

Пункт 3(d) повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами

CE/122/3(d)

Madrid, 7 October 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 всеобъемлющий обзор положения дел с людскими ресурсами в «ООН Туризм» по состоянию на 1 августа 2024 года, включая основные события, трудности и текущие инициативы.

В настоящее время общее количество штатных сотрудников составляет 265 человек, причем следует особо отметить гендерное распределение: 56% сотрудников составляют женщины и 44% мужчины. Организация сохраняет свою приверженность обеспечению гендерного паритета и широкого географического представительства: среди штатных сотрудников представлены граждане 35 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, — представители 38 стран.

Основные события включали в себя продолжающееся осуществление изменений в области управления, инициированное Генеральным секретарем в целях укрепления потенциала Организации для выполнения ее мандата. Сюда относятся стратегические назначения на ключевые позиции, реорганизация структуры департаментов и заполнение критически важных должностных позиций на основе процессов конкурсного отбора.

Организация провела внутренний анализ, который выявил потребность в дополнительных сотрудниках для эффективного управления мероприятиями и проектами, число которых непрерывно растет. Кроме того, эта мера необходима для привлечения и удержания талантливых сотрудников. В этой связи имеется серьезное основание для увеличения финансирования штатных должностей в рамках регулярного бюджета, что потребует повышения взносов на 2025-2026 двухгодичный период. Это предложение получило поддержку Исполнительного совета на его 118-й сессии и было утверждено Генеральной ассамблеей на ее 25-й сессии.

В том, что касается благополучия сотрудников на рабочем месте, Организация предпринимает значительные шаги, включая назначение представителя в Совет по осуществлению стратегии охраны психического здоровья и благополучия на рабочем месте системы ООН и введение политики гибкого графика работы. Эти меры призваны способствовать укреплению психического здоровья сотрудников Организации и достижению ими баланса между работой и личной жизнью.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Пункт 3(d) повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами
(документ CE/122/3(d))

Исполнительный совет,

рассмотрев доклад,

1. *одобряет* дальнейшее осуществление изменений в области управления, инициированное Генеральным секретарем, и реорганизацию структуры департаментов;
2. *отмечает* успехи, достигнутые в ходе работы по реклассификации, и одобряет подход на основе приоритетов, учитывающий потребности и бюджетные ограничения Организации;
3. *одобряет* инициативы в области психического здоровья и благополучия сотрудников, включая участие в работе Совета по осуществлению стратегии охраны психического здоровья и благополучия на рабочем месте системы ООН;
4. *поддерживает* непрерывные усилия по привлечению талантов, содействию карьерному росту, созданию потенциала, включая программу стажировок и сотрудничество с образовательными учреждениями;
5. *поддерживает* осуществление политики в области людских ресурсов, включая усилия по обеспечению гендерного паритета и географического представительства; и
6. *принимает к сведению* проведенный внутренний анализ, результаты которого свидетельствуют о потребности в дополнительных сотрудниках для эффективного осуществления неуклонно растущего числа мероприятий и проектов.

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

I. Введение и структура доклада

1. Настоящий доклад содержит обновленную информацию о положении дел с людскими ресурсами в Организации по состоянию на 1 августа 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. Как сообщалось в финансовом докладе «ООН Туризм» за период, завершившийся 31 марта 2024 года (документ [Ce/121/3\(c\)](#)), предложение Генерального секретаря об изменении структуры от 31 марта 2024 года включает в себя дополнительную должностную позицию категории D, которая не входила в число позиций, предусмотренных в регулярном бюджете на 2024-2025 годы. В этой связи в целях поддержания сбалансированного бюджета расходы на одну должность категории P и одну должность категории G, включая разницу в корректировке, были использованы для компенсации расходов на дополнительную должность категории D. В результате этого число должностных позиций, финансируемых в рамках регулярного бюджета, сократилось со 106 до 105. Необходимо напомнить, что действующие нормативные положения также допускают потенциальное финансирование дополнительных должностей из внебюджетных средств.
3. В связи со значительным увеличением числа мероприятий и проектов, а также в целях эффективного выполнения Организацией своей программы работы, «ООН Туризм» провела внутренний анализ, который выявил необходимость в расширении штата для выполнения обязанностей на более стабильной основе. Помимо прочего, эта мера позволит Организации успешнее привлекать и удерживать талантливых сотрудников. Как показал вышеупомянутый внутренний анализ, существует настоятельная необходимость в выделении дополнительного финансирования для должностных позиций в рамках регулярного бюджета. Эта инициатива потребует дополнительного увеличения взносов на предстоящий двухгодичный период 2025-2026 годов. Необходимо отметить, что эта рекомендация была одобрена Исполнительным советом на его 118-й сессии в решении 5 ([CXVIII](#)), а затем принята Генеральной ассамблеей на ее 25-й сессии в пункте 5 резолюции [A/RES/759\(XXV\)](#).
4. Как отмечалось в докладе о финансовой ситуации Организации (CE/122/3(c)), по состоянию на 30 июня 2024 года из 105 должностных позиций в рамках регулярного бюджета 24 позиции не охвачены бюджетом. Следовательно, и с учетом вышеупомянутого анализа, увеличение регулярного бюджета может позволить создать штатные должностные позиции, обеспечивающие выполнение соответствующих функций на постоянной основе.

II. Кадровый состав «ООН Туризм»

5. По состоянию на 1 августа 2024 года кадровый состав «ООН Туризм» включает в себя 265 сотрудников. Штатные сотрудники² составляют 33% от общего числа сотрудников, тогда как аффилированные и другие кадры³ составляют 67%.
6. Что касается гендерного распределения, женщины составляют порядка 56% штата, а мужчины — приблизительно 44%, однако следует учитывать, что это процентное соотношение варьируется в зависимости от категории должностей. Среди аффилированных сотрудников и других категорий женщины составляют приблизительно 53%, а мужчины — порядка 47%.

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».

7. С точки зрения общего географического представительства, среди штатных сотрудников представлены граждане 35 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, — представители 38 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.
8. Организация сохраняет свою приверженность достижению гендерного паритета и сохранению справедливого географического представительства.
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 людских ресурсов

10. С момента представления предыдущего доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 121-й сессии Исполнительного совета ([CE/121/3\(d\) rev.1](#)) произошел ряд событий, которые изложены ниже.

A. Решения Генерального секретаря

11. По итогам оценки оперативных потребностей и в целях содействия выработке стратегических рекомендаций и руководству по вопросам, связанным с институциональными отношениями и партнерствами, Генеральный секретарь принял решение назначить г-на Дильера Хакимова (Узбекистан) на должность Директора по институциональным отношениям и партнерствам (категория P.5).
12. В соответствии со статьей 15 (b) Положений о персонале, Генеральный секретарь принял решение назначить г-на Самера Аль-Хараши на должность Директора (категория D.1) Регионального отделения для Ближнего Востока, с тем чтобы обеспечить надлежащее функционирование Регионального отделения.
13. В начале 2024 года Генеральный секретарь инициировал обзор структуры Секретариата, направленный на укрепление способности «ООН Туризм» выполнять свой мандат и решать встающие перед ней новые задачи в соответствии с программой работы, которая была утверждена Генеральной ассамблеей. Этот обзор, который проводится с участием эксперта ООН, призван согласовать структуру Секретариата с аналогичными учреждениями ООН, обеспечив соответствие мандату и надлежащий порядок подотчетности. В результате многие департаменты были переименованы, о чем сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, который был представлен 121-й сессии Исполнительного совета. В результате этих усилий были достигнуты следующие результаты:
 - (a) Департамент Присоединившихся членов был переименован в Департамент Присоединившихся членов и государственно-частного сотрудничества.

