar. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Aug. 2025	1	0	0	0	2	1	4	2%
Office of the Executive Director (3)	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	2	1%
General Services	Aug. 2024	0	3	0	0	7	0	10	4%
	Mar. 2025	0	3	0	0	7	0	10	5%
	Aug. 2025	0	3	0	0	6	0	9	4%
Human Resources	Aug. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Mar. 2025	1	1	0	0	6	0	8	4%
	Aug. 2025	1	1	0	0	8	0	10	4%
Information and Communication Technology	Aug. 2024	1	3	0	0	5	0	9	4%
	Mar. 2025	1	3	0	0	4	0	8	4%
	Aug. 2025	1	1	0	0	8	0	8	4%
Innovation, Education and Investments	Aug. 2024	5	0	0	0	18	4	27	12%
	Mar. 2025	5	0	0	0	15	0	20	9%
	Aug. 2025	3	0	0	0	13	0	16	7%
Institutional Relations, Partnerships and Advocacy	Aug. 2024	3	0	0	0	0	0	3	1%
	Mar. 2025	3	0	0	0	2	1	6	3%
	Aug. 2025	4	0	0	0	2	2	8	3%

Core Workforce		Affiliate Workforce							
		Professional	General Service	Junior Professional Officers (JPOs)	Officials on Loan	Service Contract	Interns		
Department	Year	Number, Percentage & Type of Contracts						Total Workforce	
Office of Legal Affairs and International Standards	Aug. 2024	3	0	0	0	6	0	9	4%
	Mar. 2025	3	0	0	0	6	0	9	4%
	Aug. 2025	3	0	0	0	5	0	8	3%
Office of the Secretary-General	Aug. 2024	6	4	0	0	5	0	15	7%
	Mar. 2025	5	3	0	0	5	0	13	6%
	Aug. 2025	5	2	0	0	6	0	13	5%
Regional Department for Africa	Aug. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Mar. 2025	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Aug. 2025	4	0	0	0	4	0	8	3%
Regional Department for Asia and the Pacific	Aug. 2024	4	0	1	2	2	0	9	4%
	Mar. 2025	4	0	0	2	2	2	10	4%
	Aug. 2025	4	0	0	2	2	3	11	5%
Regional Department for Europe	Aug. 2024	2	0	1	1	4	1	9	4%
	Mar. 2025	3	0	0	1	4	0	8	4%
	Aug. 2025	2	0	0	1	4	2	8	3%
Regional Department for the Americas	Aug. 2024	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Mar. 2025	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2025	1	2	0	0	1	0	4	2%
Regional Department for the Middle East	Aug. 2024	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Mar. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Aug. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
Regional Office for the Americas	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2025	1	0	0	0	1	0	2	1%
Regional Office for the Middle East	Mar. 2025	4	1	0	0	19	0	24	11%
	Aug. 2025	5	1	0	0	18	3	26	11%
Security	Aug. 2024	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
Statistics, Standards and Data	Aug. 2024	2	1	0	0	3	1	7	3%
	Mar. 2025	2	2	0	0	2	2	8	4%
	Mar. 2025	2	2	0	0	3	1	9	4%
Sustainable Tourism and Resilience	Aug. 2024	3	1	0	0	1	1	6	3%
	Mar. 2025	3	1	0	1	1	0	6	3%
	Aug. 2025	4	1	0	1	0	1	7	3%
International Development and Cooperation	Aug. 2024	3	2	0	0	4	2	11	5%
	Mar. 2025	3	2	0	0	4	1	10	5%
	Aug. 2025	1	2	0	0	3	4	10	4%
Market Intelligence, Policies and Competitiveness	Mar. 2025	5	3	0	2	12	2	24	11%
	Mar. 2025	5	3	0	2	12	0	22	11%
	Aug. 2025	4	3	0	2	7	1	18	8%
UN Liaison Office in Geneva	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
Regional Support Office for Asia and the Pacific	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
Total	Aug. 2024	57	30	1	5	112	20	225	100%
	Mar. 2025	59	30	0	6	113	7	215	100%
	Mar. 2025	61	31	1	6	119	18	238	100%

Workforce* Movement Between 1 August 2024 and 1 March 2025

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.

	<i>Professional</i>	<i>General Services</i>	<i>Service Contract</i>
Appointment	4	1	13
Retirement	1	1	0
Inter-Agency Transfer or Secondment	0	0	0
Separation	2	0	7
Promotion within Category	0	1	0
Promotion from General Services to Professional	0	0	0

Workforce* Movement Between 1 March 2025 and 1 August 2025

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.

	<i>Professional</i>	<i>General Services</i>	<i>Service Contract</i>
Appointment	4	1	12
Retirement	0	0	0
Inter-Agency Transfer or Secondment	0	0	0
Separation	0	0	4
Promotion within Category	2	2	0
Promotion from General Services to Professional	0	0	0

Workforce* Comparison by Year, from 2022 to 2025**

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included

**As of 31 December.

	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024	1 March 2025	1 August 2025
Professional	54	57	55	58	59	61
General Service	38	32	30	30	30	31
Service Contract	89	96	105	112	113	119

Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2025**

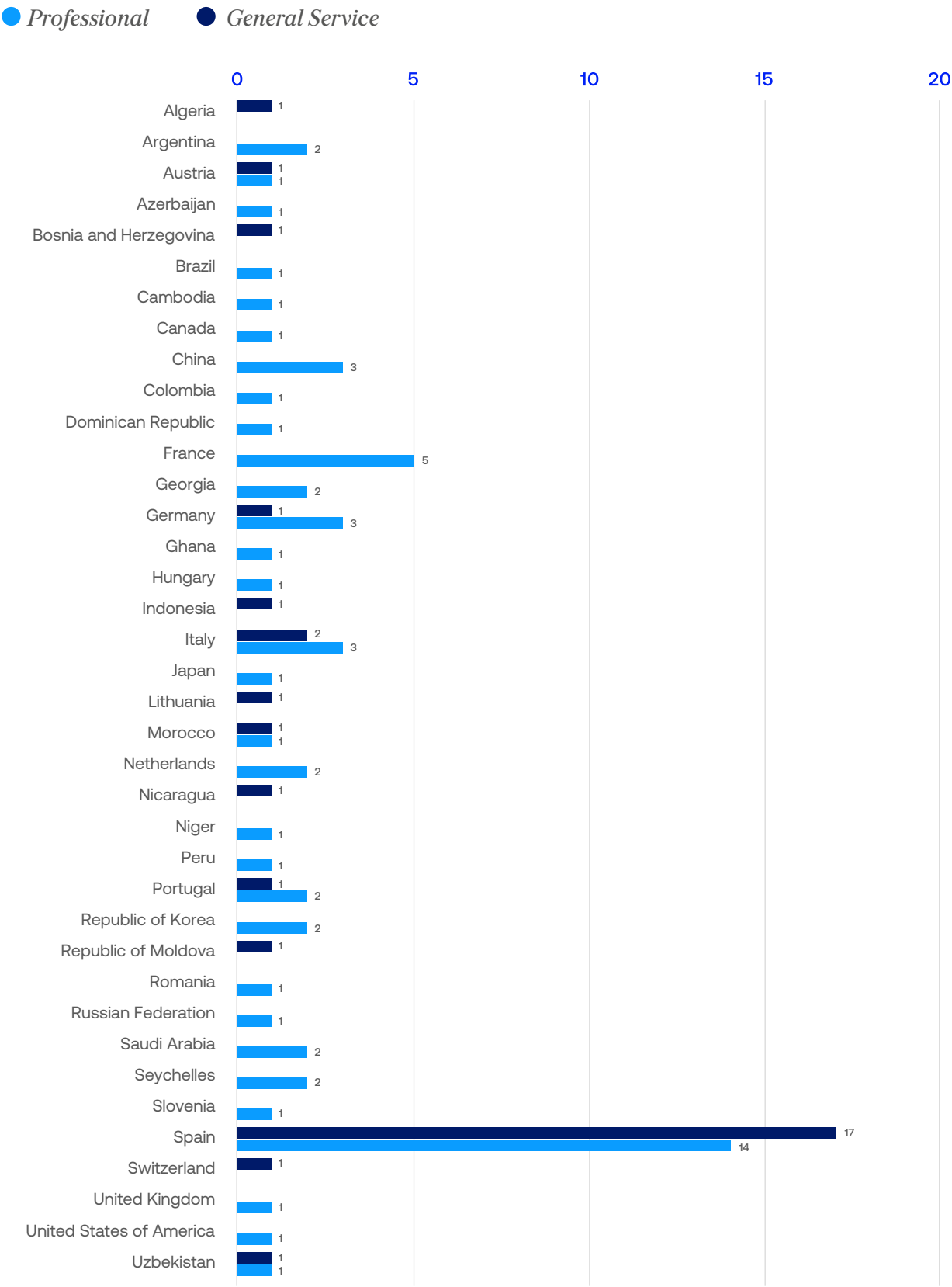
*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.

**As of 31 December.

● *Men* ● *Women*

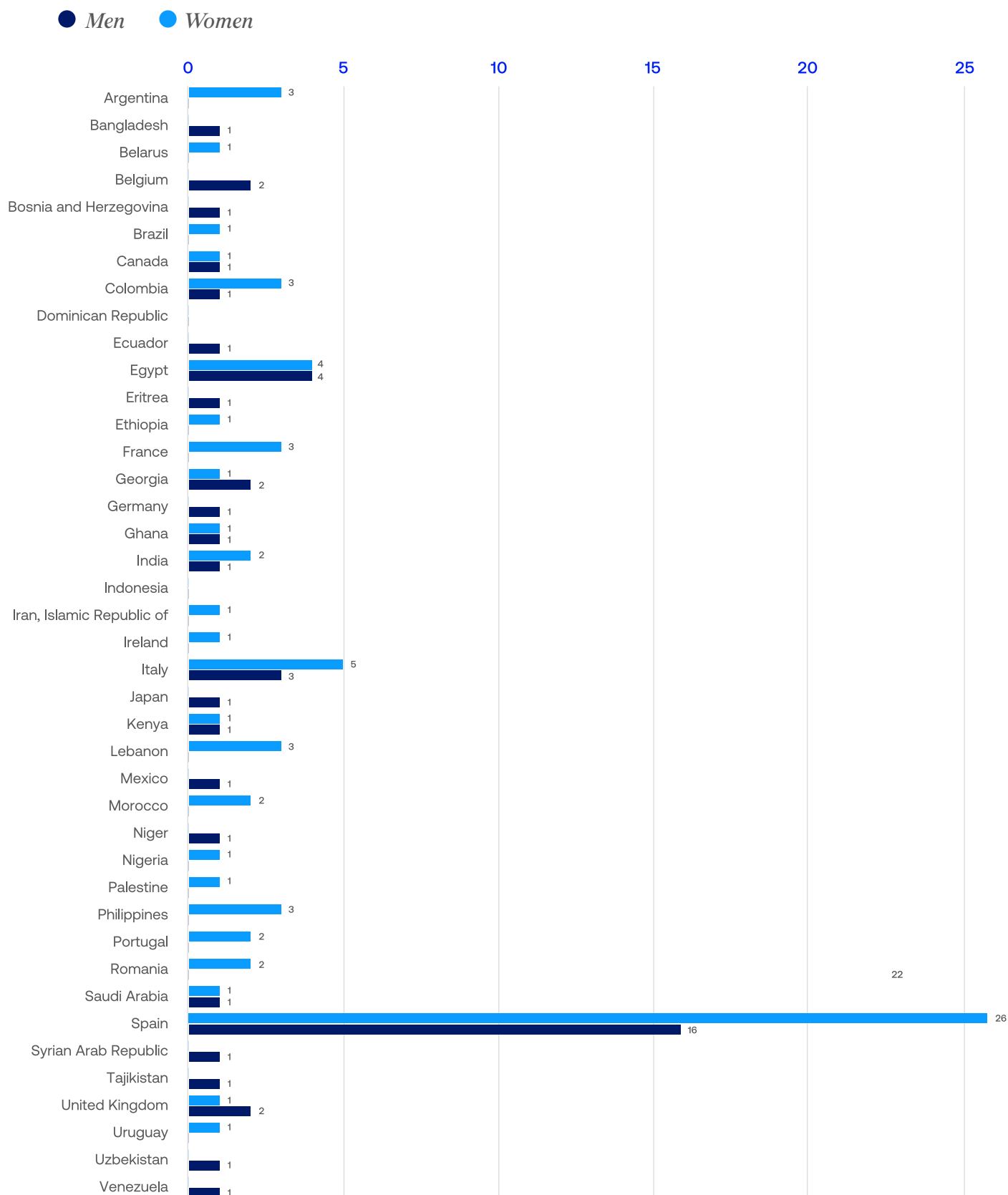
	2022	2023	1 Apr. 2024	1 Aug. 2024	1 Mar. 2025	1 Aug. 2025
Professional	27	27	25	27	27	29
	27	30	30	31	32	32
General Service	13	11	11	12	12	12
	25	21	19	18	18	19
Service Contract	36	35	40	41	44	47
	53	61	65	71	69	72

Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 August 2025



Affiliate Workforce* Distribution by Nationality and Gender of 1 August 2025

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included



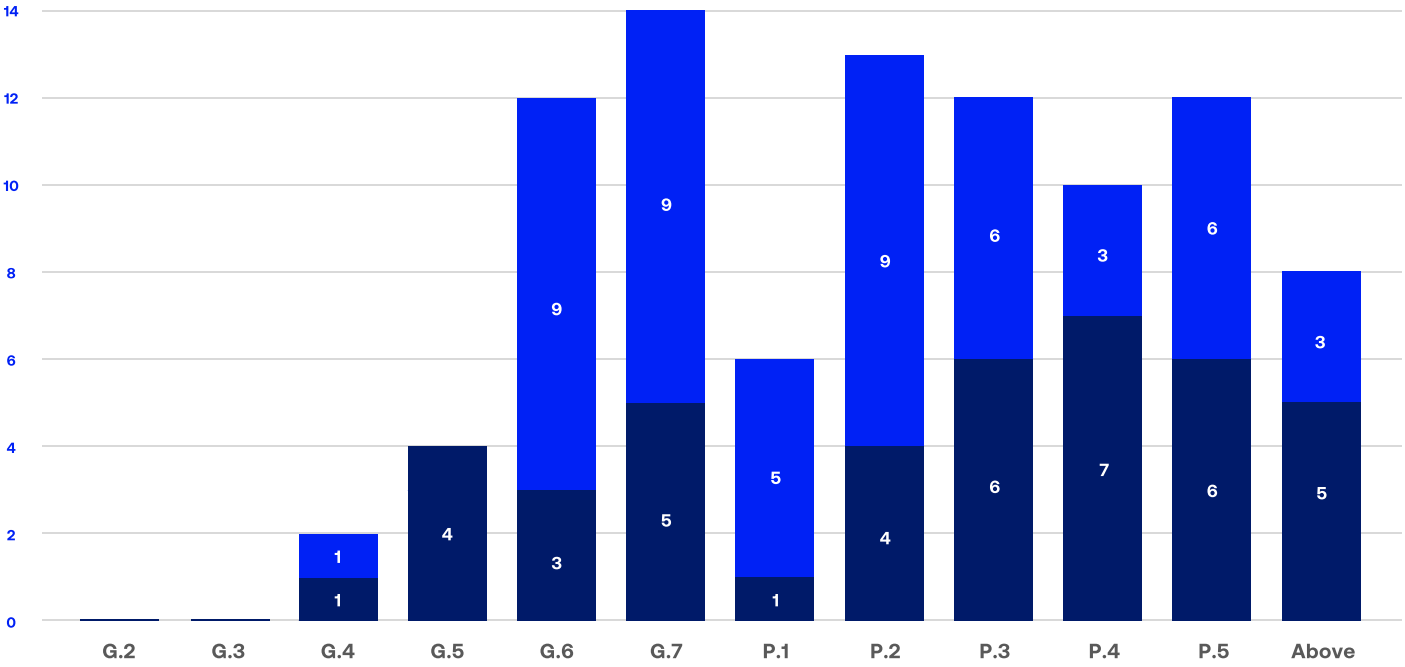
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 August 2025

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included

	<i>Africa</i>	<i>Americas</i>	<i>Asia and the Pacific</i>	<i>Europe</i>	<i>Middle East</i>	<i>Total</i>
Professional	5	8	7	39	2	61
General Services	2	1	1	27	0	31
Service Contract	10	14	10	69	16	119

Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 August 2025

● *Men* ● *Women*

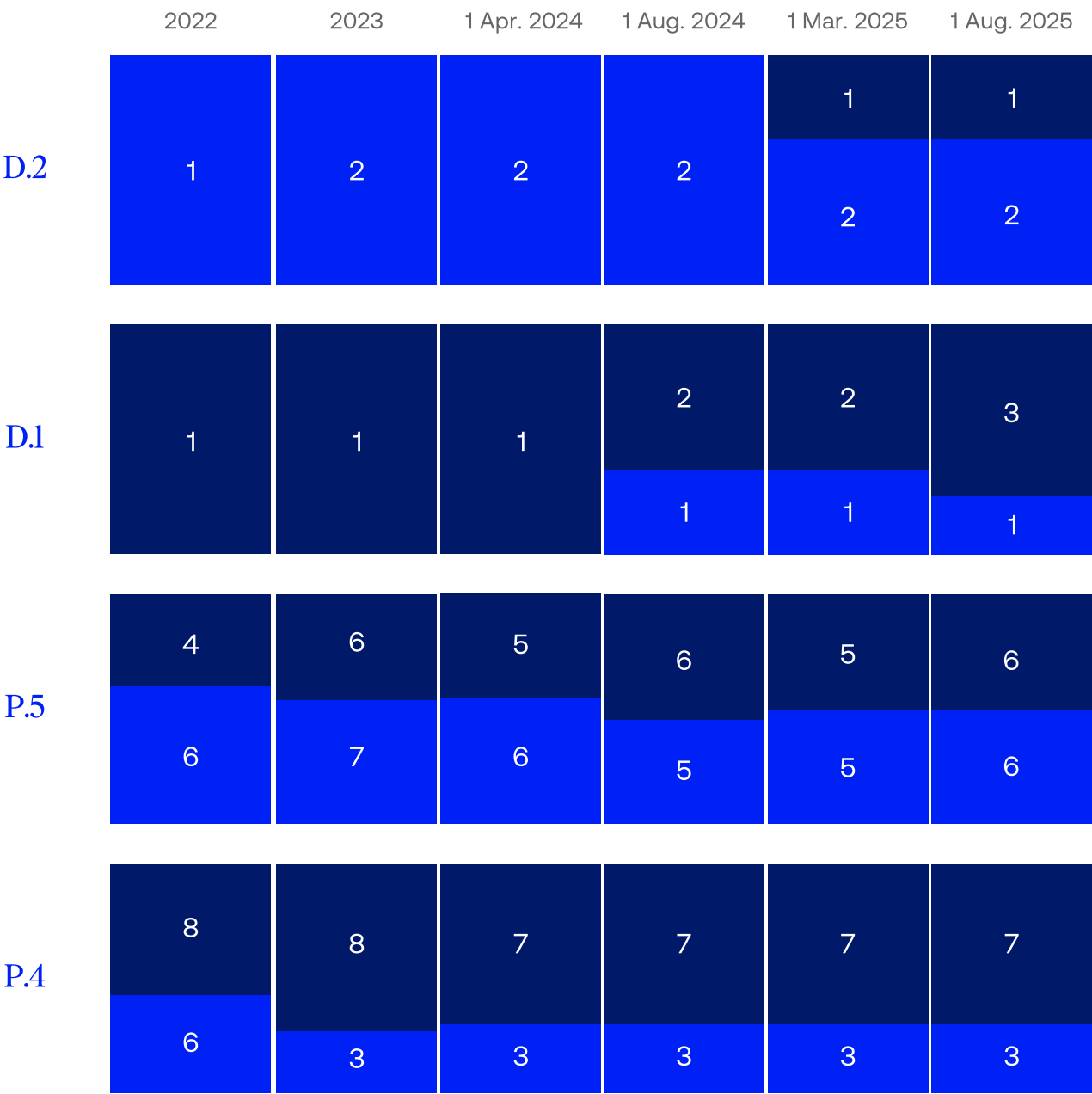


Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2025**

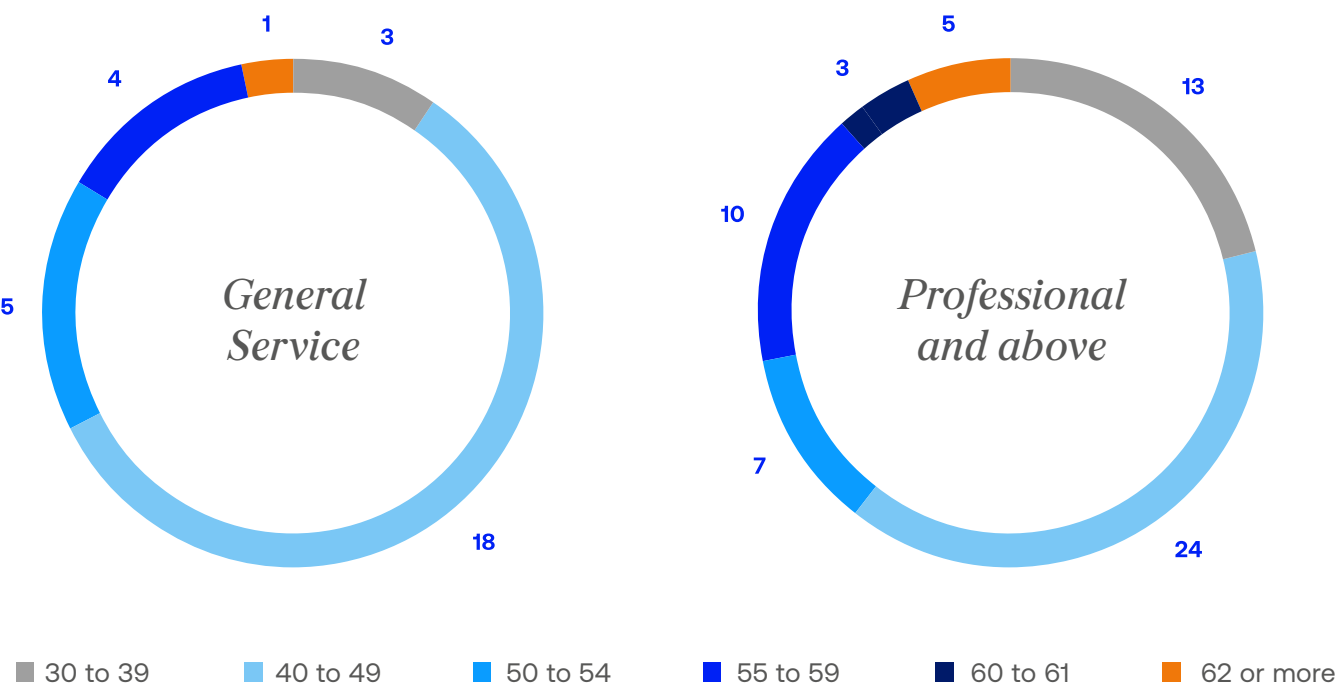
*Only grades from P.4 to D.2 are included

