

Пункт 4(d) повестки дня

**Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами**

A/26/4(d)

Madrid, 25 September 2025

Original: English

«ООН Туризм» заботится об окружающей среде. Все документы Генеральной Ассамблеи доступны на вебсайте Организации по адресу [www.unwto.org](http://www.unwto.org) или с использованием данного QR-кода.

**Рабочее резюме**

Настоящий доклад содержит всеобъемлющий обзор положения дел с людскими ресурсами в «ООН Туризм» по состоянию на 1 августа 2025 года, включая достижения, трудности и реформы в соответствии со стратегическими целями Организации.

На дату подготовки доклада кадровый состав Организации включает в себя 301 сотрудника, из которых 31% входят в штат и 69% относятся к аффилированному персоналу и другим категориям. Женщины составляют 55% штатных сотрудников и 49% аффилированного персонала. Среди этих двух категорий представлены граждане 38 и 40 государств соответственно. Организация продолжает уделять приоритетное внимание гендерному паритету, сбалансированному географическому представительству и найму сотрудников из как можно более широкого спектра кандидатов при одновременном поддержании высоких стандартов квалификации и профессиональной этики. В настоящее время осуществляется процесс найма и отбора персонала на целый ряд позиций. С момента последнего представления доклада была утверждена реклассификация четырех должностей.

Развитие талантов остается одним из приоритетов Организации, которая поддерживает непрерывное партнерское взаимодействие в рамках Программы стажировок, участвует в общеорганизационной программе ООН для младших сотрудников категории специалистов и расширяет программу учебных мероприятий в технических областях, а также в области управления и благополучия. Благодаря созданию должности консультанта персонала и активному участию в Стратегии ООН по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия был достигнут прогресс в содействии благополучию сотрудников и установлении баланса между работой и личной жизнью.

Организация продолжает совершенствовать свои внутренние процессы путем поэтапного внедрения системы управления людскими ресурсами, которая способствует повышению эффективности и принятию решений на основе данных. Учет гендерной проблематики и разнообразия продолжает оставаться в центре внимания, при этом в рамках механизма подотчетности ООН-ОСПД 2.0 был отмечен значительный прогресс, в частности в отношении представленности женщин.

Одним из приоритетных направлений остается разработка политики. В настоящее время завершается разработка мер политики, направленных на предотвращение преследований, сексуальной эксплуатации и злоупотреблений, а также в таких областях, как найм и отбор персонала, управление эффективностью и разнообразие, наряду с пересмотром политики, касающейся аффилированного персонала.

Кроме того, Организация осуществляет рекомендации, сформулированные Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) ООН по итогам ревизии управления людскими ресурсами (2023/086). Несколько рекомендаций уже выполнено, а оставшиеся планируется выполнить к декабрю 2025 года.

Организация назначила нового сотрудника по вопросам этики с 1 мая 2025 года. Это решение ясно свидетельствует о ее приверженности непрерывному совершенствованию механизмов управления и рамок подотчетности, что способствует укреплению доверия среди субъектов деятельности.

Наконец, в докладе содержится информация об избрании членов Комитета по пенсиям персонала на период 2026-2027 годов (Приложение II) и доклад Ассоциации персонала (Приложение III). Оба эти события служат подтверждением устойчивого стремления Организации создавать условия для поддержания высокопрофессионального кадрового состава на основе инклюзивности и подотчетности, с тем чтобы обеспечить успешное выполнение своего мандата и стратегической концепции.

На настоящий момент **не было получено ни одной кандидатуры** на позиции основных членов или их заместителей. В этой связи государствам-членам предлагается рассмотреть возможность представить свои кандидатуры, с тем чтобы Генеральная ассамблея могла приступить к выборам необходимых четырех представителей.

## ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ<sup>1</sup>

### Пункт 4(d) повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами  
(документ A/26/4(d))

Генеральная ассамблея,

рассмотрев доклад,

1. *принимает к сведению* информацию, представленную в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами;
2. *выражает свое удовлетворение* работой по осуществлению мер политики в области людских ресурсов, инициатив, касающихся обучения, и механизмов обеспечения гендерного равенства, а также деятельностью, которую в настоящее время осуществляют лица, находящиеся на службе Организации, и их вкладом в выполнение ее программы работы, особенно учитывая растущий спрос на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами;
3. *с признательностью принимает к сведению* прогресс, достигнутый в выполнении рекомендаций, сформулированных Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций по итогам ревизии функции управления людскими ресурсами;
4. *утверждает* предложение перевести должность главы Департамента по вопросам этики, культуры и социальной ответственности из категории Р.4 в категорию Р.5;
5. *призывает* государства-члены направлять Организации конкретные предложения, касающиеся финансирования младших сотрудников категории специалистов;
6. *призывает* государства-члены направлять в Организацию прикомандируемых на временной основе сотрудников, особенно с учетом растущего спроса на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами;
7. *постановляет* избрать следующих членов в Комитет по пенсиям персонала ЮНВТО на двухгодичный период 2026-2027 гг.:
  - а) [ЧЛЕН1] и [ЧЛЕН2] в качестве основных членов;
  - б) [ЧЛЕН1] и [ЧЛЕН2] в качестве заместителей.

Ознакомившись с докладом Комитета Ассоциации персонала о работе, проведенной с марта 2024 года по сентябрь 2025 года,

8. *принимает к сведению* деятельность, приоритеты и рекомендации Ассоциации, а также вопросы, по которым она выразила озабоченность; и
9. *просит* Генерального секретаря:
  - а) поддерживать организованный диалог и вести консультации с сотрудниками, способствуя плавному преобразованию организационной структуры,

---

<sup>1</sup> Это проект резолюции. Для ознакомления с окончательной резолюцией, принятой Ассамблеей, см. документ «Резолюции», который будет опубликован в конце данной сессии.

- b) поощрять более сбалансированный стиль руководства, с тем чтобы обеспечивать наем персонала на справедливой основе,
- c) разработать стратегию набора персонала, в рамках которой проводилось бы четкое разграничение между временными проектами и основными, постоянными функциями Организации; и
- d) представить конкретный план по активизации подготовки персонала и развития его навыков.

## I. Введение и структура доклада

---

1. Настоящий доклад содержит всеобъемлющий обзор положения дел с людскими ресурсами в «ООН Туризм» по состоянию на 1 августа 2025 года, включая основные события, трудности и текущие инициативы.
2. Продолжается осуществление изменений в области управления, предусмотренных в докладе Генерального секретаря о концепции и приоритетах управления (документ [CE/108/5\(b\) rev.1](#)), наряду с последующими инициативами и мероприятиями, упомянутыми в заявлении о политике и управлении, которое было представлено 113-й сессии Исполнительного совета (документ [CE/113/4](#)), в рамках утвержденных ресурсов, с учетом имеющихся штатных должностей и в соответствии со стратегическими целями, описанными в предыдущих докладах.
3. Доклад также содержит информацию о Комитете по пенсиям персонала, которая приводится в Приложении II. В состав этого Комитета входят основные члены и заместители членов, избранные Генеральной ассамблеей из числа государств-членов, Генеральный секретарь и должностные лица Организации, участвующие в работе Фонда, в соответствии со статьей 6(с) Регламента Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.
4. Доклад Ассоциации персонала приводится в Приложении III к докладу по вопросам, связанным с людскими ресурсами.