B. Привлечение талантов и карьерный рост

14. После публикации объявлений о вакансиях на основе процессов конкурсного отбора были набраны сотрудники на следующие штатные позиции:
 - (a) Сотрудник по программе (P.2), Региональный департамент для Европы (UNWTO/HHRR/VAC/08/RDEU/2023), Мадрид (Испания) – назначен гражданин Словении;
 - (b) Старший ассистент по программе (G.7), Информационно-коммуникационные технологии (UNWTO/HHRR/VAC/10/ICTC/2023), Мадрид (Испания) – назначен гражданин Испании.

15. После публикации объявлений о вакансиях в настоящее время идут процессы отбора и найма на перечисленные ниже должности. Результаты этих процессов будут представлены в последующем докладе 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 туризма 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) Старший ассистент по программе (G.7), Департамент по вопросам статистики и данных (UNWTO/HHRR/VAC/11/STTC/2023), Мадрид (Испания);

(f) Старший ассистент по программе (G.6), Департамент по вопросам этики, культуры и социальной ответственности (UNWTO/HHRR/VAC/04/ECSR/2024), Мадрид (Испания).

Реклассификация

16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. В результате реклассификации, проведенной на настоящий момент, 18 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.

Программа стажировок

20. В целях содействия профессиональному росту молодых кадров Организация заключила ряд партнерских соглашений о сотрудничестве 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.

Инициативы по созданию потенциала

21. В 2024 году государства-члены проявляют непрерывный интерес к инициативе Организации по созданию потенциала, которая дает 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 это возможность, в частности для обеспечения дополнительными людскими ресурсами штаб-квартиры «ООН Туризм» в Мадриде (Испания) и в Регионального отделения «ООН Туризм» для Ближнего Востока в Эр-Рияде (Королевство Саудовская Аравия).
22. 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 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

Единая служба OneHR

23. В рамках своих непрерывных усилий по обеспечению прозрачности и в соответствии с рекомендацией 6, вынесенной УСВН в рамках недавней инспекции управления людскими ресурсами в «ООН Туризм» (см. раздел Н настоящего доклада), Организация находится в процессе подготовки соглашения с Глобальным центром ООН по людским ресурсам (OneHR). OneHR представляет собой межучрежденческую службу, созданную в 2017 году Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) в целях рационализации, гармонизации и модернизации конкретных процессов, связанных с людскими ресурсами, во всей системе Организации Объединенных Наций. Таким образом, центр OneHR представляет собой одну из важнейших составляющих коллективных усилий ООН по повышению эффективности во всей системе посредством инноваций, которые должны помочь организациям в выполнении их глобальных полномочий. Это соглашение будет распространяться на следующие функции:
 - (a) классификация должностей в соответствии с Положениями и Правилами о персонале и стандарты классификации Комиссии по международной гражданской службе;
 - (b) проведение проверки биографии потенциальных кандидатов (в отношении, в частности, послужного списка, подлинности дипломов, случаев ненадлежащего поведения и т. П.) в соответствии с соображениями должной осмотрительности.

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

24. 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.
25. 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 2024-2025 годах применение этого инструмента будет расширяться и далее.

Д. Гендерное равенство, разнообразие и инклюзия

26. Организация сохраняет приверженность внедрению общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP). 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.

27. Общесистемный план 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.
28. По состоянию на 2023 год Организация достигла или превзошла основные целевые показатели эффективности либо близка к их достижению в таких областях, как (a) 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. Достижение баланса между работой и личной жизнью, здоровье и благополучие сотрудников

29. 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 платформы Организация принимает участие в создании общесистемных тематических инициатив, направленных на укрепление психического здоровья и содействие благополучию сотрудников во всей системе Организации Объединенных Наций.
30. Как уже отмечалось 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 и социальному благополучию сотрудников Организации.
31. В целях содействия 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.

Ф. Обучение и развитие

32. 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.

33. В 2024 году был проведен ряд учебных мероприятий для развития навыков в области коммуникации, реагирования на инциденты и стрессовые ситуации, ведения сложных переговоров, а также разнообразия и инклюзии.

G. Разработка политики

34. Как было объявлено в предшествующем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 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 найма и отбора сотрудников, квалификации и ценностей, управления эффективностью, специальных должностных надбавок, обучения и развития, гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также разнообразия и мер против дискриминации. Кроме того, в конце 2024 года запланировано провести обзор политики, касающейся аффилированного персонала.

H. Ревизия функции управления людскими ресурсами в «ООН Туризм»

35. Как было объявлено в предыдущем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 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». Эта инспекция, проходившая с января 2020 года по май 2023 года, включала в себя комплексный обзор областей риска, имеющих отношение к управлению людскими ресурсами.
36. Организация согласилась с рекомендациями, представленными в докладе, и приступила к их выполнению. Выполнение рекомендаций требует тщательно разработанной поэтапной стратегии, особенно с учетом значительных ограничений в нынешней инфраструктуре ИТ, а также в области финансовых и людских ресурсов Организации.
37. На сегодняшний день Организация успешно выполнила рекомендации 2 и 3 и близка к выполнению рекомендации 4. Ведется надлежащая работа по выполнению оставшихся рекомендаций.

I. Опросы

38. 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 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, качество, эффективность и устойчивость систем медицинского страхования, гибкий график работы, здоровье и благополучие сотрудников.

J. Функциональное звено по вопросам этики

39. 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. Обеспечение максимальной прозрачности и добросовестности является обязательным условием для того, чтобы любое решение согласовывалось с приверженностью Организации соблюдению самых высоких этических стандартов.

К. Разрешение конфликтов

40. На данный момент Организация не получала никаких заявлений от сотрудников на внутриорганизационном уровне.
41. В отношении заявлений, поданных в Административный трибунал МОТ, см. Раздел IV ниже.

