

Исполнительный совет

121-я сессия

Барселона (Испания)

10-11 июня

Пункт 1 повестки дня

**Доклад по вопросам,
связанным с людскими ресурсами**CE/121/3(d) rev.1
Madrid, 29 May 2024
Original: English

«ООН-туризм» заботится об окружающей среде. Все документы Исполнительного совета доступны на веб-сайте «ООН-туризм» по адресу www.unwto.org или с использованием данного QR-кода.

**Рабочее резюме**

Настоящий доклад содержит обновленную информацию о положении дел с людскими ресурсами в Организации по состоянию на 1 апреля 2024 года. Он охватывает различные вопросы, связанные с людскими ресурсами, политику, инициативы и мероприятия, имеющие отношение к руководящим органам «ООН-туризм».

По состоянию на 1 апреля 2024 года кадровый состав «ООН-туризм» включает в себя 262 сотрудников, среди которых штатные сотрудники составляют 32%, а другие сотрудники — 68%. Что касается гендерного состава, женщины составляют 58% штатных сотрудников и 53% другого персонала.

Организация привержена достижению гендерного паритета и справедливого географического представительства. К числу достижений, достойных упоминания, относится 100-процентное увеличение представленности женщин на уровне D.2 в период с 2020 по 2024 года.

Недавние решения охватывают назначения на ключевые должности и структурные усовершенствования по итогам комплексного обзора Секретариата. Работа в области найма сотрудников позволила заполнить ключевые должностные позиции, а в настоящее время проводится процесс реклассификации.

Усилия по содействию профессиональному развитию включают в себя программы стажировок, возможности создания потенциала для государств-членов и соглашения, способствующие размещению молодых специалистов.

Такие инициативы, как гибкий рабочий график и новая система родительских отпусков, способствуют установлению баланса между работой и личной жизнью и повышению благополучия сотрудников. Организация уделяет приоритетное внимание обучению и развитию и прилагает усилия в разных областях, с тем чтобы способствовать наращиванию навыков и повышению квалификации сотрудников.

Ведется доработка мер политики в разных областях управления людскими ресурсами, осуществление которых запланировано на двухгодичный период 2024-2025 годов.

Кроме того, доклад содержит информацию о недавней инспекции, проведенной Управлением служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций (УСВН) в отношении управления людскими ресурсами.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Пункт 3(d) повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами
(документ CE/121/3(d) rev.1)

Исполнительный совет,

рассмотрев доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами,

1. *принимает к сведению* представленную информацию о людских ресурсах Организации;
2. *одобряет* структурные изменения по итогам комплексного пересмотра структуры Секретариата, признавая их соответствие стратегическим целям Организации и потребности в наращивании потенциала для выполнения ее мандата;
3. *выражает* поддержку текущей работы в области найма сотрудников и отмечает успешное заполнение ключевых штатных позиций, признавая важность сохранения высококвалифицированного и разнообразного кадрового состава;
4. *отмечает* приверженность Организации достижению гендерного паритета и поддержанию надлежащего географического представительства, принимая к сведению значительный прогресс, достигнутый в этих областях, особенно на уровне старших должностных лиц;
5. *с признательностью отмечает и поддерживает* инициативы в области создания потенциала, направленные на профессиональное развитие молодежи и активизацию участия государств-членов посредством различных соглашений и программ в области сотрудничества;
6. *одобряет* завершение разработки и внедрение мер политики во всех ключевых областях на двухгодичный период 2024-2025 годов, признавая их важную роль в создании благоприятных условий труда и обеспечении следования методам передовой практики;
7. *выражает* поддержку внедрению инструмента для управления людскими ресурсами и других внутренних административных процессов, направленных на повышение эффективности и принятие решений на основе данных;
8. *одобряет* обязательство Организации по реализации общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и отмечает усилия, направленные на содействие разнообразию и инклюзии во всех аспектах деятельности;
9. *отмечает* инициативы, направленные на повышение благополучия сотрудников и обеспечение баланса между работой и личной жизнью, включая гибкий график работы и новую систему родительских отпусков;

¹ Это проект решения. Для ознакомления с окончательным решением, принятым Советом, см. документ «Решения», который будет опубликован в конце сессии.

10. *выражает* поддержку инициативам в области обучения и развития, направленным на совершенствование навыков и повышение квалификации сотрудников, признавая их важность для стабильного обеспечения Организации компетентными и мотивированными кадрами;
11. *принимает к сведению* рекомендации по итогам инспекции, проведенной Управлением служб внутреннего надзора (УСВН), и выражает поддержку предпринятым Организацией действиям по их выполнению, признавая важность непрерывного совершенствования управления людскими ресурсами;
12. *принимает к сведению* предложенную Генеральным секретарем интерпретацию, касающуюся числа заместителей в Комитете по назначениям и продвижению по службе, для обеспечения эффективности и непрерывности его деятельности;
13. *одобряет* участие Организации в общесистемных опросах и инициативах ООН, признавая их важную роль в содействии прозрачности и согласованности с более широкими целями ООН; и
14. *принимает к сведению* решение о рассмотрении возможности перевода на внешнюю основу функции этического контроля в связи с имеющимися трудностями, которые связаны с малым размером Организации, при решительной приверженности соблюдению высочайших этических стандартов и укреплению механизмов управления и

I. Введение и структура доклада

1. Настоящий доклад содержит обновленную информацию о положении дел с людскими ресурсами в Организации по состоянию на 1 апреля 2024 года. Он охватывает все вопросы, связанные с людскими ресурсами, а также обзор соответствующих мер политики, инициатив и мероприятий, имеющих отношение к руководящим органам «ООН-туризм».
2. Продолжается осуществление изменений в области управления, о которых сообщалось 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 и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составляет 106. Кроме того, в этих рамках допускается потенциальное финансирование дополнительных должностей из внебюджетных средств.

II. Кадровый состав «ООН-туризм»

3. По состоянию на 1 апреля 2024 года кадровый состав «ООН-туризм» включает в себя 262 сотрудников. Штатные сотрудники² составляют 32% об общего числа сотрудников, тогда как аффилированные и другие кадры³ составляют 68%.
4. Что касается гендерного распределения, женщины составляют 58% штата, а мужчины — 42%, однако следует учитывать, что это процентное соотношение варьируется в зависимости от категории должностей. Среди аффилированных сотрудников и других категорий женщины составляют 53%, а мужчины — 47%.
5. С точки зрения общего географического представительства, среди штатных сотрудников представлены граждане 35 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, — представители 37 стран. Представляется важным 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.
6. Организация привержена достижению гендерного паритета и сохранению справедливого географического представительства. Был достигнут значительный прогресс в области обеспечения гендерной сбалансированности на уровне старших должностных лиц, который заключался в увеличении на 100% представительства женщин на уровне D.2 за период с 2020 по 2024 год.
7. Дополняет доклад обзор людских ресурсов, в котором представлены основные данные и показатели, касающиеся персонала «ООН-туризм», гендерного распределения и географического представительства.