## II. Кадровый состав «ООН Туризм»

---

5. По состоянию на 1 августа 2025 года кадровый состав «ООН Туризм» включает в себя в общей сложности 301 сотрудника. Штатные сотрудники<sup>2</sup> составляют 31% от общего числа сотрудников, тогда как аффилированные и другие кадры<sup>3</sup> составляют 69%.
6. Что касается гендерного распределения, женщины составляют порядка 55% штатных сотрудников, а мужчины – приблизительно 45%, однако следует учитывать, что это процентное соотношение варьируется в зависимости от категории должностей. Среди аффилированных сотрудников и других категорий женщины составляют приблизительно 49%, а мужчины – порядка 51%.
7. С точки зрения общего географического представительства, среди штатных сотрудников представлены граждане 38 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, – граждане 40 стран. Важно отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности и учитывая ограниченное количество имеющихся штатных позиций.
8. В своей стратегии найма сотрудников Организация неизменно уделяет приоритетное внимание гендерному паритету и сбалансированному географическому представительству.
9. В дополнение к докладу был подготовлен обзор людских ресурсов, в котором представлены основные данные и показатели, касающиеся персонала «ООН Туризм», гендерного распределения и географического представительства. Этот обзор приводится в качестве Приложения I к настоящему докладу.

## III. Вопросы, связанные с людскими ресурсами

---

10. С момента представления предыдущего доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 25-й сессии Генеральной ассамблеи (документ [A/25/6](#)) и 123-й сессии

<sup>2</sup> Сотрудники, работающие по срочным или бессрочным контрактам в рамках регулярного бюджета или внебюджетных средств согласно Положениям о персонале и Правилам о персонале.

<sup>3</sup> Другие сотрудники, работающие по найму в рамках политики Организации, или младшие сотрудники категории специалистов, нанятые в соответствии с рамочным соглашением между ПРООН и «ООН Туризм».

Исполнительного совета (документ [CE/123/3\(d\)](#)) произошел ряд событий, которые изложены ниже.

#### **А. Решения Генерального секретаря**

11. В соответствии со статьей 15(b) Положений о персонале Генеральный секретарь принял решение назначить г-на Тадаши Канеко (Япония) на должность директора Регионального отделения поддержки для Азии и Тихоокеанского региона (категория D.1), с тем чтобы обеспечить надлежащее функционирование этого Регионального отделения поддержки.

#### **В. Привлечение талантов и карьерный рост**

12. Сведения о позициях, заполненных после публикации объявлений о вакансиях, приведены в докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, которые были представлены Исполнительному совету на его 121-й сессии (документ [CE/121/3\(d\) rev.1](#)), 122-й сессии (документ [CE/122/3\(d\)](#)) и 123-й сессии (документ [CE/123/3\(d\)](#)).
13. После публикации объявлений о вакансиях на основе конкурсного отбора были набраны сотрудники на следующие штатные должности:
  - a) Сотрудник по программе (P.4), Региональное отделение для Ближнего Востока (UNWTO/HHRR/VAC/06/TMIC/2024), Эр-Рияд (Саудовская Аравия) – назначен гражданин Германии;
  - b) Сотрудник по программе (P.2), Департамент коммуникации (UNWTO/HHRR/VAC/03/COMM/2024), Мадрид (Испания) – назначен гражданин Азербайджана;
  - c) Старший ассистент по программе (G.6), Департамент по вопросам этики, культуры и социальной ответственности (UNWTO/HHRR/VAC/04/ECSR/2024), Мадрид (Испания) – назначен гражданин Испании.
14. На момент составления настоящего доклада еще не завершились процессы отбора и найма на перечисленные ниже должности по итогам публикации объявлений о вакансиях. Результаты этих процессов будут представлены в последующем докладе о людских ресурсах.
  - a) Директор (P.5), Региональный департамент для Азии и Тихоокеанского региона (UNWTO/HHRR/VAC/03/RDAP/2025), Мадрид (Испания);
  - b) Директор (P.5), Департамент международного развития и сотрудничества (UNWTO/HHRR/VAC/18/IDCD/2025), Мадрид (Испания);
  - c) Директор (P.5), Региональное отделение для Американского региона (UNWTO/HHRR/VAC/09/ROAM/2025) Рио-де-Жанейро (Бразилия);
  - d) Сотрудник по программе (P.2), Региональное отделение для Американского региона (UNWTO/HHRR/VAC/04/ROAM/2025), Рио-де-Жанейро (Бразилия);
  - e) Старший ассистент по программе (G.6), Департамент общего обслуживания (UNWTO/HHRR/VAC/19/GESE/2025), Мадрид (Испания).
15. Чтобы обеспечить согласованность с имеющейся организационной структурой, предлагается перевести пост руководителя Департамента по вопросам этики, культуры и социальной ответственности из категории P.4 в категорию P.5. Такая корректировка будет более адекватно отражать уровень ответственности, связанный с этой позицией, и обеспечит паритет среди руководящих должностей в составе схожих департаментов.

#### **Реклассификация**

16. В соответствии с Положениями о персонале и Правилами персонала «ООН Туризм» Организация согласует категории своих должностей со стандартами классификации в общей системе ООН. В соответствии с политикой «ООН Туризм» сотрудники могут запрашивать реклассификацию своих должностей в тех случаях, когда они считают, что

функции и обязанности, связанные с их должностью, значительно изменились, либо в соответствии с решением Генерального секретаря.

17. Сведения о процессах реклассификации в рамках Организации были приведены в докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленных Исполнительному совету на его 121-й сессии ([CE/121/3\(d\) rev.1](#)), 122-й сессии (документ [CE/122/3\(d\)](#)) и 123-й сессии ([CE/123/3\(d\)](#)). За время, прошедшее между предыдущим докладом по вопросам, связанным с людскими ресурсами, который был представлен 123-й сессии Исполнительного совета, и настоящим докладом, реклассификацию прошли четыре сотрудника, чьи должности были переведены на более высокую ступень в рамках той же категории. Запросы на реклассификацию, полученные Организацией, в настоящее время находятся на рассмотрении, и решение по ним будет объявлено в следующем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами.

#### **Программа стажировок**

18. В целях содействия профессиональному росту молодых кадров Организация продолжает устанавливать многочисленные партнерские связи с образовательными учреждениями в поддержку программы стажировок в «ООН Туризм». Важно отметить, что получение позиции стажера не влечет за собой никаких гарантий или прав на дальнейшее трудоустройство в Организации. Тем не менее программа обеспечивает молодым кадрам ценную возможность познакомиться с принципами и полномочиями Организации, и эти знания могут быть весьма полезны в построении их дальнейшей карьеры.
19. Кроме того, «ООН Туризм» участвует в ежегодном сборе данных для оценочного листа «Молодежь-2030» в отношении учреждений ООН. Этот лист представляет собой инструмент стратегического планирования, измерения эффективности и обеспечения подотчетности и способствует пониманию того, насколько эффективную работу ведут учреждения ООН по основополагающим приоритетным областям, предусмотренным в стратегии «Молодежь-2030». Эта стратегия охватывает работу учреждений ООН для молодежи и совместно с молодежью в соответствии с принципами значимого вовлечения молодежи.