IV. Постановления, вынесенные Административным трибуналом Международной организации труда

42. Настоящая заметка дополняет информацию, представленную 116-й⁴ и 118-й⁵ сессиям Исполнительного совета в докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами.
43. После вынесения решений [4576](#) и [4577](#) от 28 ноября 2022 года, которые Организация выполнила, поскольку они вступили в законную силу и подлежали исполнению, «ООН Туризм», как сообщалось в докладе 118-й сессии Исполнительного совета, представила в АТМОТ ходатайство о толковании и пересмотре решения 4577 одновременно с тем, как один из истцов представил ходатайство о его исполнении. Позднее Организация также подала ходатайства о толковании и пересмотре решений 4453, 4456 и 4576, так как они касаются тех же правовых вопросов и тех же истцов.
44. 8 июля 2024 года Трибунал вынес решения 4868-4871 и 4873-4876⁶ по ходатайствам Организации о толковании и пересмотре вышеупомянутых решений. Ходатайства были отклонены, и Трибунал постановил, что необходимо оплатить каждому истцу только судебные издержки в размере 6 000 евро (1 500 евро на каждое решение). Назначенные судебные издержки были оплачены обоим истцам из соответствующим образом ассигнованных для этой цели средств.
45. В тот же день Трибунал вынес решение [4872](#) в отношении ходатайства одного из истцов об исполнении решения 4577. Трибунал вынес решение о том, что Организация уже выполнила свою обязанность по выплате материального ущерба в соответствии с решением 4577, и отклонила ходатайство, что не повлекло за собой никаких издержек для «ООН Туризм».

⁴ [CE/116/3\(d\) rev.2](#)

⁵ [CE/118/3\(d\) rev.1](#)

⁶ Решения [4868](#), [4869](#), [4870](#), [4871](#), [4873](#), [4874](#), [4875](#), [4876](#).



UN Tourism

Human Resources Statistics

80000

70000

60000

50000

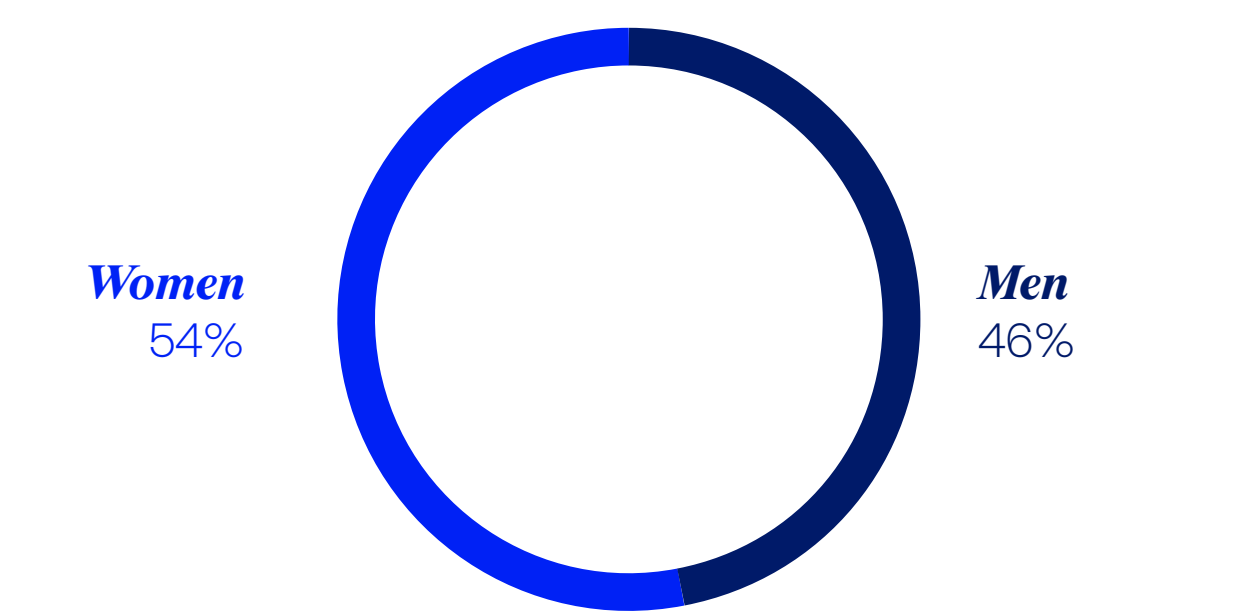
40000

Table of Contents

Workforce at a Glance as of 1 August 2024.....	3
Workforce Distribution by Department as of 31 December 2023, 1 April 2024 and 1 August 2024	4
Workforce Movement Between 31 December 2023 and 1 August 2024.....	6
Workforce Movement Between 1 April 2024 and 1 August 2024.....	6
Workforce Comparison by Year, from 2021 to 2024	7
Workforce Gender Parity, from 2021 to 2024.....	7
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 August 2024.....	8
Affiliate Workforce Distribution by Nationality and Gender as of 1 August 2024	9
Core Workforce and Affiliate Workforce Distribution by Region as of 1 August 2024.....	10
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 August 2024	10
Gender Parity by Grade, from 2021 to 2024	11
Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 August 2024	12
Affiliate Workforce Distribution by Age as of 1 August 2024.....	12
Number of Recruitments, from 2021 to 2024.....	13
Number of Recruitments by Gender, from 2021 to 2024.....	13
Number of Recruitments by Region, from 2021 to 2024.....	14

Workforce at a Glance as of 1 August 2024

As of **1 August 2024**, the UN Tourism workforce is comprised of **265 people**.



<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Core Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Professional	58	22%	27	47%	31	53%
General Service	30	11%	12	40%	18	60%

<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Affiliate Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Junior Professional Officers	2	1%	2	100%	0	0%
Officials on Loan	5	2%	4	80%	1	20%
Special Advisers	12	4%	10	83%	2	17%
Service Contract	112	42%	41	37%	71	63%
Interns	18	7%	6	33%	12	67%
Experts	28	11%	20	71%	8	29%

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

*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	2023	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Apr. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Aug. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
Affiliate Members and Public-Private Collaboration Department	2023	1	1	0	0	6	0	8	4%
	Apr. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Aug. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
Budget and Finance	2023	3	1	0	0	9	1	14	7%
	Apr. 2024	3	1	0	0	11	2	17	8%
	Aug. 2024	3	1	0	0	10	2	16	7%
Communications	2023	1	2	0	0	5	5	13	6%
	Apr. 2024	0	2	0	0	6	2	10	5%
	Aug. 2024	0	2	0	0	6	2	10	4%
Conference Services	2023	4	1	0	0	3	0	8	4%
	Apr. 2024	5	0	0	0	3	0	8	4%
	Aug. 2024	5	0	0	0	4	0	9	4%
Ethics, Culture and Social Responsibility	2023	0	2	0	0	2	0	4	2%
	Apr. 2024	0	2	0	0	3	0	5	2%
	Aug. 2024	0	2	0	0	3	1	6	3%
Office of the Executive Director (1)	2023	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Apr. 2024	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2024	2	1	0	0	1	0	4	2%
Office of the Executive Director (2)	2023	1	1	0	0	0	0	2	1%
	Apr. 2024	1	1	0	0	0	0	2	1%
	Aug. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
General Services	2023	0	3	0	0	6	0	9	4%
	Apr. 2024	0	3	0	0	6	0	9	4%
	Aug. 2024	0	3	0	0	7	0	10	4%
Human Resources	2023	1	1	0	0	6	0	8	4%
	Apr. 2024	1	1	0	0	5	1	8	4%
	Aug. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
Information and Communication Technology	2023	1	3	0	0	5	0	9	4%
	Apr. 2024	1	2	0	0	5	0	8	4%
	Aug. 2024	1	3	0	0	5	0	9	4%