III. Вопросы, связанные с людскими ресурсами

8. С момента представления предыдущего доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 25-й сессии Генеральной ассамблеи ([A/25/6](#)) произошел ряд событий, которые изложены ниже.

A. Решения Генерального секретаря

9. В марте 2024 года Генеральный секретарь инициировал тщательный обзор структуры Секретариата, основная цель которого заключалась в определении организационной структуры. Общая цель заключается в укреплении способности «ООН-туризм» эффективно выполнять свой мандат и реагировать на новые проблемы и возможности,

² Сотрудники, имеющие срочные или бессрочные контракты в рамках регулярного бюджета или внебюджетных средств согласно Положениям и правилам о персонале.

³ 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».

возникающие в рамках туристского сектора, в соответствии с текущей программой работы, утвержденной Генеральной ассамблеей.

10. В частности проводится детальное рассмотрение структуры Секретариата при участии профильного эксперта ООН сообразно обстоятельствам, в целях согласования с аналогичными отделениями и должностными функциями в общей системе Организации Объединенных Наций. Это согласование обеспечивает соблюдение мандатов, утвержденных Генеральной ассамблеей, и подтверждает соответствующие каналы подотчетности. В результате этих усилий
 - (a) Офис Советника по правовым вопросам был переименован в Офис по правовым вопросам и международным стандартам;
 - (b) Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности был переименован в Департамент по вопросам исследования рынка, политики и конкурентоспособности;
 - (c) Статистический департамент был переименован в Департамент статистики, стандартов и данных;
 - (d) Департамент устойчивого развития туризма был переименован в Департамент устойчивого туризма и жизнестойкости;
 - (e) Департамент институциональных связей и партнерства был переименован в Департамент институциональных связей, партнерства и информационно-разъяснительной работы.

В. Привлечение и развитие талантов

11. После публикации объявлений о вакансиях на основе конкурсных отборов были набраны сотрудники на следующие штатные позиции:
 - (a) Сотрудник по правовым вопросам (P.2), Офис по правовым вопросам и международным стандартам (UNWTO/HHRR/VAC/02/LGCO/2022), Мадрид, Испания – назначен представитель: Италии
 - (b) Сотрудник по программе (P.2), Департамент инноваций, образования и инвестиций (UNWTO/HHRR/VAC/05/IEID/2022) – Эр-Рияд, Саудовская Аравия – назначен представитель: Китая.
12. После публикации объявлений о вакансиях в настоящее время проходит процесс отбора и найма сотрудников на перечисленные ниже позиции. Результаты будут представлены в одном из последующих докладов о людских ресурсах:
 - (a) Директор (P.5), Региональный департамент для Европы (UNWTO/HHRR/VAC/05/2024), Мадрид, Испания;
 - (b) Координатор программы (P.4), Департамент по вопросам исследования рынка, политики и конкурентоспособности (UNWTO/HHRR/VAC/06/2024), Эр-Рияд, Саудовская Аравия;
 - (c) Старший сотрудник по программе (P.3), Департамент коммуникации (UNWTO/HHRR/VAC/02/COMM/2024), Мадрид, Испания;
 - (d) Сотрудник по программе (P.2), Департамент коммуникации (UNWTO/HHRR/VAC/03/COMM/2024), Мадрид, Испания;
 - (e) Сотрудник по программе (P.2), Региональный департамент для Европы UNWTO/HHRR/VAC/08/RDEU/2023), Мадрид, Испания;
 - (f) Старший ассистент программы (G.7), Информационные и коммуникационные технологии (UNWTO/HHRR/VAC/10/ICTC/2023), Мадрид, Испания;

(g) Старший ассистент программы (G.7), Департамент статистики и данных (UNWTO/HHRR/VAC/11/STTC/2023), Мадрид, Испания;

(h) Старший ассистент программы (G.6), Департамент этики, культуры и социальной ответственности (UNWTO/HHRR/VAC/04/ECSR/2024), Мадрид, Испания.

Реклассификация

13. В соответствии с Положениями и Правилами о персонале 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.
14. В начале 2020 года Генеральный секретарь объявил об инициативе по реклассификации, которая затем была отложена в связи с пандемией COVID-19 и вызванной ею ситуацией неопределенности в мире. Процесс реклассификации был возобновлен в 2022 году, в течение которого Организация обратилась к услугам внешнего эксперта по классификации, обладающего соответствующим опытом в системе ООН. Этот эксперт провел всеобъемлющую документальную проверку и по ее итогам сформулировал рекомендации в отношении классификации должностей.
15. Учитывая значительное количество заявок на реклассификацию, полученных Организацией, Генеральный секретарь, в соответствии с политикой «ООН-туризм», принял решение определить порядок рассмотрения этих заявок с учетом бюджетных ограничений, организационных приоритетов и выполнения программы работы.
16. В результате реклассификации, проведенной на настоящий момент, 12 сотрудникам была присвоена более высокая категория, тогда как рассмотрение остальных заявок на реклассификацию, полученных Организацией, продолжается в настоящее время; решение по ним будет объявлено в последующих докладах о людских ресурсах.

Программы стажировок

17. В целях дальнейшего содействия развитию молодых кадров Организация заключила целый ряд соглашений о сотрудничестве с различными образовательными учреждениями, что позволяет обеспечивать участниками программу стажировок в «ООН-туризм». Важно отметить, что получение позиции стажера не влечет за собой никаких гарантий или прав на дальнейшее трудоустройство в Организации.
18. 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.

Инициативы в области создания потенциала

19. В 2024 году наблюдается рост интереса государств-членов к предлагаемой Организацией возможности создания потенциала, заключающейся в том, что эксперты и государственные служащие в области туризма могут направляться государствами-членами в Секретариат для участия в его деятельности на протяжении установленного периода времени на безвозмездной основе. Официальная договоренность об этом достигается путем подписания Меморандума о взаимопонимании. Особенно рекомендуется воспользоваться этой возможностью государствам-членам, прежде всего в целях обеспечения дополнительных людских ресурсов для недавно созданного Регионального отделения «ООН-туризм» для Ближнего Востока в Эр-Рияде (Королевство Саудовская Аравия).
20. 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 ЮНВТО на период от 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

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

21. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, эффективность внутренних ресурсов была значительно повышена благодаря введению в действие электронной системы ИТ, в частности инструмента для управления людскими ресурсами, который полностью заменил системы, основанные на бумажном документообороте.
22. В течение 2023 года было проведено поэтапное внедрение этого инструмента, который включает в себя несколько модулей, охватывающих предоставление и организацию отпусков, наем сотрудников, обучение и развитие, управление эффективностью и отчетность, что позволяет Организации принимать более оптимальные решения на основе данных. В 2024 году применение этого инструмента будет расширяться и далее.