#### **Инициативы по созданию потенциала**

20. Государства-члены проявляют устойчивый интерес к инициативам Организации по созданию потенциала, которые дают возможность экспертам в области туризма и государственным служащим из государств-членов участвовать в деятельности Секретариата на протяжении установленного периода времени на безвозмездной основе. Официальная договоренность об этом достигается путем подписания Меморандума о взаимопонимании. Государствам-членам особенно рекомендуется использовать эту возможность, в частности для обеспечения дополнительными людскими ресурсами штаб-квартиры «ООН Туризм» в Мадриде (Испания), Региональных отделений «ООН Туризм» в Эр-Рияде (Саудовская Аравия) и Рио-де-Жанейро (Бразилия), а также Регионального отделения поддержки для Азии и Тихоокеанского региона.
21. Кроме того, Организация заключила соглашение с ПРООН в отношении управления Программой младших сотрудников категории специалистов во всей системе ООН. Заинтересованные государства-члены могут направлять своих молодых специалистов на работу в «ООН Туризм» на период от одного до трех лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

#### **С. Внутренние административные процессы и электронные инструменты для управления людскими ресурсами**

22. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, эффективность внутренних ресурсов значительно повысилась благодаря введению в действие электронной системы ИТ. Инструмент для управления людскими ресурсами, поэтапное внедрение которого осуществляется с 2023 года, содержит несколько модулей, охватывающих такие области, как управление материальными правами и ситуациями отсутствия на рабочем месте, привлечение талантов, обучение и развитие, управление эффективностью и представление соответствующих докладов, что позволяет Организации принимать более взвешенные решения на основе данных. В 2025 году применение этого инструмента продолжает расширяться.

#### D. Гендерное равенство, разнообразие и инклюзия

23. Организация сохраняет приверженность внедрению общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-ОСПД). Механизм представления отчетности в рамках Общесистемного плана, утвержденный Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), остается в силе. Кроме того, с 2021 года Организация вносит активный вклад в работу общесистемного информационного табло ООН по гендерному равенству, что способствует повышению прозрачности деятельности в рамках Организации и в системе ООН в целом.
24. Рамочная основа ООН-ОСПД 2.0<sup>4</sup> включает в себя 17 ключевых показателей эффективности в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Эти показатели охватывают широкий спектр областей, в том числе стратегическое планирование, инспекцию и оценку, политику, лидерство, эффективность, финансы, гендерную архитектуру и представительство, организационную культуру, оценку и развитие потенциала, а также коммуникацию и последовательность. Развиваясь, Организация сохраняет верность своим обязательствам по внедрению рамочной основы ООН-ОСПД 3.0 в соответствии с Глобальным планом Организации объединенных наций по ускоренному достижению гендерного равенства (GEAR).
25. Сопоставление докладов ООН-ОСПД за 2023 и 2024 годы свидетельствует об улучшении результатов по показателю 12, который измеряет равное представительство женщин. Применительно к этому индикатору Организация перешла от оценки «приближается к выполнению требований» к оценке «выполняет требования», что отражает все более решительную приверженность «ООН Туризм» гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.

---

<sup>4</sup> <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
<b>PII7</b> Coherence	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
<b>PII6</b> Knowledge and Communication	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII5</b> Capacity Development	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII4</b> Capacity Assessment	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
<b>PII3</b> Organizational culture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII2</b> Equal representation of women	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	○	○	●	○
<b>PII1</b> Gender Architecture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII0</b> Financial Resource Allocation	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
<b>PI9</b> Financial Resource Tracking	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
<b>PI8</b> Gender-responsive performance management	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PI7</b> Leadership	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PI6</b> Policy	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PI5</b> Audit	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
<b>PI4</b> Evaluation	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
<b>PI3</b> Programmatic SDG Results	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
<b>PI2</b> Reporting on SDG Results	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
<b>PI1</b> Strategic Planning SDG Results	2023	○	○	○	○	●
	2024	○	○	○	○	●

### Е. Достижение баланса между работой и личной жизнью, здоровье и благополучие сотрудников

26. В рамках своей работы в области охраны здоровья и благополучия сотрудников Организация назначила своего представителя в Совет по осуществлению стратегии охраны психического здоровья и благополучия на рабочем месте системы Организации Объединенных Наций. Этот представитель вносит вклад в соответствующие дискуссии и способствует определению стратегических и оперативных направлений деятельности Совета. С помощью этой структуры Организация принимает участие в создании общесистемных тематических инициатив, направленных на укрепление психического здоровья и содействие благополучию сотрудников во всей системе Организации Объединенных Наций. После того как завершился первый год осуществления Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, «ООН Туризм» приняла участие в заполнении годового оценочного листа Стратегии, охватывавшего 12 ключевых показателей. Важно отметить, что по результатам оценочного листа за 2024 год «ООН Туризм» находится в числе лидеров, формирующих организационную культуру, которая уделяет приоритетное внимание психическому здоровью и хорошему самочувствию сотрудников на рабочем месте. По десяти из двенадцати показателей в составе оценочного листа Организация превосходит средний



уровень, отмечающийся в ООН, при этом результат по показателю 4, который оценивает мероприятия по снижению стигматизации, вдвое превышает средние результаты по ООН.

27. Как уже указывалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в 2022 году Организация ввела в действие должность консультанта персонала, предназначенную для оказания сотрудникам психологической поддержки и предоставления им инструментов, адаптированных к их потребностям. Эта должность продолжает играть критически важную роль в содействии психологическому благополучию сотрудников Организации.

## F. Обучение и развитие

28. Организация сохраняет приверженность инициативам в области обучения и развития, направленным на совершенствование навыков ее сотрудников. Потребности в обучении и развитии выявляются на ежегодной основе посредством комплексной оценки потребностей, которая проводится в консультации с руководителями и комитетом Ассоциации персонала. Эти инициативы охватывают различные области, включая владение иностранными языками, компьютерную грамотность, внутренние процедуры, навыки письменной речи, управление проектами, навыки в области презентаций и публичных выступлений, эффективную коммуникацию, разрешение конфликтов, соблюдение этических стандартов, здоровье и благополучие, многокультурное разнообразие и инклюзивность, командный дух, навыки в области управления, психосоциальную безопасность, предотвращение мошенничества и коррупции, предотвращение преследований (включая сексуальные домогательства), инклюзивность и доступность, а также содействие гендерному равенству.
29. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, за двухгодичный период 2024-2025 гг. было проведено несколько учебных мероприятий, которые были посвящены таким темам, как ненасильственная коммуникация, обсуждение проблемных вопросов, благоприятный климат на рабочем месте, собеседования на основе квалификационных требований, опасные инциденты и стресс, профилактика выгорания, распространенные проблемы с психическим здоровьем, профилактика суицида, навыки в области коммуникации, а также разнообразие и инклюзивность.

## G. Разработка политики

30. Как было объявлено в предшествующих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в течение двухлетнего периода 2024-2025 гг. Организация завершает разработку и внедряет меры политики в ряде ключевых областей. В том числе речь идет о мерах политики по борьбе с преследованиями (включая сексуальные домогательства и злоупотребление властью) и защите от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений, а также в отношении найма и отбора сотрудников, квалификационных требований и ценностей, управления эффективностью, специальных должностных надбавок, преобразования временных контрактов в постоянные, обучения и развития, гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, разнообразия и мер против дискриминации. Кроме того, на конец 2025 года запланирован обзор политики, касающейся аффилированного персонала.
31. Завершается подготовка мер политики по борьбе с преследованиями, включая сексуальные домогательства и злоупотребление властью, что подтверждает приверженность Организации обеспечению безопасной и инклюзивной рабочей атмосферы, основанной на взаимном уважении. Организация придерживается политики нулевой терпимости в отношении всех форм преследования, вне зависимости от того, идет ли речь о сотрудниках или внешних субъектах, и будет принимать все необходимые меры для того, чтобы обеспечить оперативное и эффективное реагирование на подобное поведение. Кроме того, Организация ведет подготовку документа, который будет определять кодекс поведения участников конференций и официальных совещаний «ООН Туризм» в соответствии со стандартами Организации Объединенных Наций, в целях дальнейшего укрепления климата, основанного на взаимном уважении, и обеспечения соблюдения профессиональной этики в ходе мероприятий.