<i>Innovation, Education and Investments</i>	2023	4	3	0	0	12	1	17	8%
	Apr. 2024	4	3	0	0	16	4	24	11%
	Aug. 2024	5	3	0	0	18	4	27	12%
<i>Institutional Relations, Partnerships and Advocacy</i>	2023	2	0	1	0	1	1	5	2%
	Apr. 2024	2	0	0	0	0	1	3	1%
	Aug. 2024	3	0	0	0	0	0	3	1%
<i>Office of Legal Affairs and International Standards</i>	2023	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Apr. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Aug. 2024	3	0	0	0	6	0	9	4%
<i>Office of the Secretary-General</i>	2023	6	4	0	0	5	0	15	7%
	Apr. 2024	6	4	0	0	6	0	16	8%
	Aug. 2024	7	4	0	0	5	0	16	7%
<i>Regional Department for Africa</i>	2023	3	0	0	0	4	1	8	4%
	Apr. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Aug. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
<i>Regional Department for Asia and the Pacific</i>	2023	4	0	1	2	2	0	9	4%
	Apr. 2024	4	0	1	2	2	0	9	4%
	Aug. 2024	4	0	1	2	2	0	9	4%
<i>Regional Department for Europe</i>	2023	1	1	1	1	4	3	11	5%
	Apr. 2024	0	1	1	1	4	3	10	5%
	Aug. 2024	2	0	1	1	4	1	9	4%
<i>Regional Department for the Americas</i>	2023	2	2	0	0	1	0	5	2%
	Apr. 2024	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2024	1	2	0	0	1	0	4	2%
<i>Regional Department for the Middle East</i>	2023	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Apr. 2024	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Aug. 2024	1	1	0	0	2	0	4	2%
<i>Security</i>	2023	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Apr. 2024	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2024	1	0	0	0	0	0	1	0%
<i>Statistics, Standards and Data</i>	2023	2	1	0	0	4	0	7	3%
	Apr. 2024	2	1	0	0	3	0	6	3%
	Aug. 2024	2	1	0	0	3	1	7	3%
<i>Sustainable Tourism and Resilience</i>	2023	4	1	0	0	1	1	7	3%
	Apr. 2024	4	1	0	0	1	0	6	3%
	Aug. 2024	3	1	0	0	1	1	6	3%
<i>Technical Cooperation and Silk Road</i>	2023	3	2	0	0	1	0	6	3%
	Apr. 2024	3	2	0	0	4	0	9	4%
	Aug. 2024	3	2	0	0	4	2	11	5%
<i>Market Intelligence, Policies and Competitiveness</i>	2023	6	3	0	2	11	0	22	11%
	Apr. 2024	5	3	0	2	11	1	23	11%
	Aug. 2024	5	3	0	2	12	2	24	11%
<i>Total</i>	2023	57	32	3	5	96	13	206	100%
	Apr. 2024	55	30	2	5	105	15	212	100%
	Aug. 2024	58	30	2	5	112	18	225	100%

Workforce* Movement between 31 December 2023 and 1 August 2024

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

	<i>Professional</i>	<i>General Services</i>	<i>Service Contract</i>
Appointment	2	1	24
Retirement	-1	-1	n.a.
Inter-Agency Transfer or Secondment	-1	0	n.a.
Separation	-1	0	-8
Promotion within Category	3	4	n.a.
Promotion from General Services to Professional	2	-2	n.a.

Workforce* Movement Between 1 April 2024 and 1 August 2024

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

	<i>Professional</i>	<i>General Services</i>	<i>Service Contract</i>
Appointment	2	1	13
Retirement	0	0	n.a.
Inter-Agency Transfer or Secondment	0	0	n.a.
Separation	0	0	-5
Promotion within Category	3	2	n.a.
Promotion from General Services to Professional	1	-1	n.a.

Workforce* Comparison by Year, from 2021 to 2024**

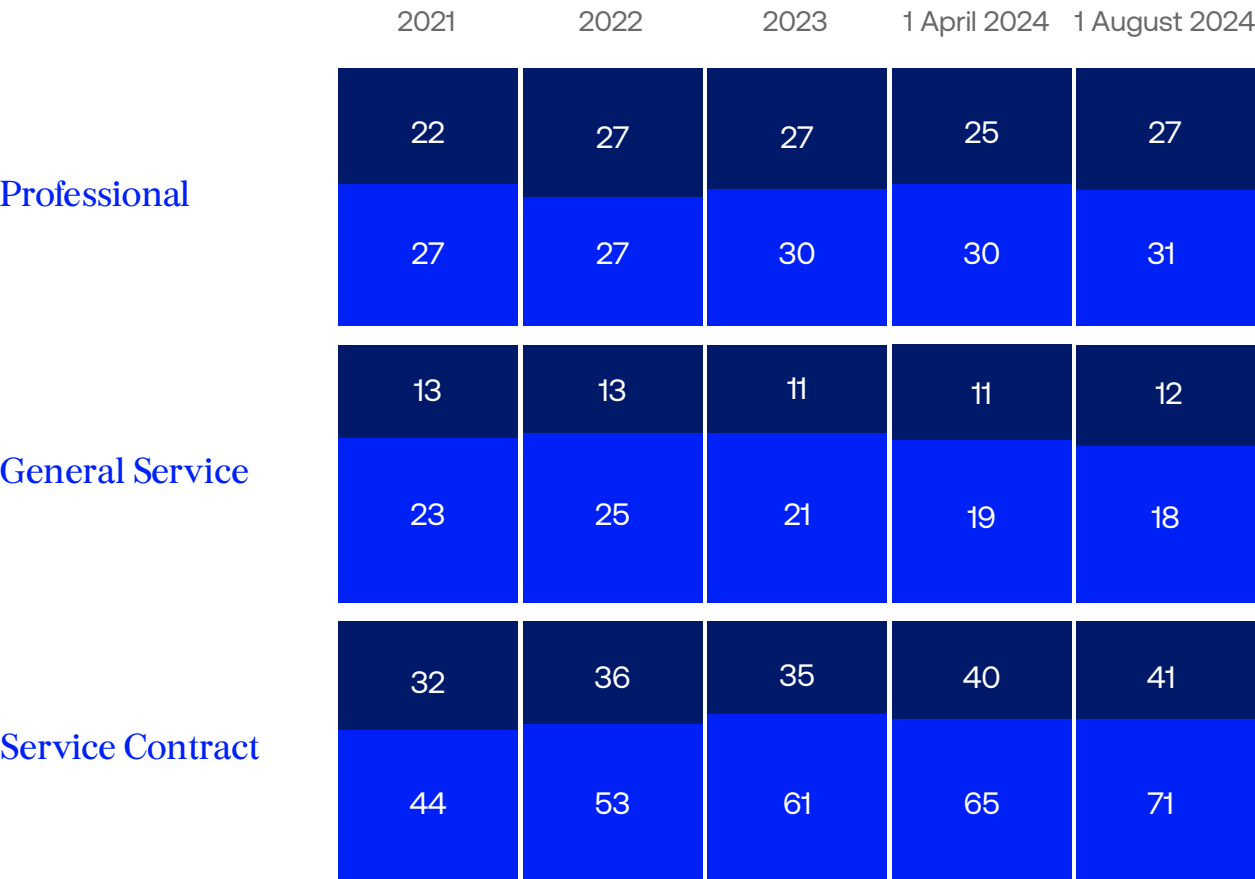
*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included
**From 2021 to 2023, as of 31 December.