Д. Гендерные вопросы, разнообразие и инклюзия

23. Организация сохраняет приверженность внедрению общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP). Механизм отчетности в рамках UN-SWAP, предложенный Координационным советом руководителей системы ООН (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 в рамках Организации и в системе ООН в целом.
24. UN-SWAP включает в себя 17 ключевых показателей эффективности в областях гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Они охватывают в том числе такие области, как стратегическое планирование, инспекция и оценка, политика, лидерство, эффективность, финансы, гендерная архитектура и представительство, организационная культура, оценка и развитие потенциала, а также коммуникация и последовательность.
25. По состоянию на 2023 год Организация близка к достижению, достигла или превзошла основные целевые показатели эффективности в таких областях, как (а) стратегическое планирование и результаты по ЦУР, (b) политика, (c) лидерство, (d) эффективность, (e) гендерная архитектура, (f) организационная культура, (g) развитие потенциала, (h) коммуникация и последовательность.

Е. Баланс между работой и личной жизнью, здоровье и благополучие

26. В рамках своих усилий по содействию инициативам в области охраны здоровья и благополучия Организация назначила одного из своих членов представителем Организации в Совете по осуществлению стратегии охраны психического здоровья и благополучия на рабочем месте системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы внести вклад в соответствующие дискуссии и определить стратегические и оперативные направления деятельности.

Услуги психосоциальной поддержки

27. Как было объявлено в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в 2022 году Организация учредила функцию Советника персонала, которая направлена на предоставление сотрудникам услуг психологической помощи и обучение использованию инструментов, адаптированных к их потребностям.
28. Кроме того, Организация участвует в опросах, проводимых на общесистемном уровне в ООН, с тем чтобы оценить, каким рискам для здоровья и безопасности подвергаются сотрудники ООН, и обеспечить реагирование на такие риски, а также лучше понять оказанное пандемией воздействие на физическое и психическое здоровье сотрудников ЮНВТО. Эти опросы также служат Организации ориентиром для разработки и корректировки стратегий в области здоровья и благополучия.

Баланс между работой и личной жизнью

29. В рамках обязательств по содействию достижению баланса между работой и личной жизнью при одновременном выполнении программы работы в 2023 году Организация ввела политику гибких рабочих графиков. Эта политика предоставляет возможность сотрудникам, отвечающим соответствующим критериям, работать дистанционно как в рамках своего места службы, так и за его пределами. В настоящее время порядка 95% сотрудников Организации, отвечающих соответствующим критериям, пользуются возможностями, предоставляемыми этой политикой.
30. В соответствии с решениями, утвержденными Исполнительным советом на его 117-1 и 118-й сессиях, Организация ввела в действие новую систему родительских отпусков, учрежденную Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и утвержденную Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в резолюции 77/256, и которая предполагает замену предшествующих отпусков по беременности и родам, отцовских отпусков и отпусков по усыновлению предоставлением родительского отпуска длительностью 16 недель для всех родителей, к которому добавляется дополнительный период длительностью 10 недель по беременности и родам.

Ф. Обучение и развитие

31. 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.
32. 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.

Г. Разработка политики

33. Применительно к двухгодичному периоду 2024-2025 годов Организация завершает разработку и внедряет меры политики в ряде ключевых областей. В том числе речь идет о политике борьбы с преследованиями (включая сексуальные домогательства и злоупотребление властью), сексуальной эксплуатацией и злоупотреблениями, политике в отношении процедур найма и отбора сотрудников, квалификации и ценностей, управления эффективностью, специальных должностных надбавок, инициатив в области обучения и развития, гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также разнообразия и мер против дискриминации. Кроме того, запланировано провести обзор политики, касающейся аффилированного персонала.

Н. Инспекция управления людскими ресурсами в «ООН-туризм»

34. В 2023 году Управление служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций провело инспекцию 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». Проходившая с января 2020 года по май 2023 года инспекция включала в себя комплексный обзор областей риска, имеющих отношение к управлению людскими ресурсами.
35. В выводах было указано на необходимость следующих мер: а) укрепление кадрового планирования; б) формулирование задач и индикаторов для мероприятий в области людских ресурсов; в) расширение информации о кадрах; г) организация обучения и выделение достаточных ресурсов для членов комиссий; е) дальнейшая разработка

руководящих принципов, политики и процедур в области найма, классификации и управления эффективностью; f) укрепление механизмов для рассмотрения жалоб.

36. Организация согласилась с этими рекомендациями и приступила к их выполнению в рамках имеющихся людских ресурсов, признавая недостаточную обеспеченность персоналом.
37. При этом она отметила, что выполнение рекомендаций требует тщательной поэтапной стратегии, особенно с учетом значительных ограничений в нынешней инфраструктуре ИТ, а также в области финансовых и людских ресурсов Организации. Признавая эти ограничения, Секретариат с 2018 года прилагает усилия по укреплению имеющихся механизмов кадрового планирования на основе консультативных процессов, направленных на установление четких сроков и разумное распределение ресурсов. Этот подход призван максимально увеличить воздействие инициатив с учетом того, что деятельность ведется в рамках ограниченных ресурсов Организации. В результате Генеральный секретарь инициировал ряд мер политики в отношении родительских отпусков, гибкого графика работы, реклассификации должностей и предоставления психологических услуг в рамках функции Советника персонала.
38. Один из ключевых аспектов этой стратегии касается дальнейшего совершенствования уже действующих инициатив по отслеживанию людских ресурсов путем включения конкретных целевых данных и ключевых показателей эффективности в целях мониторинга прогресса в достижении целей. Этот механизм систематического отслеживания обеспечивает подотчетность и возможность плодотворного анализа эффективности осуществляемых мер. Кроме того, Организация предпринимает шаги в поддержку деятельности отборочных комиссий, проводящих интервью с кандидатами, путем разработки четких руководящих указаний и увеличения числа представителей, участвующих в процессе. Эти улучшения призваны оптимизировать процедуры найма и обеспечить их эффективное и транспарентное проведение. Программы обучения, которые планируется провести в 2024 году, позволят обеспечить членов комиссии необходимыми навыками и знаниями для эффективного выполнения ими своих обязанностей.
39. Одновременно предпринимаются усилия по разработке политики в основных областях, таких как наем сотрудников, управление эффективностью, проведение расследований и борьба с преследованиями. С учетом сложности этих задач и ограниченных людских ресурсов «ООН-туризм» Организация приняла решение поручить разработку этих мер политики внешним экспертам в этой области, имеющим обширный опыт в системе Организации Объединенных Наций.
40. Это стратегическое решение не только обеспечивает качество и согласованность мер политики с общей системой Организации Объединенных Наций, но и оптимизирует использование имеющихся ресурсов. Важно отметить, что несмотря на прогресс в выполнении всех рекомендаций УСВН, недостаток ресурсов всегда оказывал негативное воздействие на развитие некоторых областей. Кроме того, серьезная недоукомплектованность кадрами департамента людских ресурсов усиливает потребность в эффективном целевом выделении средств для эффективного удовлетворения критически важных потребностей Организации.