## **Н. Ревизия функции управления людскими ресурсами в «ООН Туризм»**

32. Как было объявлено в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в 2023 году Управление служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций провело инспекцию функции управления людскими ресурсами в «ООН Туризм» ([2023/086](#)). Эта инспекция была призвана оценить адекватность и эффективность руководства, управления рисками и контрольных процессов в области управления людскими ресурсами в «ООН Туризм». Она проходила с января 2020 года по май 2023 года и включала в себя комплексный обзор областей риска, имеющих отношение к управлению людскими ресурсами.
33. Организация согласилась с рекомендациями, представленными в докладе, и приступила к их выполнению. Для выполнения рекомендаций потребовалась тщательно разработанная поэтапная стратегия, особенно с учетом значительных ограничений в отношении инфраструктуры ИТ, а также в области финансовых и людских ресурсов.
34. На сегодняшний день Организация успешно выполнила рекомендации 1, 2, 3 и 4 и близка к выполнению всех остальных рекомендаций к установленному сроку, который завершается 31 декабря 2025 года.

## **I. Опросы**

35. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, и в рамках усилий по обеспечению прозрачности и адаптации к текущим потребностям, Организация приняла участие в нескольких общесистемных опросах и инициативах ООН, в том числе в таких областях, как механизмы обжалования, политика и практика предотвращения сексуальной эксплуатации и злоупотреблений и реагирования на них, использование внештатного персонала и соответствующих контрактных механизмов, программы для молодых талантов и начинающих специалистов, качество, эффективность и устойчивость систем медицинского страхования, выплаты сотрудникам, политика и практика найма сотрудников, гендерный паритет, гибкий график работы, здоровье и благополучие сотрудников.

## **J. Функциональное звено по вопросам этики**

36. Организация назначила нового сотрудника по вопросам этики с 1 мая 2025 года. Это решение ясно свидетельствует о приверженности Организации непрерывному совершенствованию механизмов управления и рамок подотчетности, что способствует укреплению доверия среди субъектов деятельности.

## **K. Разрешение конфликтов**

37. На данный момент Организация не получала никаких заявлений от сотрудников на внутриорганизационном уровне.

\*\*\*



UN Tourism

# Human Resources Statistics

As of August 2025

80000

70000

60000

50000

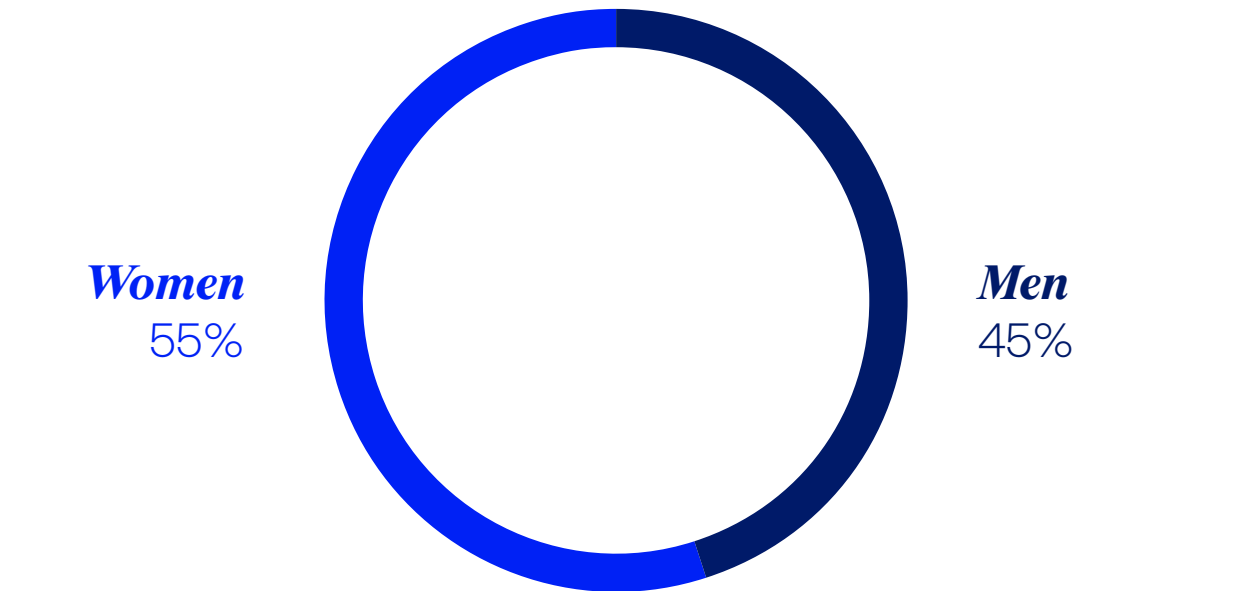
40000

# 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%
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>31%</b>	<b>41</b>	<b>45%</b>	<b>51</b>	<b>55%</b>

<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%
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>69%</b>	<b>106</b>	<b>51%</b>	<b>103</b>	<b>49%</b>



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

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

## 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
<b>Professional</b>	54	57	55	58	59	61
<b>General Service</b>	38	32	30	30	30	31
<b>Service Contract</b>	89	96	105	112	113	119

## Workforce\* Gender Parity, from 2022 to 2025\*\*

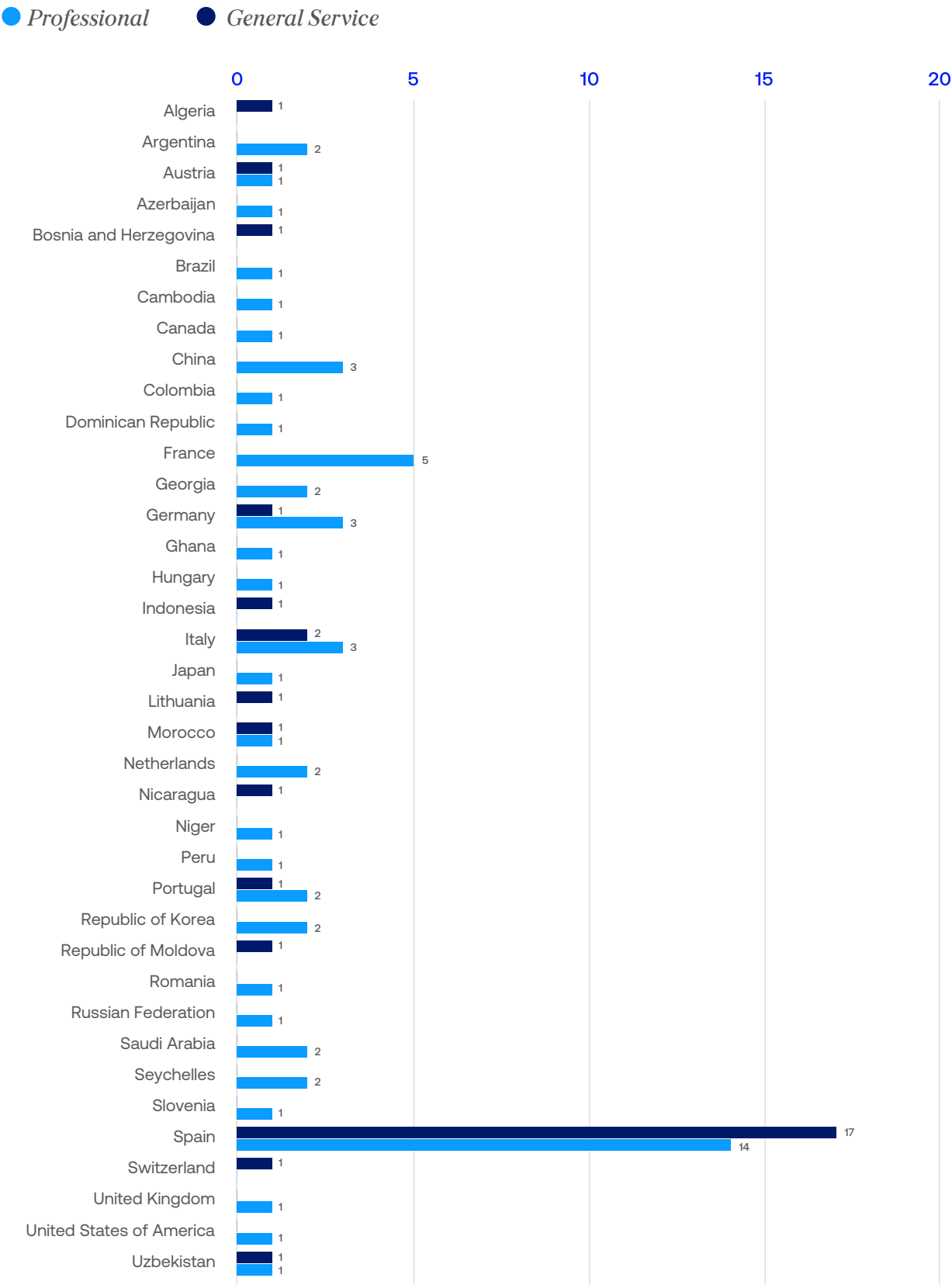
\*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.