	2021	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024
Professional	49	54	57	55	58
General Service	36	38	32	30	30
Service Contract	76	89	96	105	112

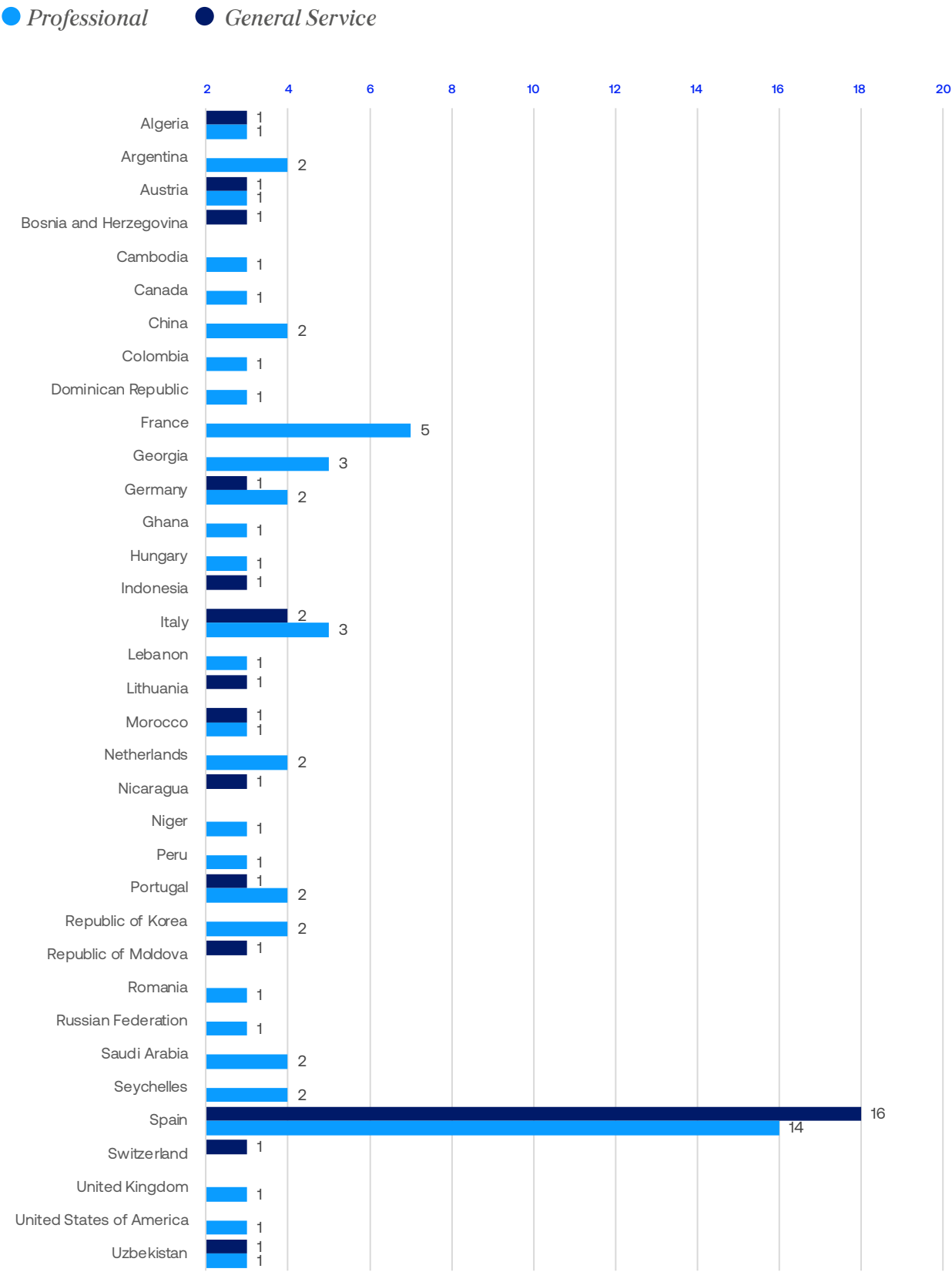
Workforce* Gender Parity, from 2021 to 2024**

*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.
**From 2021 to 2023, as of 31 December.

● Men ● Women



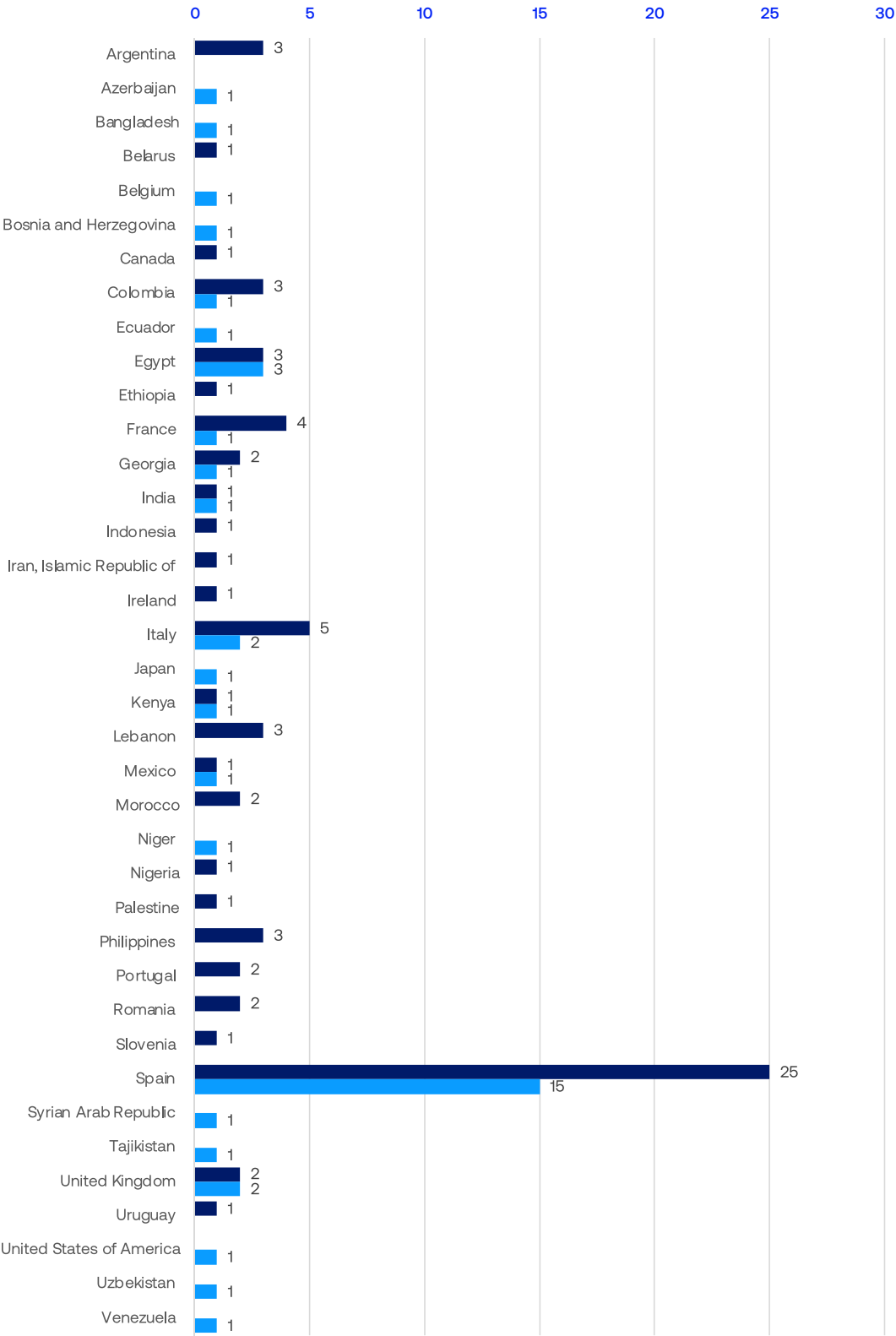
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 August 2024