I. Интерпретация термина «заместитель» в рамках положения 15 (1) (b) (i) в отношении четвертого члена Комитета по назначениям и продвижению по службе

41. В соответствии с положением 15 (1) Положений и правил о персонале, Комитет по назначениям и продвижению по службе предоставляет Генеральному секретарю консультации по назначениям, продвижению по службе и пересмотру статуса сотрудников категорий общего обслуживания и специалистов. Состав этого комитета описан в положении 15 (1) (b) (i) следующим образом:

«Комитет по назначениям и продвижению по службе состоит из четырех членов и надлежащего числа их заместителей. Генеральный секретарь или его представитель, обладающий надлежащими полномочиями, и представитель Секции людских ресурсов или его представитель, обладающий надлежащими полномочиями, служат в качестве полноправных членов Комитета. Третий член является ответственным руководителем для должностного лица, занимающего вакантную должность, в

соответствии с положением 11(2) Положений о персонале. Четвертого члена и его заместителя назначает Генеральный секретарь по рекомендации Ассоциации(-ий) персонала. Процедура их назначения, обычно на двухлетний период, следует за процедурой отбора одного кандидата категории специалиста и его заместителя и одного кандидата категории общего обслуживания и его заместителя, чья дальнейшая служба соответствует их категориям. Все сотрудники имеют право голоса и службы в Комитете по назначениям и продвижению по службе. [добавлено выделение жирным шрифтом]

42. В докладе, подготовленном по итогам вышеупомянутой инспекции, УСВН рекомендует «ООН-туризм» обеспечить наличие в Комитете по назначениям и продвижению по службе надлежащего числа активных заместителей членов, с тем чтобы обеспечить непрерывность и эффективность его функционирования.
43. В этой связи Генеральный секретарь придерживается мнения о том, что Комитет по назначениям и продвижению по службе должен включать в свой состав не менее двух заместителей членов от каждой категории, т.е. категории общего обслуживания и категории специалистов. В этой связи термин «заместитель» (в единственном числе) в положении 15 (1) (b) (i) выше в отношении четвертого члена, назначаемого Генеральным секретарем по рекомендации Ассоциации персонала, должен пониматься как один или более заместителей сообразно обстоятельствам.

J. Опросы и общесистемные инициативы ООН

44. Как было объявлено 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 обследованиях 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, качество, эффективность и устойчивость систем медицинского страхования и гибкий график работы.

K. Функциональное звено по вопросам этики

45. В настоящее время Организация осуществляет процесс оценки в отношении потенциального выведения функции этического контроля на внешнюю основу. Постановка этого вопроса связана с признанием неотъемлемых сложностей, которые возникают у Организации в области управления этим критическим аспектом ее функционирования из-за ее малых размеров. Наряду с обеспечением максимальной прозрачности и добросовестности ведется тщательное обсуждение этого вопроса, с тем чтобы любое решение согласовывалось с приверженностью Организации соблюдению самых высоких этических стандартов.
46. Этот процесс оценки наглядно свидетельствует о приверженности Организации непрерывному совершенствованию ее механизмов руководства и рамок подотчетности, что способствует укреплению доверия заинтересованных сторон.

L. Разрешение конфликтов

47. Организация не получала никаких заявлений от сотрудников на внутриорганизационном уровне.
48. Информация о заявлениях, поданных в Административный трибунал МОТ, представлена в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном 1118-й сессии Исполнительного совета⁴.

* * *

⁴ [CE/118/3\(d\) rev.1](#)



UN Tourism

Human Resources Statistics

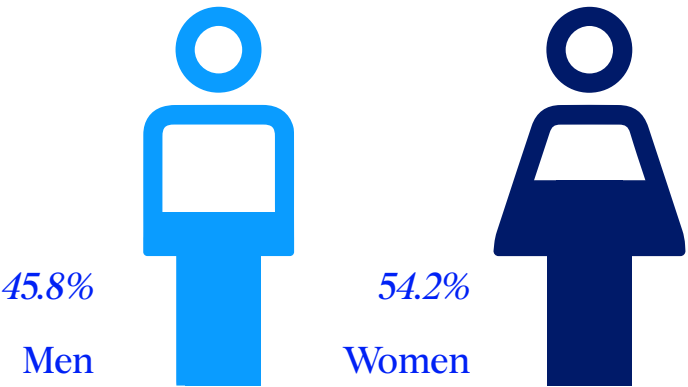


Table of Contents

1	Workforce at a Glance as of 1 April 2024
2	Workforce Distribution by Department as of 31 December 2023 and 1 April 2024
4	Workforce Movement between 31 December 2023 and 1 April 2024
5	Workforce Comparison by Year, from 2020 to 2024
5	Workforce Gender Parity, from 2020 to 2024
6	Core Workforce Distribution by Category, Nationality and Region as of 1 April 2024
6	Affiliate Workforce Distribution by Nationality and Gender as of 1 April 2024
7	Core Workforce and Affiliate Workforce Distribution by Region as of 1 April 2024
7	Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 April 2024
8	Gender Parity by Grade, from 2020 to 2024
9	Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 April 2024
9	Affiliate Workforce Distribution by Age and Category as of 1 April 2024
10	Number of Recruitments, from 2020 to 2024
10	Number of Recruitments by Gender, from 2020 to 2024
11	Number of Recruitments by Region, from 2020 to 2024

Workforce at a Glance as of 1 April 2024

As of 1 April 2024, the UN Tourism workforce is comprised of 262 people.



Core Workforce	Total Workforce		Men		Women	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
	Professional	5521%	2545%		3055%	
General Service	3011%	1137%			1963%	

Affiliate Workforce	Total Workforce		Men		Women	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
	Junior Professional Officers (JPOs)	21%	2100%		00%	
Officials on Loan	52%	480%			120%	
Special Advisers	135%	1185%			215%	
Service Contract	10540%	4038%			6562%	
Interns	156%	747%			853%	
Experts	3714%	2054%			1746%	

Workforce* Distribution by Department as of 31 December 2023 and 1 April 2024

*Special Advisers and Experts are not included.