\*\*As of 31 December.

● *Men*   ● *Women*

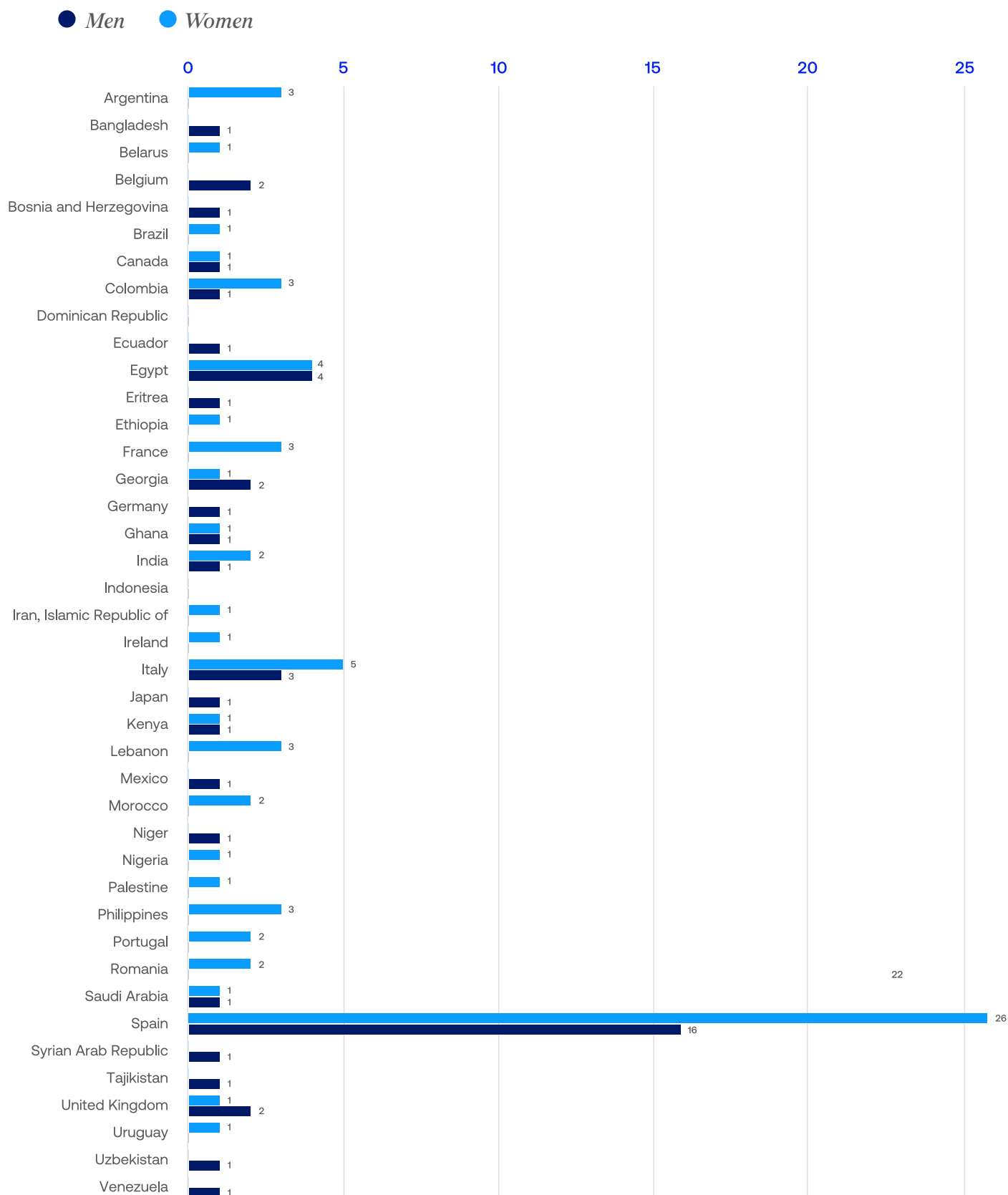
	2022	2023	1 Apr. 2024	1 Aug. 2024	1 Mar. 2025	1 Aug. 2025
<b>Professional</b>	27	27	25	27	27	29
	27	30	30	31	32	32
<b>General Service</b>	13	11	11	12	12	12
	25	21	19	18	18	19
<b>Service Contract</b>	36	35	40	41	44	47
	53	61	65	71	69	72

# 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



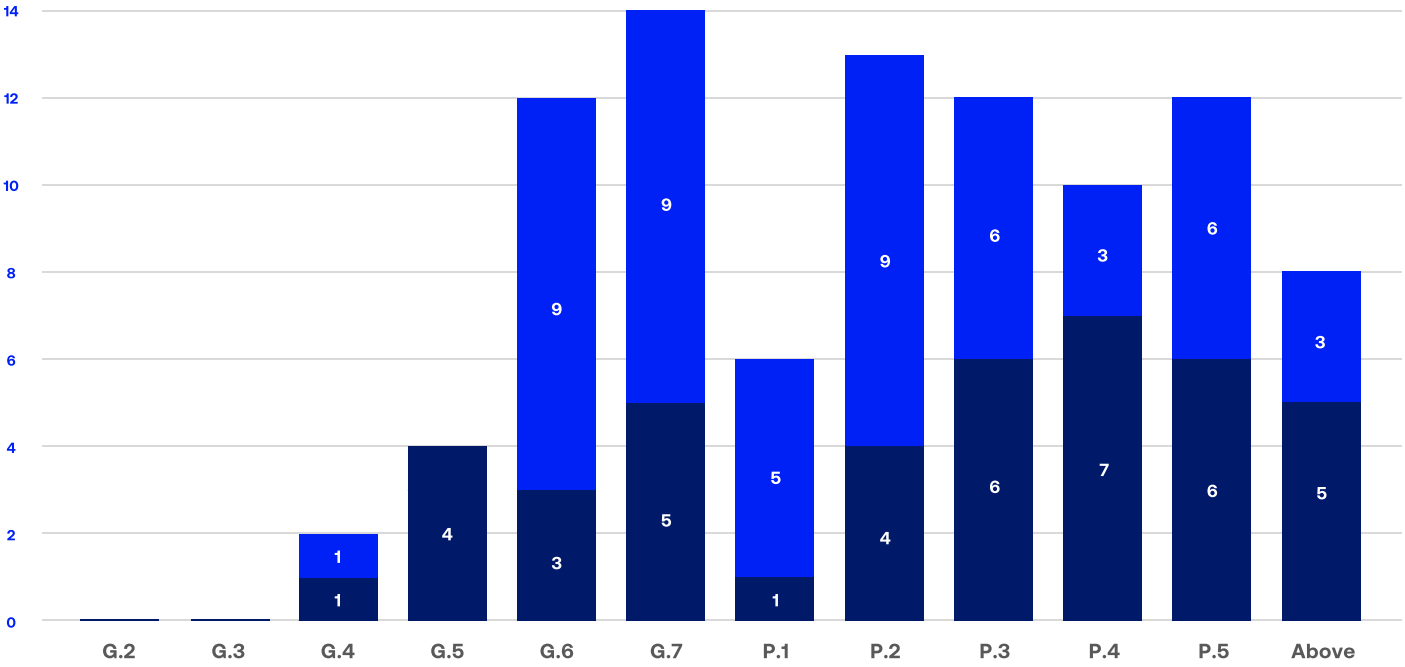
# Core Workforce and Affiliate Workforce\* Distribution by Region as of 1 August 2025