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

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

Men Women



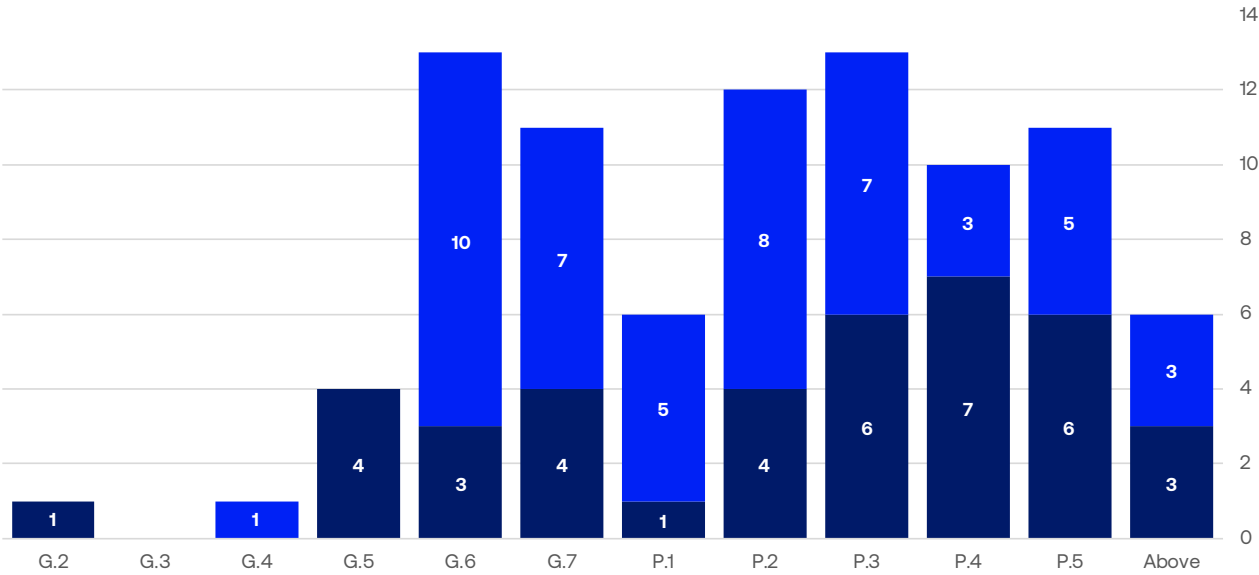
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 August 2024

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

	<i>Africa</i>	<i>Americas</i>	<i>Asia and the Pacific</i>	<i>Europe</i>	<i>Middle East</i>
Professional	6	7	5	37	3
General Services	2	1	1	26	0
Service Contract	7	14	10	69	12