Core Workforce

Professional ● General Service ●

Affiliate Workforce

Junior Professional Officers (JPOs) ● Officials on Loan ● Service Contract ● Interns ●

Department	Year	Number, Percentage & Type of Contracts	Total Workforce
Administration and Finance	2023		3 1%
	2024		3 1%
Affiliate Members	2023		8 4%
	2024		9 4%
Budget and Finance	2023		14 7%
	2024		17 8%
Communications	2023		13 6%
	2024		10 5%
Conference Services	2023		8 4%
	2024		8 4%
Ethics, Culture and Social Responsibility	2023		4 2%
	2024		5 2%
Office of the Executive Director (1)	2023		4 2%
	2024		4 2%
Office of the Executive Director (2)	2023		2 1%
	2024		2 1%

General Services

2023		9	4%
2024		9	4%

Human Resources

2023		8	4%
2024		8	4%

Information & Communication Technology

2023		9	4%
2024		8	4%

Innovation, Education & Investments

2023		17	8%
2024		24	11%

Institutional Relations, Partnerships & Advocacy

2023		5	2%
2024		3	1%

Office of the Legal Affairs and International Standards

2023		7	3%
2024		7	3%

Office of the Secretary-General

2023		15	7%
2024		16	8%

Regional Department for Africa

2023		8	4%
2024		7	3%

Regional Department for Asia and the Pacific

2023		9	4%
2024		9	4%

Regional Department for Europe

2023		11	5%
2024		10	5%

Regional Department for the Americas

2023		5	2%
2024		4	2%

Regional Department for the Middle East

2023		4	2%
2024		4	2%

Security

2023		1	0%
2024		1	0%

Statistics, Standards and Data

2023	2	1	4	7	3%
2024	2	1	3	6	3%

Sustainable Tourism and Resilience

2023	4	1	1	1	7	3%
2024	4	1	1		6	3%

Technical Cooperation and Silk Road

2023	3	2	1	6	3%
2024	3	2	4	9	4%

Market Intelligence, Policies and Competitiveness

2023	6	3	2	11	22	11%
2024	6	3	2	11	23	11%

Total

2023	57	32	3	5	96	13	206	100%
2024	55	30	2	5	105	15	212	100%

Workforce* Movement between 31 December 2023 and 1 April 2024

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

	Professional	General Services	Service Contract
Appointment	0	0	12
Retirement	-1	-1	n.a.
Inter-Agency Transfer or Secondment	-1	0	n.a.
Resignation	-1	0	-1
End of Contract	0	0	-2
Promotion within Category	0	2	n.a.
Promotion from General Services to Professional	1	-1	n.a.

Workforce* Comparison by Year, from 2020 to 2024**

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

**From 2020 to 2023, as of 31 December.

	2020	2021	2022	2023	1 April 2024
Professional	45	49	54	57	55
General Service	40	36	38	32	30
Service Contract	67	76	89	96	105

Workforce* Gender Parity, from 2020 to 2024**

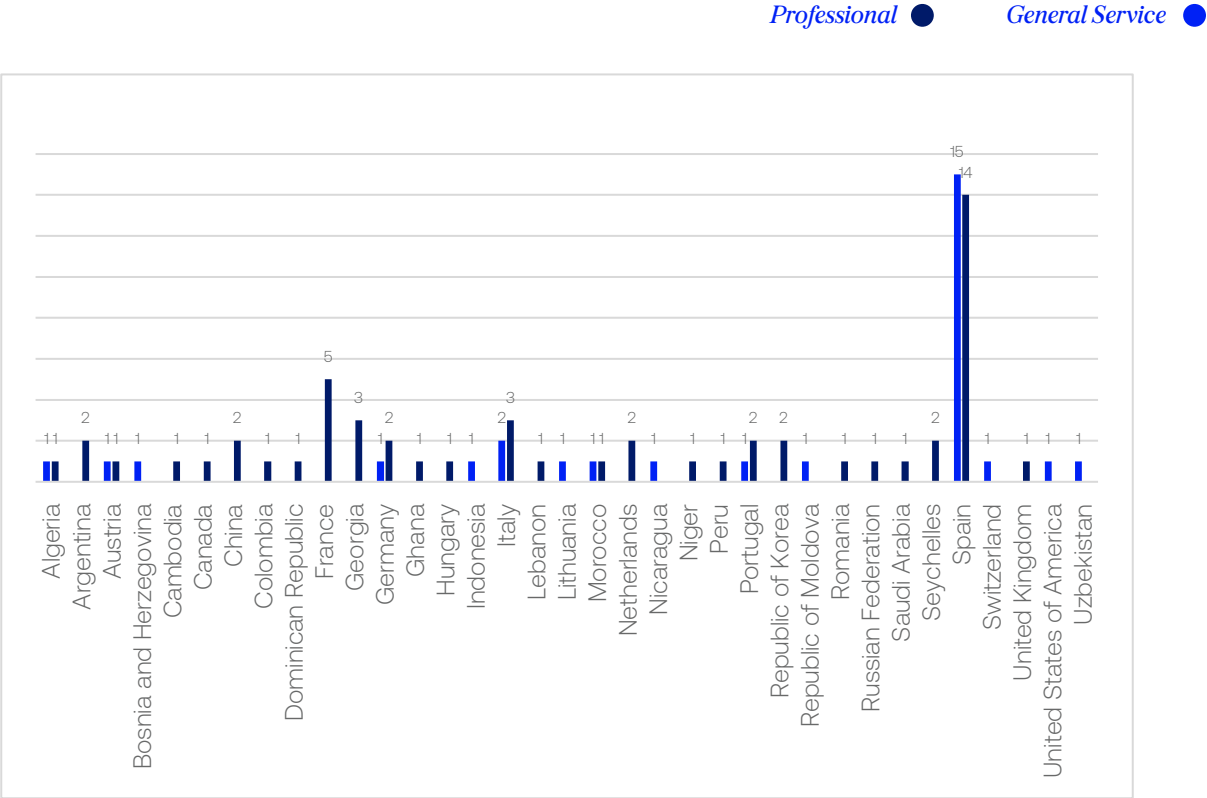
*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.