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

	Africa	Americas	Asia and the Pacific	Europe	Middle East	Total
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



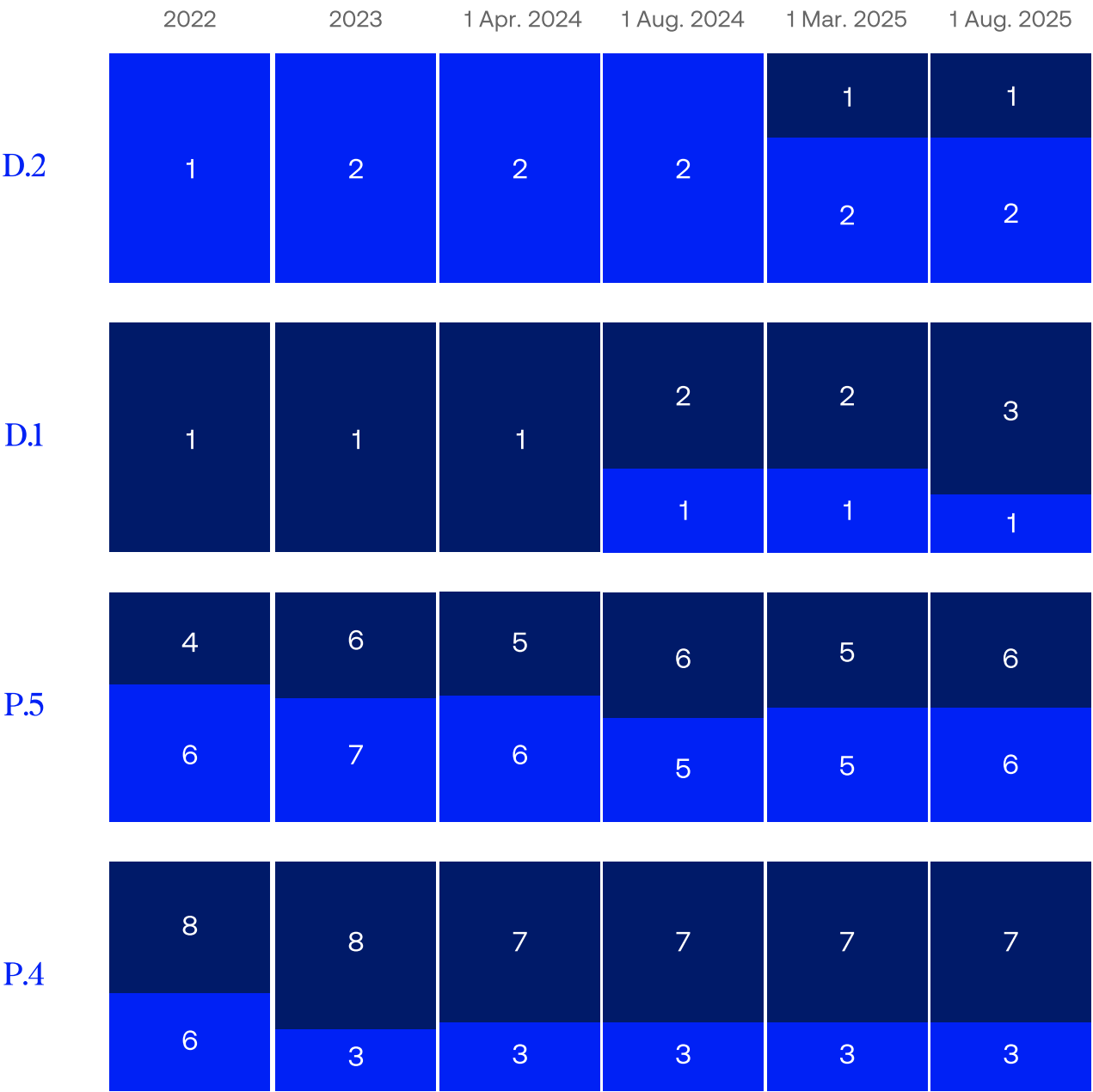


# Gender Parity by Grade\*, from 2022 to 2025\*\*

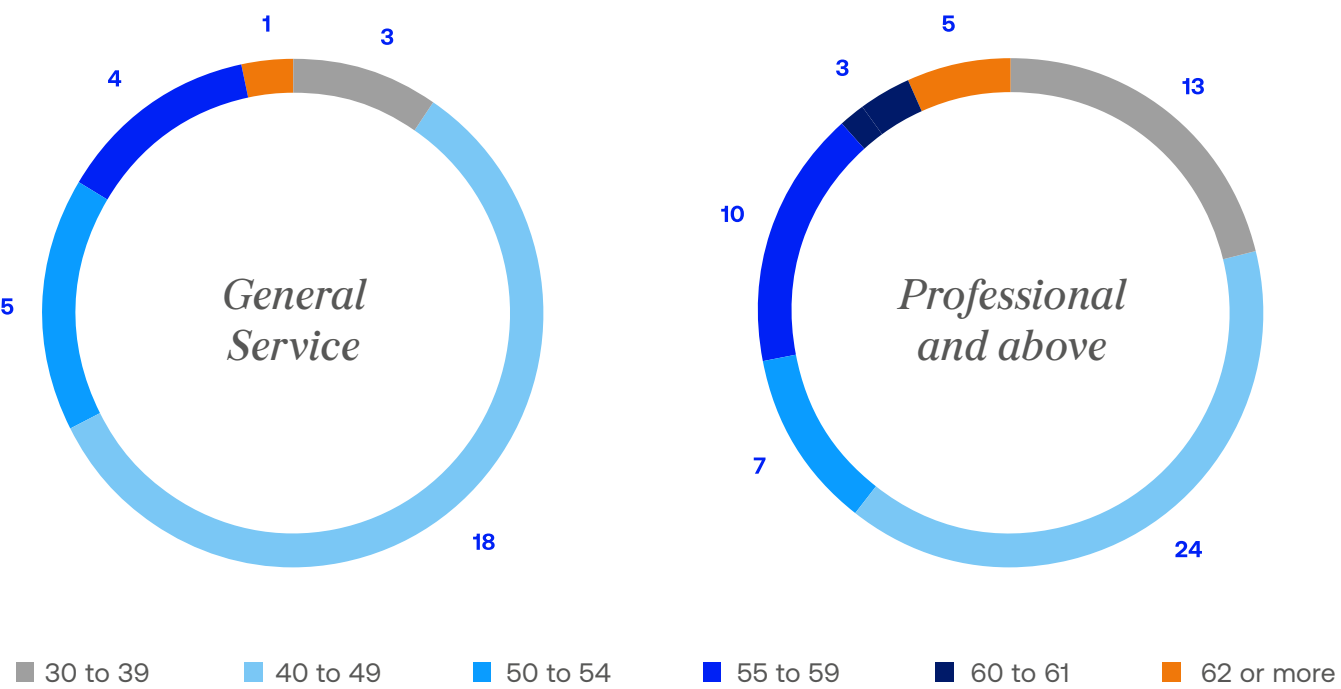
\*Only grades from P.4 to D.2 are included