**As of 31 December

● Men ● Women

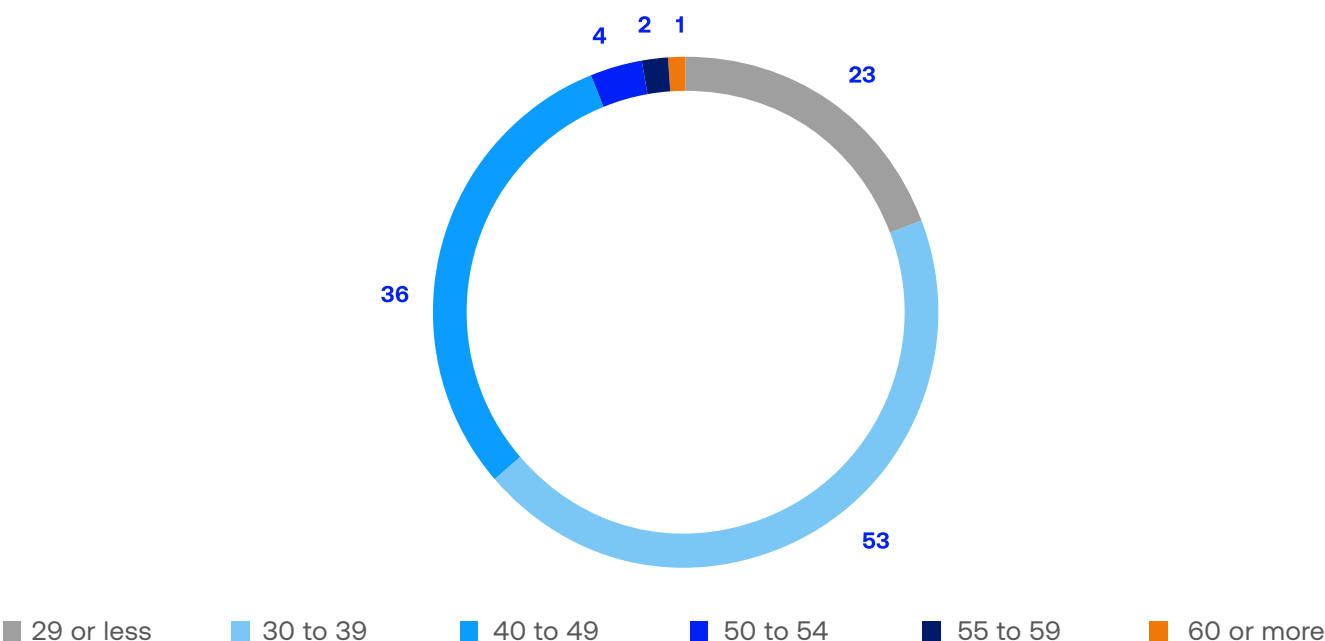


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 August 2025



Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 1 August 2025

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.



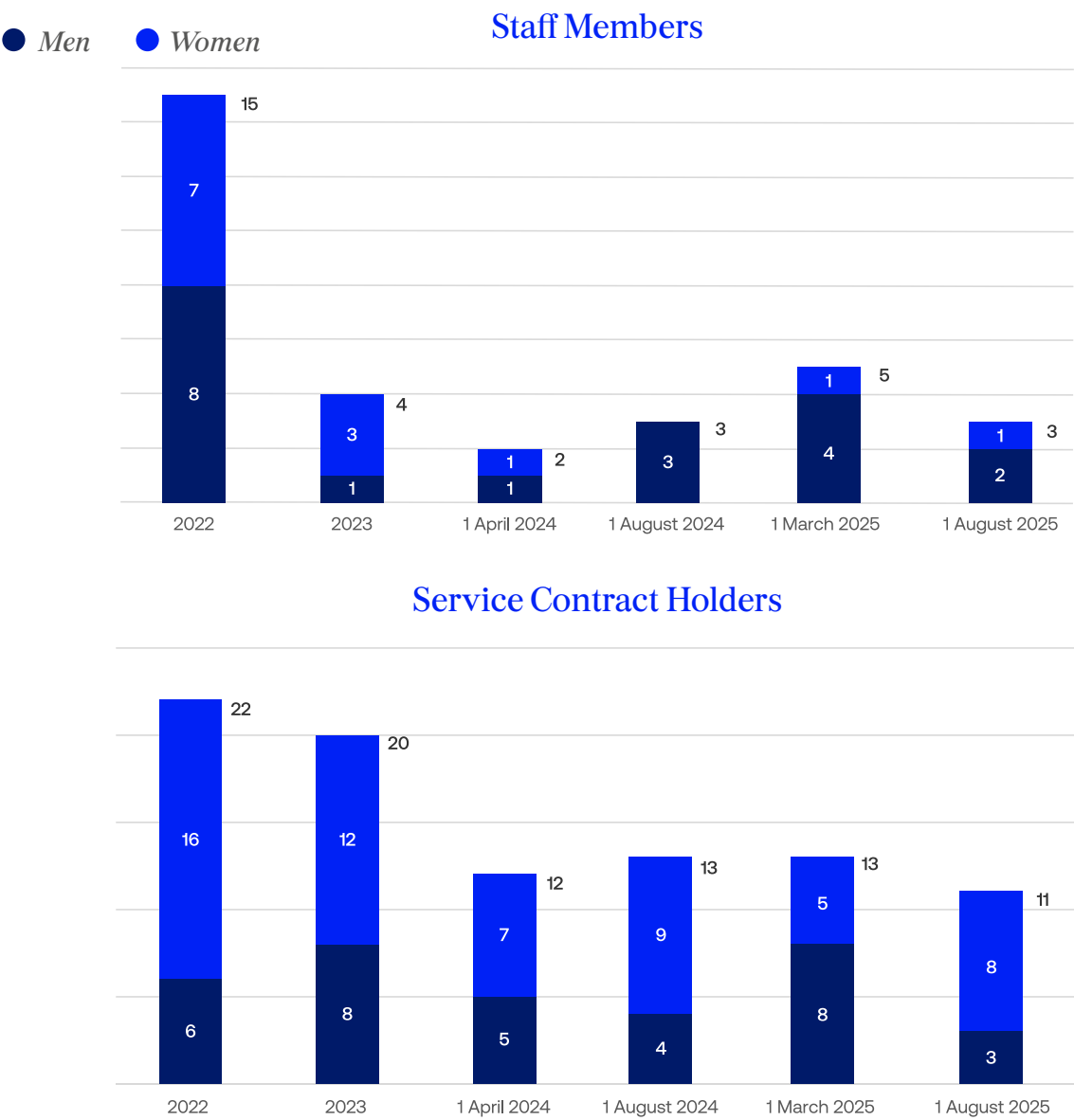
Number of Recruitments, from 2022 to 2025*

*From 2022 to 2023, as of 31 December.