**From 2020 to 2023, as of 31 December.

Men ● Women ●

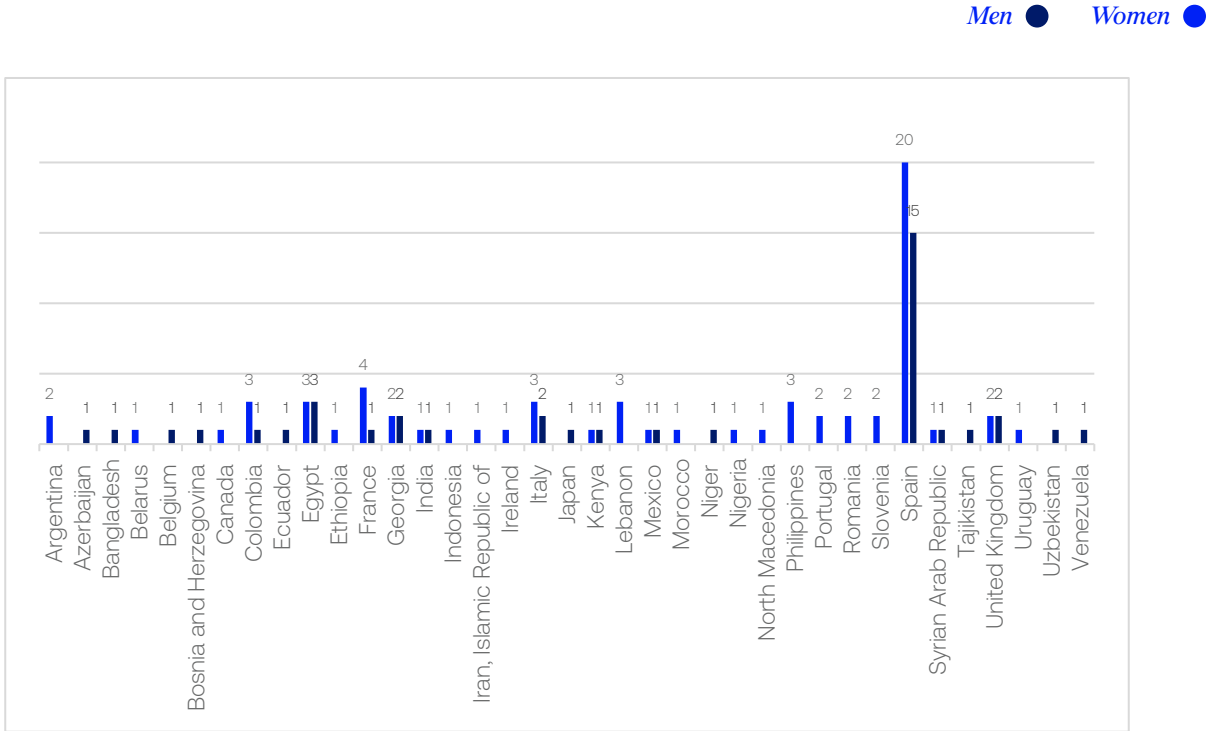
	2020	2021	2022	2023	1 April 2024
Professional	21	22	27	27	25
	24	27	27	30	30
General Service	14	13	13	11	11
	26	23	25	21	19
Service Contract	27	32	36	35	40
	40	44	53	61	65

Core Workforce Distribution by Category, Nationality and Region as of 1 April 2024