\*\*As of 31 December

● *Men*    ● *Women*

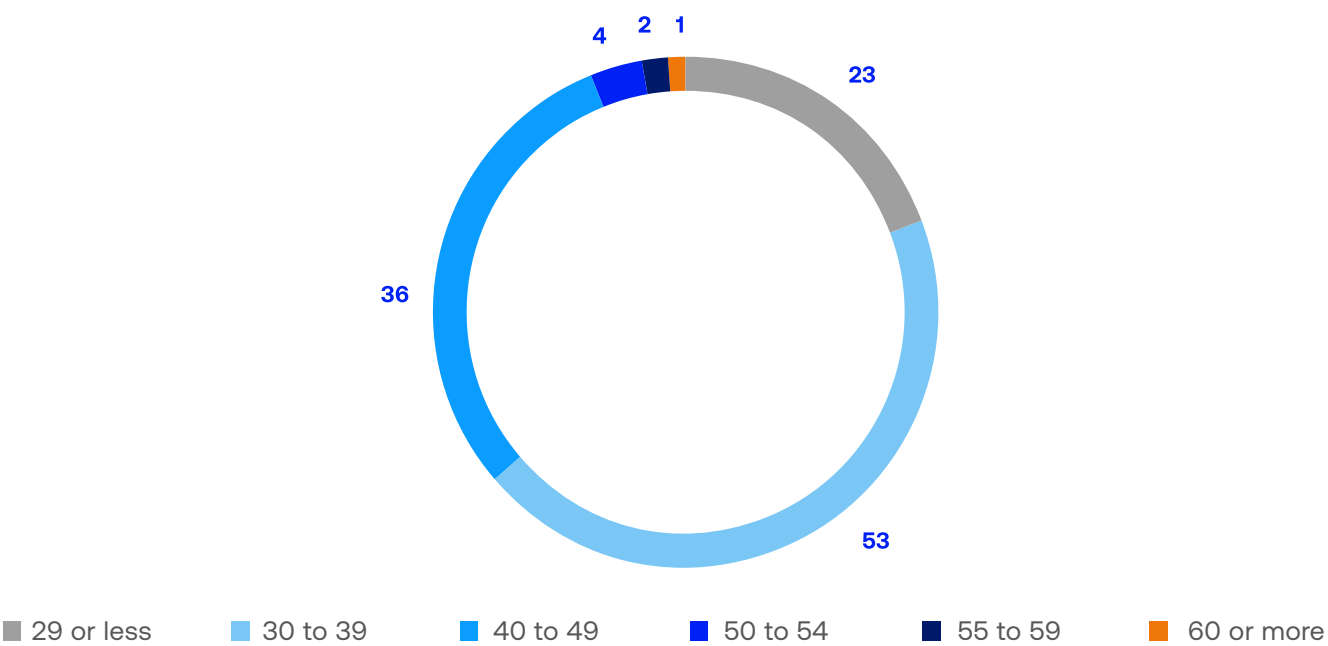


# Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 August 2025



# 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.



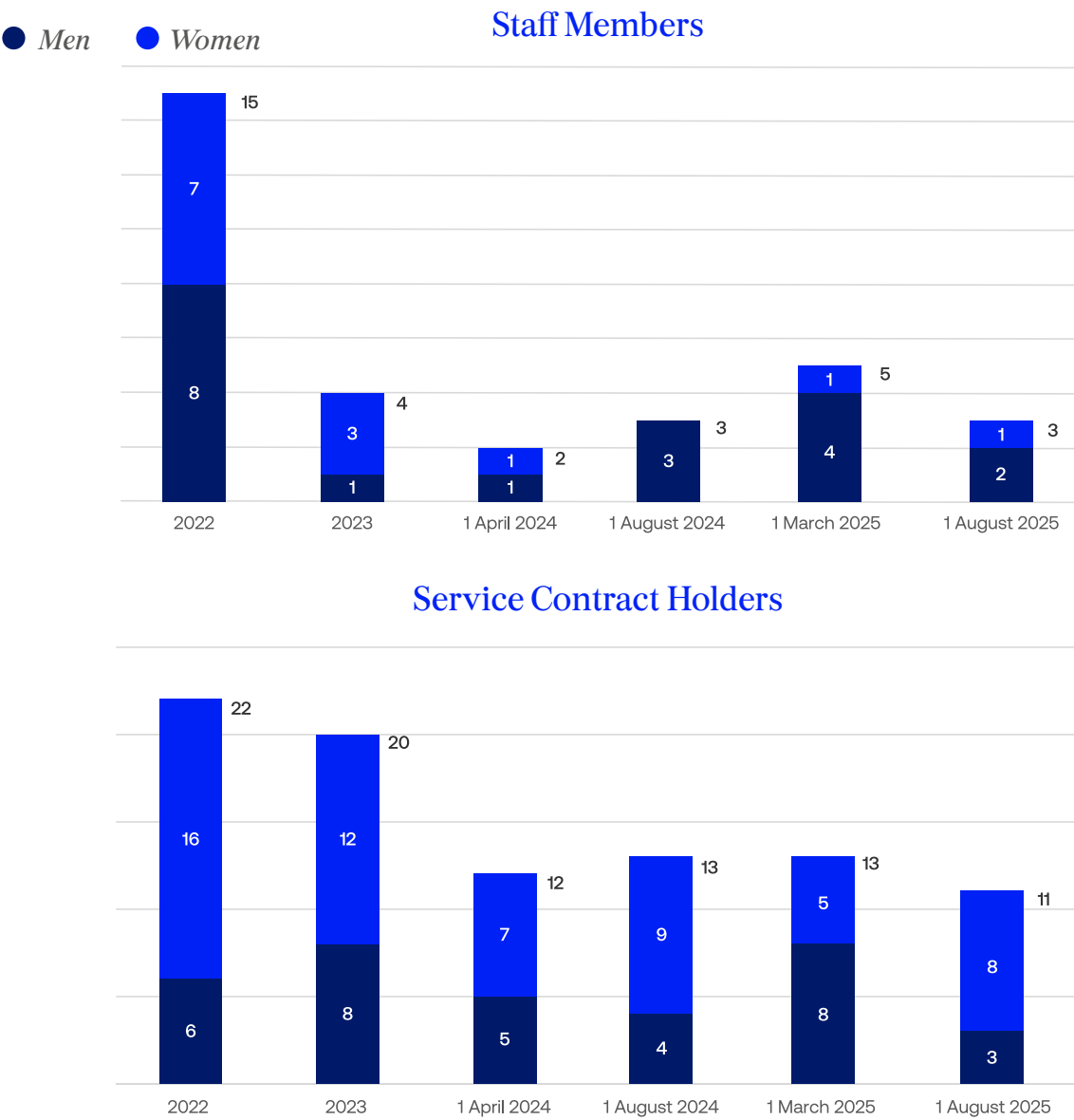
# Number of Recruitments, from 2022 to 2025\*