	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024	1 March 2025	1 August 2025
Professional and Above	11	4	2	2	4	2
General Service	4	0	0	1	1	1
Service Contract	22	20	12	13	13	11
Total	37	24	14	16	18	14

Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2025*

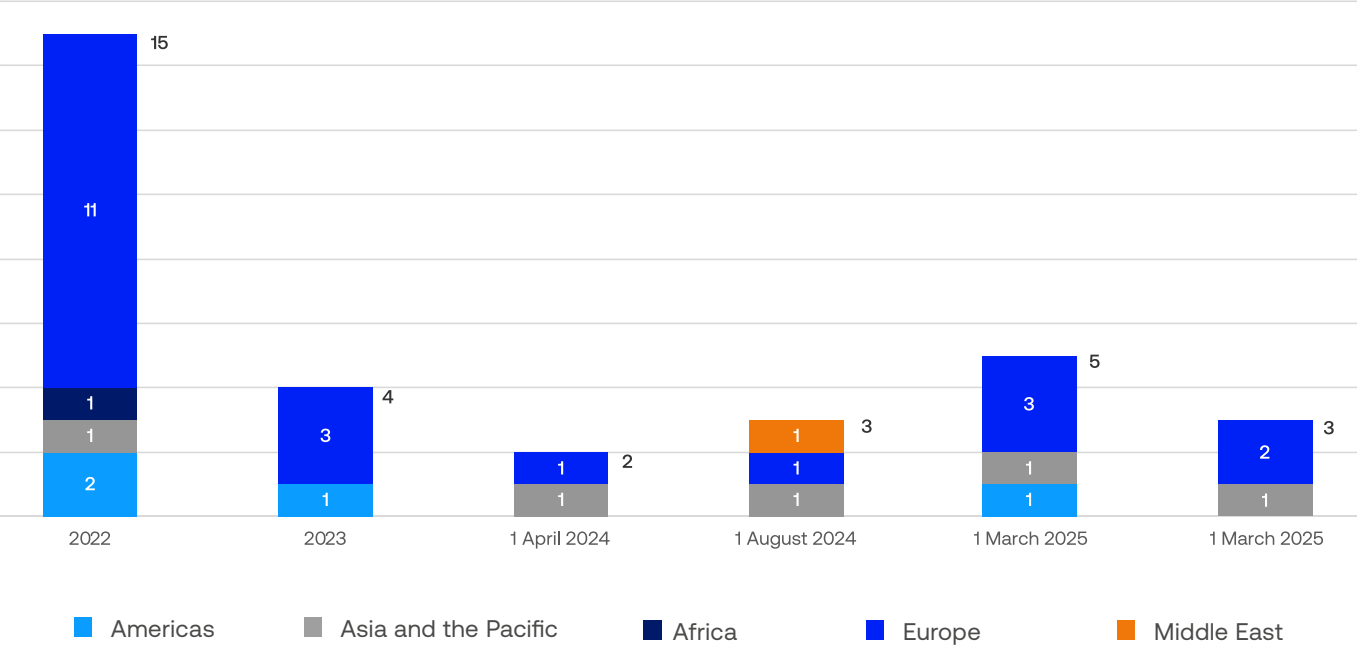
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



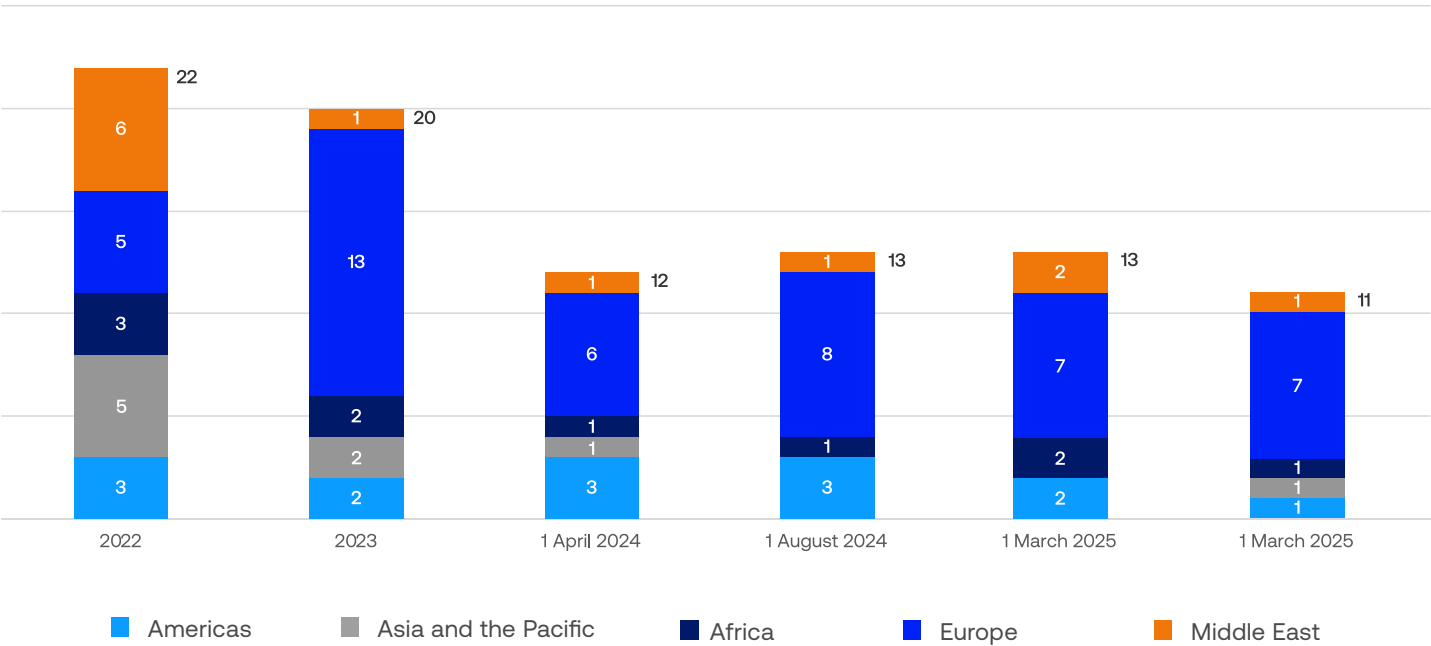
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2025*