Affiliate Workforce* Distribution by Nationality and Gender as of 1 April 2024

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

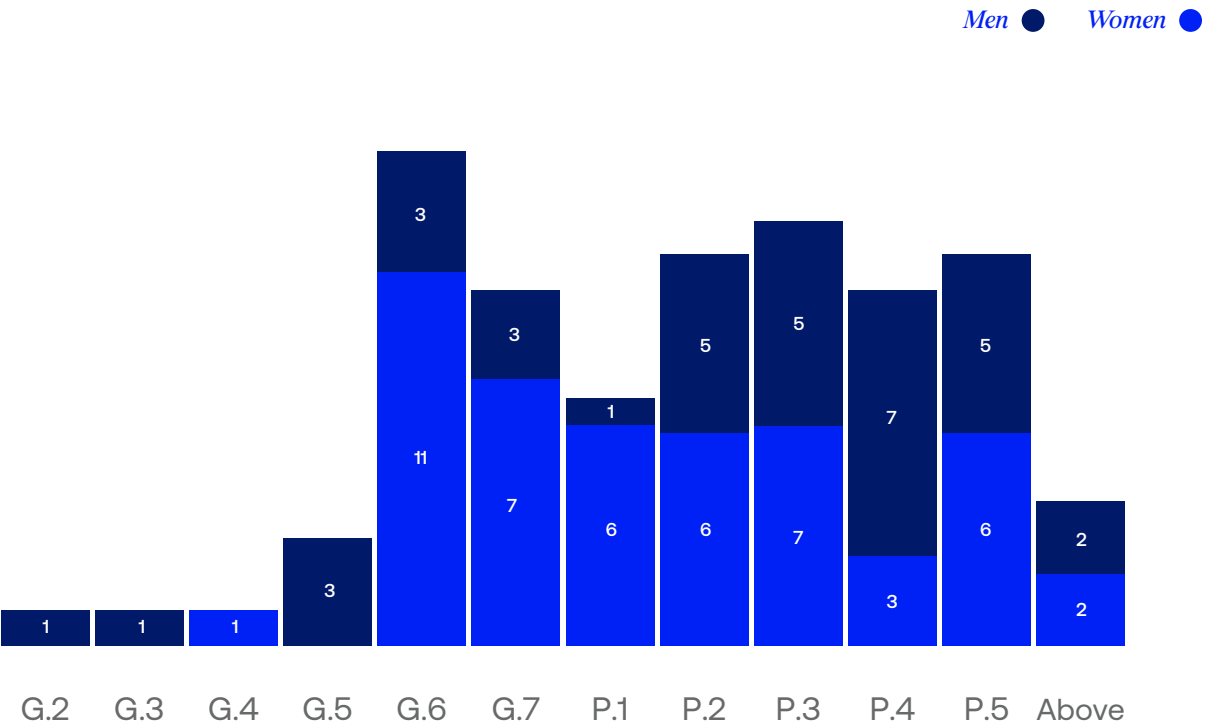


Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 April 2024

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



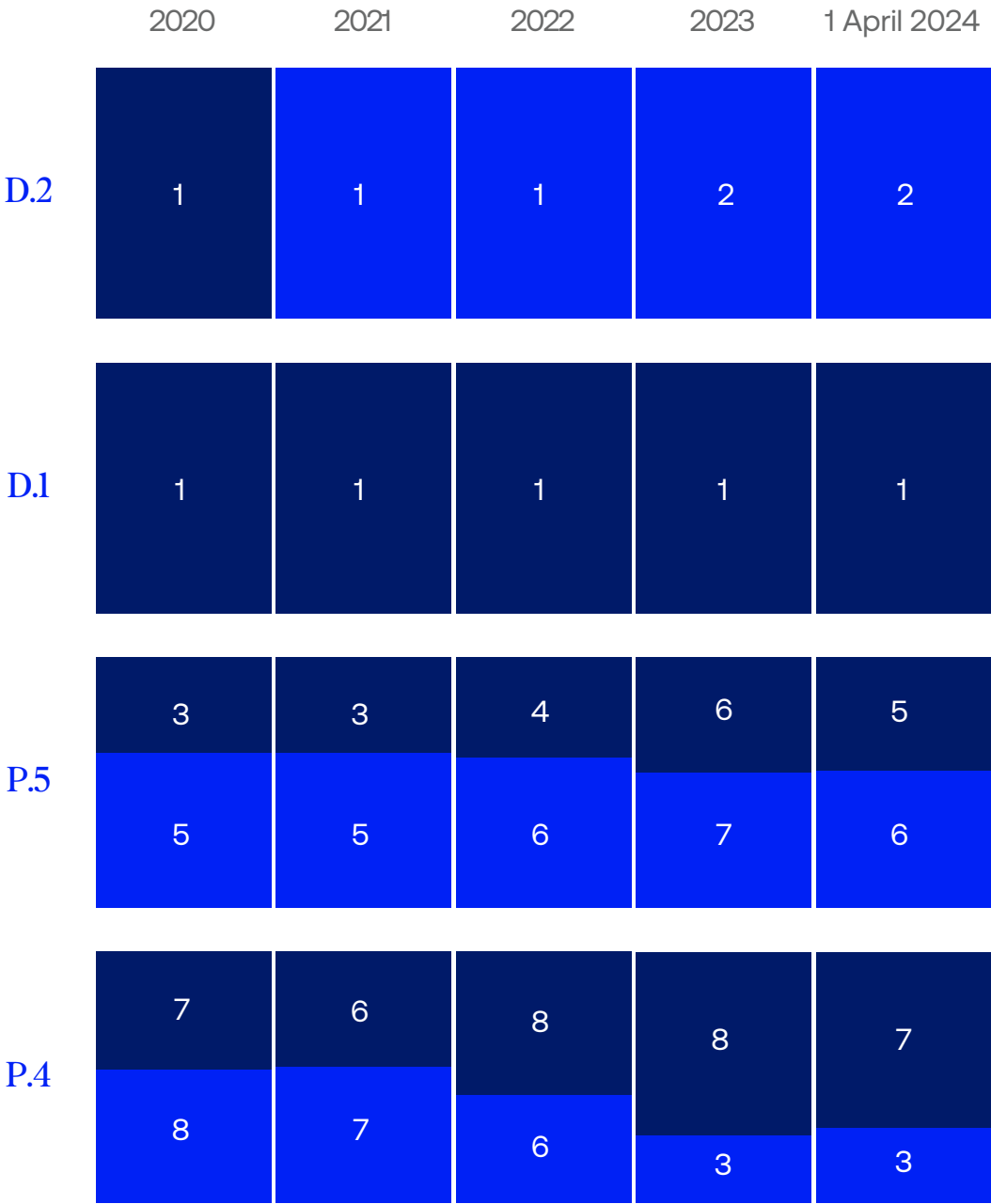
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 April 2024



Gender Parity by Grade*, from 2020 to 2024**

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

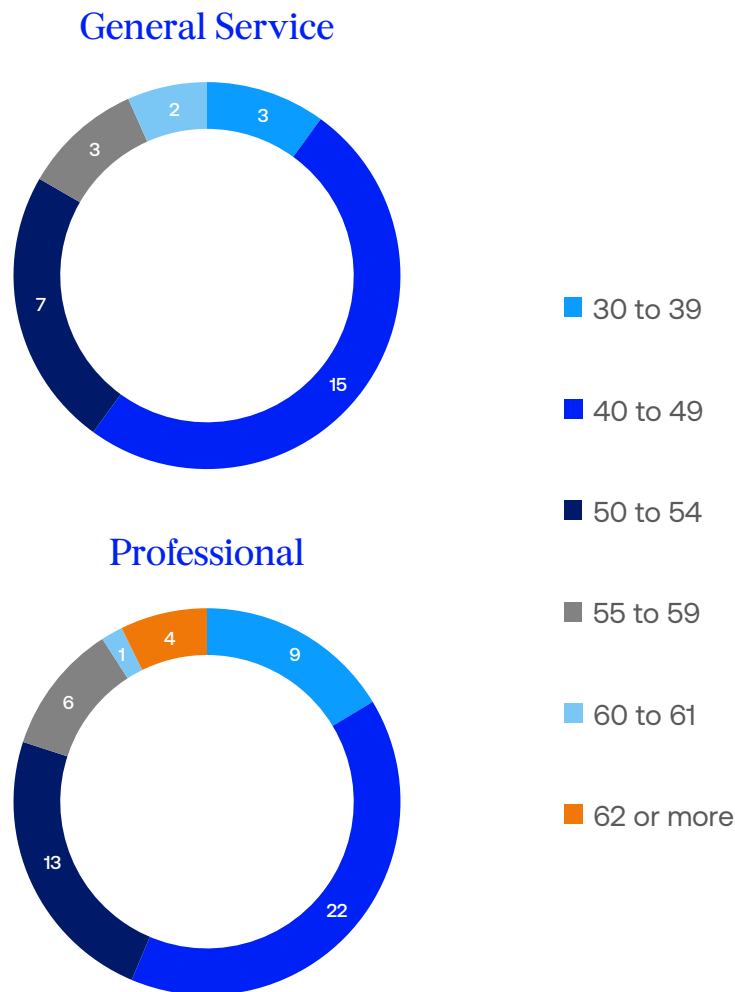
**From 2020 to 2023, as of 31 December.



Men ●

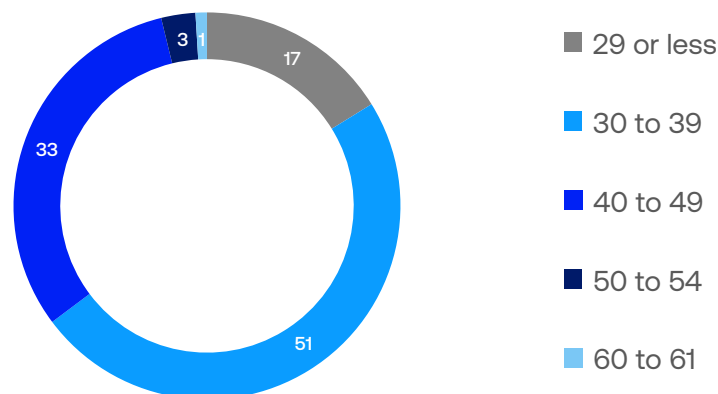
Women ●

Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 April 2024



Affiliate Workforce* Distribution by Age and Category as of 1 April 2024

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



Number of Recruitments, from 2020 to 2024*

*From 2020 to 2023, as of 31 December.