\*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\*

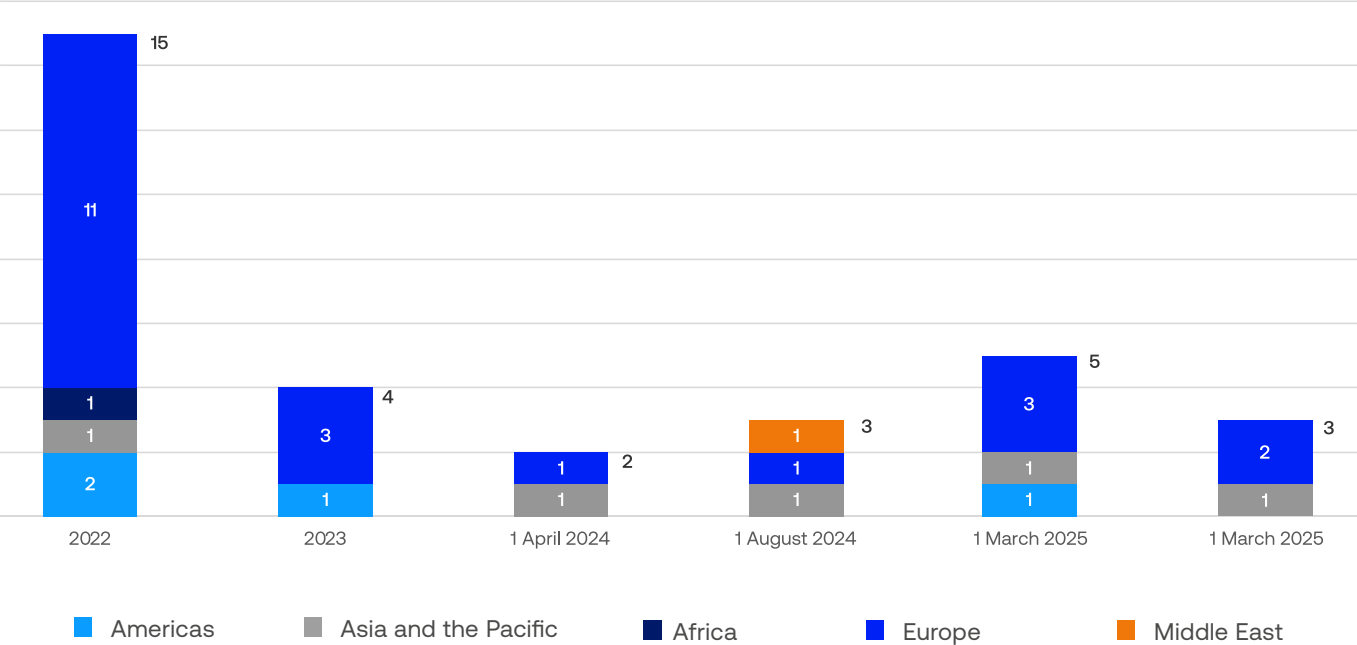
\*From 2022 to 2023, as of 31 December.



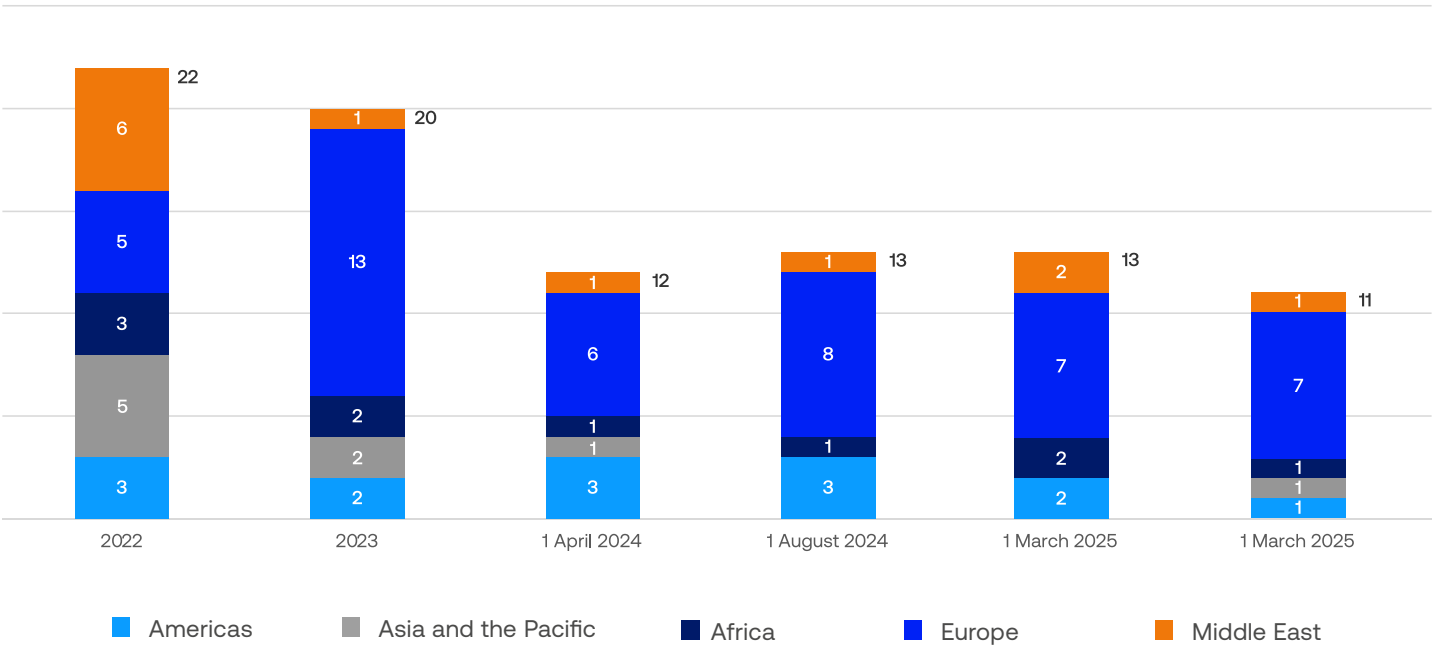
# Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2025\*

\*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
<b>PII7</b> Coherence	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
<b>PII6</b> Knowledge and Communication	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII5</b> Capacity Development	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII4</b> Capacity Assessment	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
<b>PII3</b> Organizational culture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII2</b> Equal representation of women	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	○	○	●	○
<b>PII1</b> Gender Architecture	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PII0</b> Financial Resource Allocation	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
<b>PI9</b> Financial Resource Tracking	2023	○	●	○	○	○
	2024	○	●	○	○	○
<b>PI8</b> Gender-responsive performance management	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PI7</b> Leadership	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PI6</b> Policy	2023	○	○	●	○	○
	2024	○	○	●	○	○
<b>PI5</b> Audit	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
<b>PI4</b> Evaluation	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
<b>PI3</b> Programmatic SDG Results	2023	●	○	○	○	○
	2024	●	○	○	○	○
<b>PI2</b> Reporting on SDG Results	2023	○	○	○	●	○
	2024	○	○	○	●	○
<b>PI1</b> 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.

<sup>1</sup> 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 Association<sup>1</sup> 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.