*From 2022 to 2023, as of 31 December

Staff Members



Service Contract Holders



Workforce* Utilization of Flexible Working Arrangements (FWA) as of 1 August 2025

*Special Advisers and Experts are not included

	Number	% of eligible workforce as at 1 August 2025
<i>Eligible workforce as at 1 March 2025</i>	240	100%
<i>Workforce utilizing telecommuting within the duty station since FWA implementation</i>	178	74%
<i>Workforce utilizing telecommuting outside the duty station since FWA implementation</i>	157	65%

UN-SWAP Performance Indicators: Comparative Analysis of UN Tourism Results for 2023–2024

	Year	Not Applicable	Missing	Approaches requirements	Meets requirements	Exceeds requirements
PII7 Coherence	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
PII6 Knowledge and Communication	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PII5 Capacity Development	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PII4 Capacity Assessment	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PII3 Organizational culture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PII2 Equal representation of women	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	○	○	●	○
PII1 Gender Architecture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PII0 Financial Resource Allocation	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI9 Financial Resource Tracking	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
PI8 Gender-responsive performance management	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI7 Leadership	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI6 Policy	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
PI5 Audit	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI4 Evaluation	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI3 Programmatic SDG Results	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
PI2 Reporting on SDG Results	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
PI1 Strategic Planning SDG Results	2023	○	○	○	○	●
	2024	○	○	○	○	●

Annex II: Election of the members of the UN Tourism Staff Pension Committee for 2026-2027

A. Introduction

1. The first Staff Pension Committee of the Organization was established for the period 1996-1997, in accordance with Article 6 (c) of the Regulations of the United Nations Joint Staff Pension Fund. On the basis of a decision taken by the Executive Council at its fifty-third session, later ratified by the General Assembly at its twelfth session (A/RES/363(XII)), the following countries were designated as representatives of the Member States: Spain and India as Members, and Argentina and Côte d'Ivoire as Alternate Members. The General Assembly also decided in said resolution to re-elect those members and alternate members for a further period of two years.
2. The General Assembly, in its succeeding sessions and taking into account the willingness of these four countries to continue serving on the Staff Pension Committee, decided to re-elect them as representatives of the Member States to the Staff Pension Committee. (General Assembly resolutions A/RES/403(XIII), A/RES/435(XIV), and A/RES/465(XV)).
3. At its sixteenth, seventeenth, eighteenth, nineteenth, twentieth, twenty-first, and twenty-second sessions, the General Assembly, decided to re-elect Argentina and Spain for the periods 2006-2007, 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017 and 2018-2019 (A/RES/499(XVI), A/RES/520(XVII), A/RES/568(XVIII), A/RES/597(XIX), A/RES/626(XX), A/RES/660(XXI) and A/RES/692(XXII) respectively). There were no candidates to alternate membership.
4. At its twenty-third session, the General Assembly decided to elect India and Spain for the period 2020-2021 (A/RES/718(XXIII)). No members were elected for the period 2022-2023 or 2024-2025.

B. Candidatures for the UN Tourism Staff Pension Committee for 2026-2027

5. The General Assembly is invited to deliberate on this issue and to elect two full and two alternate members of this Committee for the period 2026-2027.
6. In this regard, any Member State wishing to present its candidature to the UN Tourism Staff Pension Committee may do so in writing to the Secretary-General. The deadline for the submission of candidatures will remain open until the corresponding agenda item is discussed at the General Assembly.
7. To date, **no candidatures have been received** for the positions of full and alternate membership. Member States are therefore encouraged to consider submitting their candidatures so that the General Assembly may proceed with the election of the four required representatives.

¹ The UNWTO Staff Association was established in 1977 and has been a member of the Federation of International Civil Service Associations (FICSA) since 1989.

Annex III: UN Tourism Staff Association Activity Report

A. Introduction

1. The main objectives of the UN Tourism Staff Association¹ are to protect and defend the rights of its members, both individual and collective, and to submit proposals on policies affecting staff and their welfare to the governing bodies of the Organization and the Secretary-General.
2. In order to support its mandate, it maintains active relations with staff associations of other United Nations agencies and relevant international bodies such as the Federation of International Civil Servants' Associations (FICSA) and the International Civil Service Commission (ICSC).
3. This report summarizes the main activities carried out by the Staff Association during the period since the appointment of the current Association Committee in March 2024, as well as its priorities and concerns for the coming biennium and recommendations to support the fulfilment of its mandate.

B. Main activities

Staff rights

4. Among the basic activities to safeguard staff rights has been the monitoring of contracts and conditions of employment by Association representatives to help ensure fairness and transparency in recruitment and promotion processes.
5. It has collaborated with Management on key issues such as health and safety, flexible working hours and professional development and has supported the integration of new employees by providing guidance on rights, internal policies and available services.
6. The Association has provided support in individual cases, offering confidential assistance and mediation in complex work situations.