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

● *Men*
● *Women*

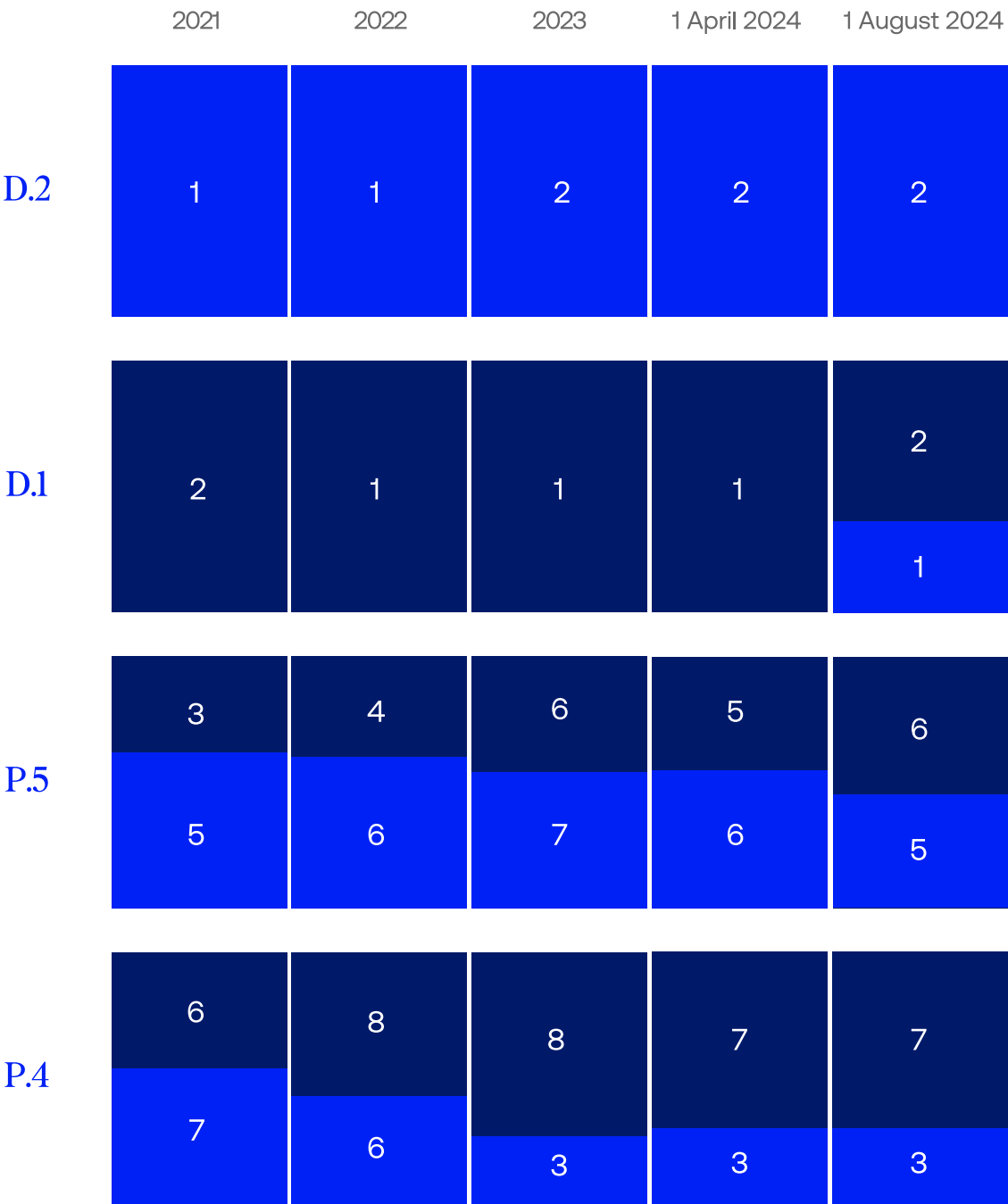


Gender Parity by Grade*, from 2021 to 2024**

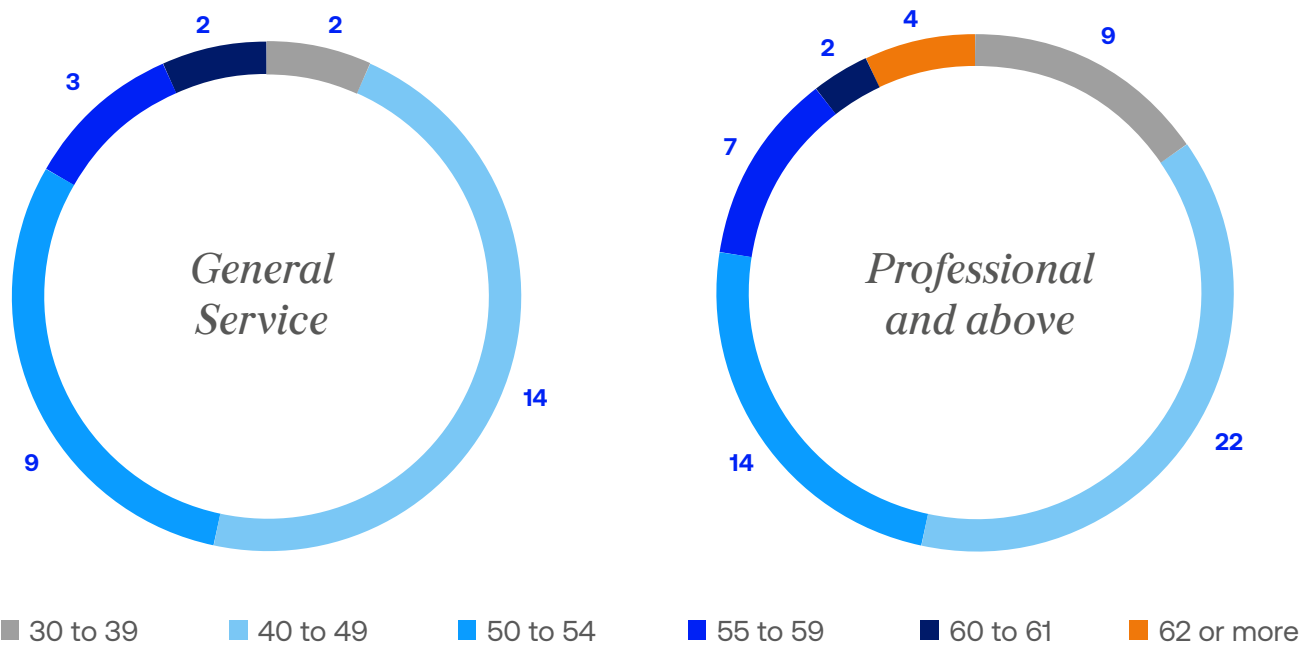
*Only grades from P.4 to D.2 are included