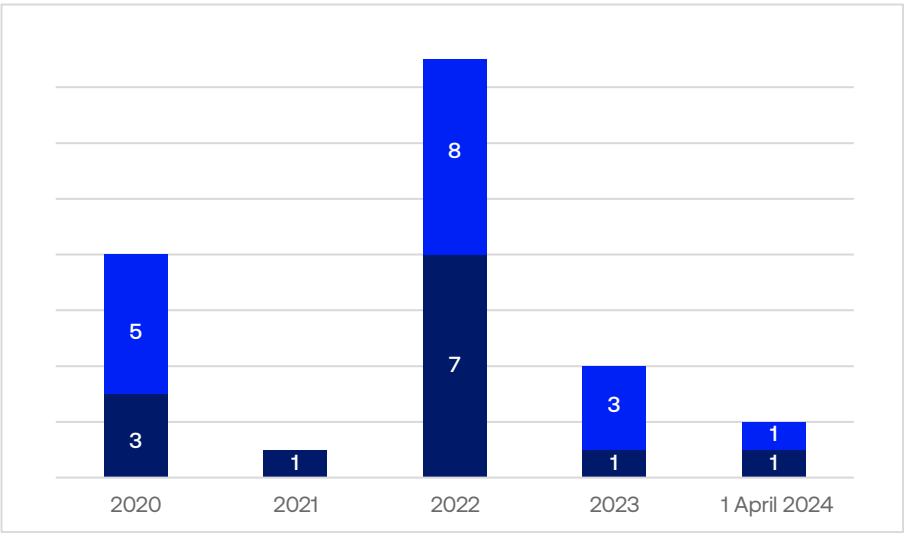
	2020	2021	2022	2023	1 April 2024
P and Above Category	7	1	11	4	2
General Service	1	0	4	0	0
Service Contract	19	16	22	20	12
Total	27	17	37	24	14

Number of Recruitments by Gender, from 2020 to 2024*

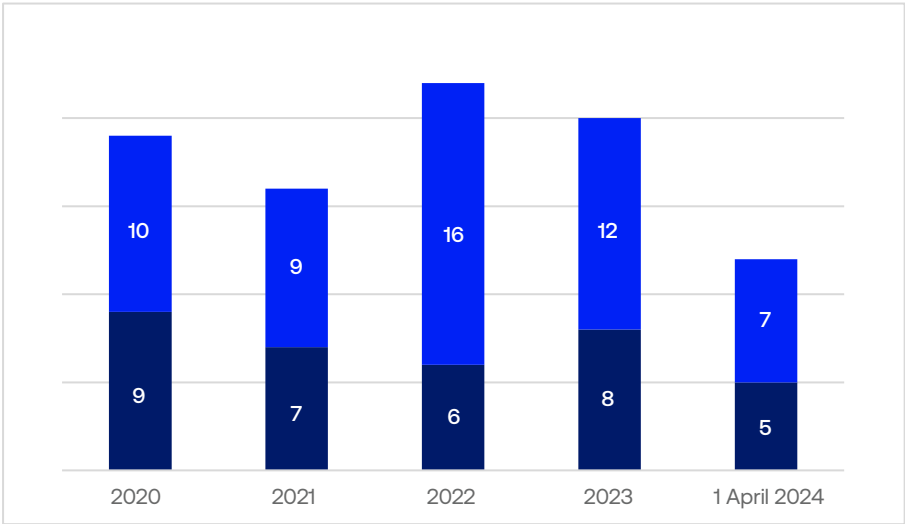
*From 2020 to 2023, as of 31 December.

Men ● Women ●

Staff Members



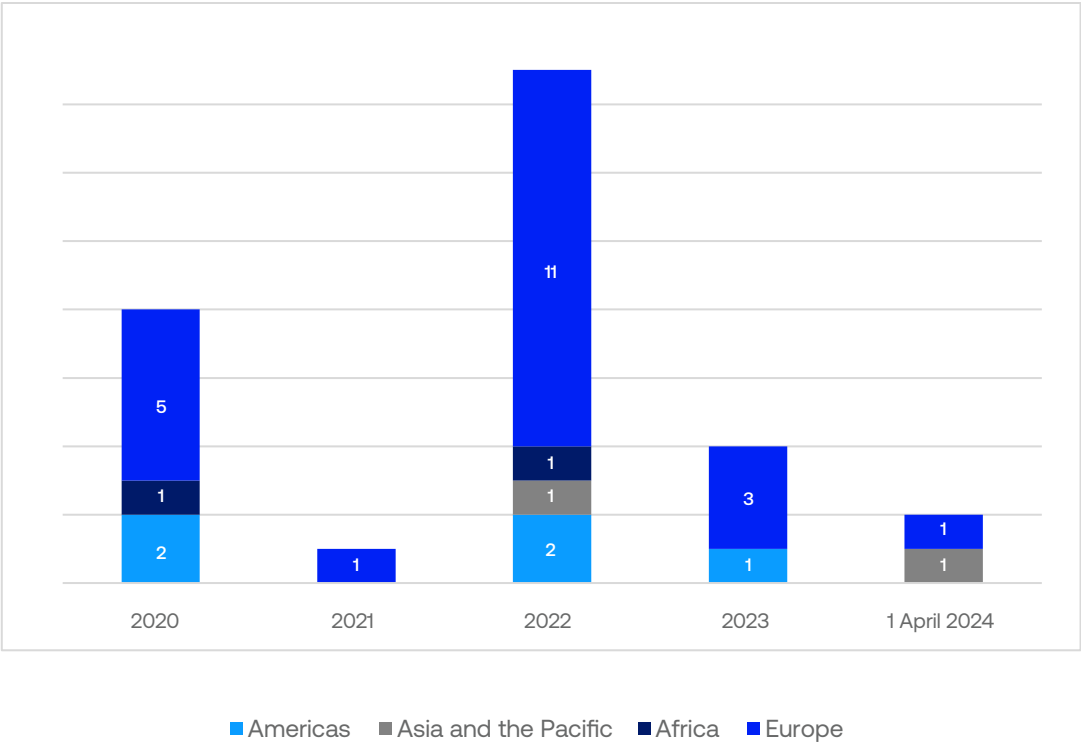
Service Contract Holders



Number of Recruitments by Region, from 2020 to 2024*

*From 2020 to 2023, as of 31 December.

Staff Members



Service Contract Holders