Staff welfare

7. The Association has carried out activities to strengthen staff unity, morale and commitment. Initiatives have included promoting multicultural understanding, recognizing diversity as a fundamental value in the workplace.
8. It has organized cultural and social events such as the UN Spanish Language Day, an International Gastronomy Day and a Christmas Dinner, to bring colleagues together with the objective of fostering camaraderie, and a sense of community among staff.
9. It has organized an informative session with all UN Tourism staff about the new UN Tourism headquarters building and the planned move in 2026.
10. It has invited AMFIE (Financial Cooperative Association of International Civil Servants) and UNFCU (United Nations Federal Credit Union) to deliver staff briefings on membership eligibility and financial services (savings, loans, international banking, pension, etc.), highlighting potential benefits for UN Tourism personnel.

Collaboration with Management and Governing Bodies

11. The Chair of the Association has held formal and informal meetings with the Secretary-General as well as with the Human Resources Department. The Association has advocated the resumption of Town Hall meetings with all staff as well as active participation in policy formulation through consultations with HR and presentations to governing bodies on morale and staff rights issues.

12. Although service contract holders are not members of the Association, the issue of the growing proportion of “affiliated personnel” performing core functions relative to the number of staff members has been raised with the Secretary-General and the administration for evaluation.

Collaboration with the United Nations common system

13. Staff Association representatives participated in the 78th FICSA meeting in Paris, with active presence in discussions on working conditions.
14. The Association is co-organizing a Workshop of the Local Salary Survey Committee in Madrid (1-3 October 2025) to ensure the correct application of the ICSC methodology, as well as an information session on the United Nations Joint Staff Pension Fund (UNJSPF) on 3 October 2025, to provide staff with essential information for their retirement.
15. It is currently engaged with Management and the Human Resources Department on the recommendations of the Office of Internal Oversight Services (OIOS) regarding human resources management and the Joint Inspection Unit (JIU) on issues such as medical insurance, mental health policies and appeal mechanisms, among others.

C. Priorities and concerns for the period 2025–2026

General priorities

16. The Association intends to continue strengthening staff representation and participation, with a special focus on the inclusion of regional offices.
17. Among its objectives, in cooperation with Management and the Human Resources Department, are:
 - (a) To encourage internal policy reforms focused on mobility, fair recruitment, and gender equality
 - (b) To promote mental health and well-being, with campaigns and support programmes
 - (c) To deepen collaboration with the UN system, strengthening links with FICSA, ICSC and the staff associations of other UN agencies and offices
 - (d) To ensure that the layout and characteristics of the new UN Tourism headquarters building is in line with workers’ needs and expectations
 - (e) To monitor and support the process of moving to the new headquarters of UN Tourism, working closely with the Administration to ensure a smooth transition.

Specific concerns

18. Many of the specific concerns among staff echo those indicated in the OIOS report [“Audit of human resources management at the United Nations World Tourism Organization”](#) issued on 22 December 2023.
19. Among the concerns raised by the report were:
 - (a) Deficiencies in the functioning of the Appointment and Promotion Board (APB)
 - (b) Recruitments without competitive process
 - (c) Non-application of International Civil Service Commission standards in the classification and reclassification of posts.
20. The UN Tourism Staff Association Committee has been informed by the Human Resources Department of the following progress on the above concerns, which has been positively received by the Committee.
 - (a) Implementation of audit recommendations: Pursuant to the OIOS audit of the Human Resources function, the Organization is already working on implementing the recommendations.

- (b) Functioning of the APB: Improvements have been implemented in recruitment, specifically to ensure that members of the Staff Appraisal Board have the same rank as the post under consideration. In addition, there is an adequate number of alternate members of the APB.
 - (c) Classification standards: The Organization engaged an expert who applies ICSC classification standards in all reclassification exercises. The audit recommendation concerns the classification of new posts, and the Secretariat is already in the process of signing an agreement with the United Nations to address this. It should be noted that this is a historically acquired issue now being resolved, and it relates to newly advertised positions. Moreover, those new positions were advertised against standard generic job profiles that had already been classified according to ICSC standards in 2010-2011.
 - (d) Affiliate personnel: The recruitment of service contract holders is directly related to the financial constraints facing the Organization. These budgetary constraints are a determining factor in this specific context, conditioning the recruitment modalities used.
21. The UN Tourism Staff Association Committee and the Human Resources Department have agreed to continue working together to prevent cases that may present deficiencies in transparency, fairness and compliance with established policies, which could lead to perceptions of favouritism or inefficiency.
22. Furthermore, in order to avoid a dramatic shift in the proportion between staff members and so-called “affiliated personnel”, the Committee of the Staff Association proposes to offer its support and collaboration in defining the objectives and work programme, with a view to promoting reasonable and effective use and recruitment of resources, ensuring continuity of activities and retention of human capital investment.

D. Conclusions and recommendations

23. Since March 2024, the UN Tourism Staff Association has made significant progress in consolidating staff welfare, strengthening staff rights and effectively representing staff interests. Despite the challenges, the commitment to a fair, inclusive and career-oriented working environment remains.
24. In order to address the Association’s priorities and concerns, which are aligned with the Organization’s general interest, the following recommendations are made:
- (a) Support structured dialogue and consultation with staff by fostering open, transparent, and structured communication channels with staff and by ensuring that during periods of change (such as restructuring, leadership shifts, or strategic reorientation) staff are engaged, informed, and able to provide input, which helps reduce resistance and improves morale
 - (b) Promote more balanced leadership in terms of fair recruitment in order to achieve equity and diversity in leadership roles and ensure recruitment processes are transparent, merit-based, and inclusive
 - (c) Drawing clear distinctions between temporary projects and the Organization's core permanent functions in order to improve clarity and resource allocation and help avoid the blending of temporary, short-term initiatives with ongoing core mandates, which can create confusion, misaligned priorities, and inefficient use of resources
 - (d) Provide a concrete plan to strengthen staff training and skills development that invests in human capital and equips staff with relevant and updated skills to adapt to evolving organizational needs and technologies, supporting both personal development and institutional effectiveness.