**From 2021 to 2024, as of 31 December.

● *Men* ● *Women*

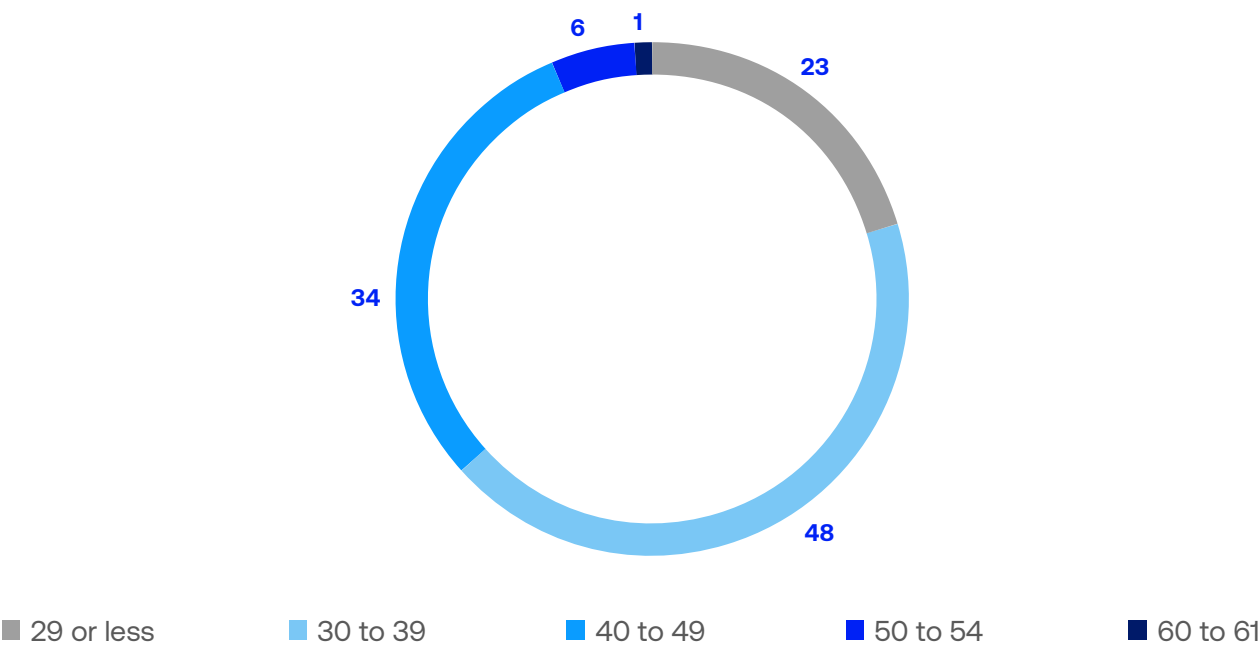


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 August 2024



Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 1 August 2024

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



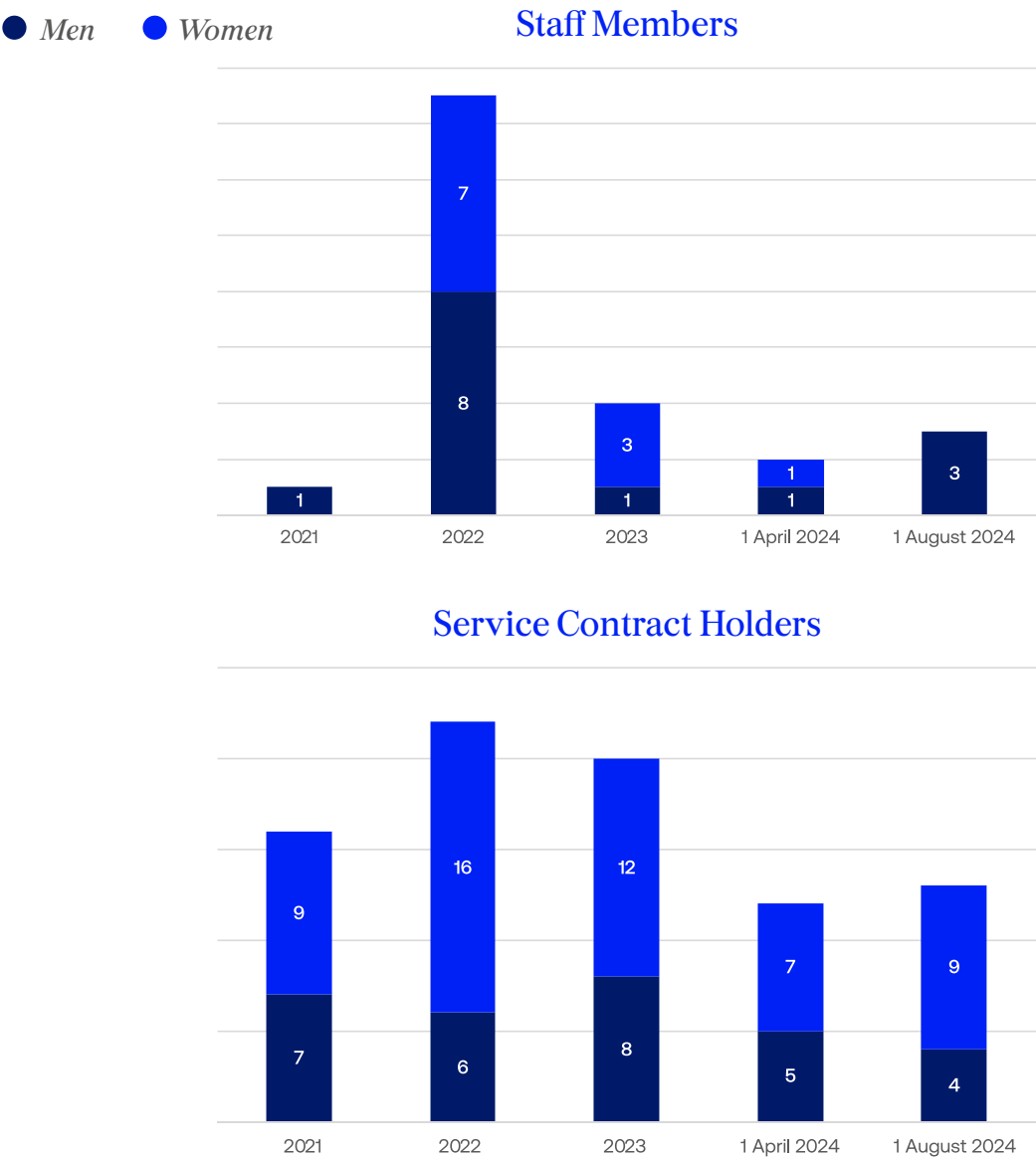
Number of Recruitments, from 2021 to 2024*

*From 2021 to 2023, as of 31 December.

	2021	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024
<i>P and Above Category</i>	1	11	4	2	2
<i>General Service</i>	0	4	0	0	1
<i>Service Contract</i>	16	22	20	12	13
<i>Total</i>	17	37	24	14	16

Number of Recruitments by Gender, from 2021 to 2024*

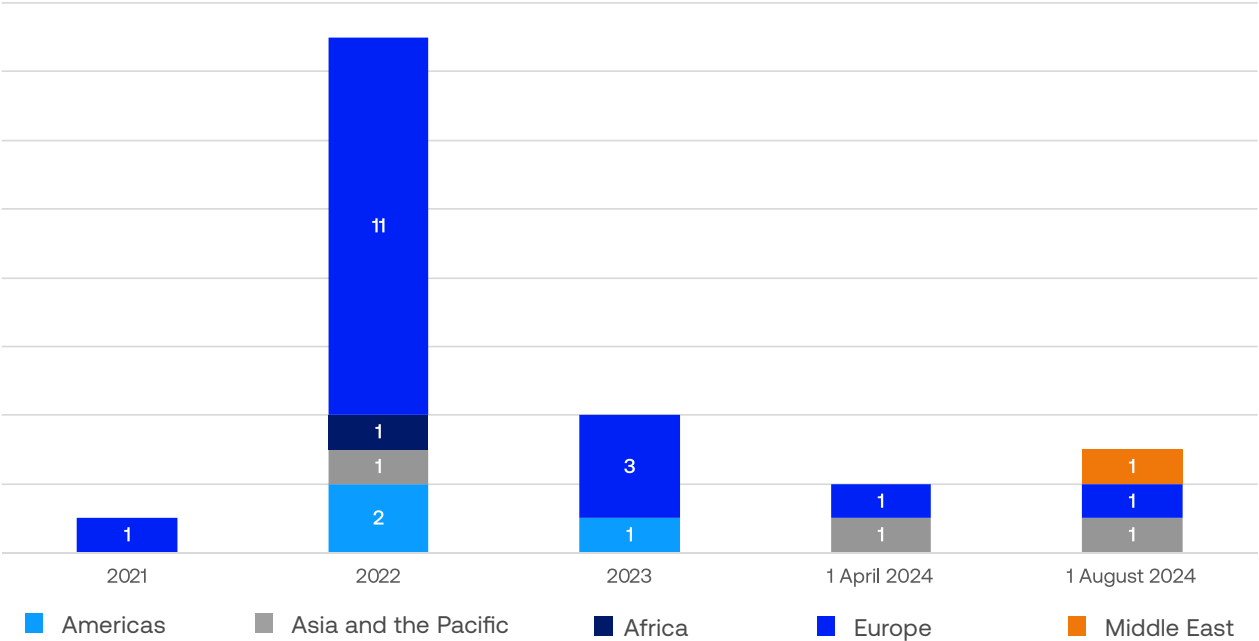
*From 2021 to 2023, as of 31 December.



Number of Recruitments by Region, from 2021 to 2024*

*From 2021 to 2023, as of 31 December.

Staff Members



Service Contract Holders

