

Исполнительный совет

123-я сессия

Королевская резиденция Сан-Ильдефонсо,
Сеговия, Испания

29–30 мая 2025 г.

Пункт 1 повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсамиCE/123/3(d)
Madrid, 24 April 2025
Original: English

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

**Рабочее резюме**

Настоящий доклад содержит обзор положения дел с людскими ресурсами в «ООН Туризм» по состоянию на 1 марта 2025 года, включая основные события, трудности и стратегические инициативы. Осуществление концепции управления, разработанной Генеральным секретарем, продолжается в соответствии со стратегическими целями Организации и в рамках утвержденных ресурсов и штатных должностей.

Кадровый состав «ООН Туризм» включает в себя 258 сотрудников, из которых 34% входят в штат и 66% представляют собой аффилированный и другой персонал. Гендерное представительство в Организации носит сбалансированный характер, среди штатных сотрудников женщины составляют 56%, а среди аффилированного персонала – 52%. Что касается географического представительства, среди штатных сотрудников представлены граждане 37 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, – представители 39 стран. Организация сохраняет неизменную приверженность обеспечению разнообразия и гендерного паритета.

Результатом работы в области найма сотрудников и привлечения талантов стало заполнение ряда вакантных должностей на основе конкурсного отбора. Что касается реклассификации, одна штатная должность была переведена на более высокий уровень. Другие запросы на реклассификацию в настоящее время находятся на стадии рассмотрения. Стремясь предоставлять существенные возможности для профессионального роста, «ООН Туризм» расширила свои программы стажировок и инициативы по созданию потенциала, включая партнерское сотрудничество с государствами-членами и Программой младших сотрудников категории специалистов ПРООН.

Использование цифровых технологий в области кадрового управления перешло на новый уровень после введения в действие системы для управления людскими ресурсами, которая позволила значительно повысить эффективность процессов, связанных с кадровым управлением. Организация продолжает соответствовать показателям гендерного равенства, установленным в рамках Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и добилась улучшения результатов в том, что касается показателей гендерного паритета. В интересах благополучия сотрудников на рабочем месте Организация активизирует программы в области обеспечения благополучия и охраны психического здоровья, включая консультирование сотрудников и участие в общесистемных инициативах ООН.

Неизменным приоритетом остаются инициативы в области обучения и развития, которые охватывают такие области, как лидерство, этические стандарты, разнообразие и психическое здоровье. Кроме того, «ООН Туризм» ведет разработку политики, в частности в отношении преследований и домогательств, гендерного равенства, найма и других вопросов, связанных с людскими ресурсами. Ожидается, что эти документы будут подготовлены к концу 2025 года. Кроме того, Организация ведет активную работу по выполнению рекомендаций УСВН в отношении кадрового управления, которая должна быть завершена к 31 декабря 2025 года.



ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Пункт 3(d) повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами
(документ CE/123/3(d))

Исполнительный совет,

рассмотрев доклад,

1. *одобряет* приверженность Организации более сбалансированному географическому представительству и разрабатываемые в настоящее время стратегии, направленные на обеспечение большего разнообразия в вопросах найма сотрудников при одновременном соблюдении требований к набору кадров;
2. *одобряет* разработку политики в области людских ресурсов, обеспечивающую согласованность с передовыми методами ООН и общесистемными рамками подотчетности;
3. *признает* усилия Секретариата, направленные на совершенствование отчетности о гендерном паритете, разнообразии сотрудников и инициативах по обеспечению благополучия;
4. *поддерживает* внедрение системы для управления людскими ресурсами и приветствует дополнительные инициативы по активизации использования цифровых технологий в целях повышения эффективности в области управления людскими ресурсами;
5. *приветствует* участие Организации в общесистемных инициативах ООН в области обучения и развития и одобряет расширение возможностей обучения для персонала, в частности в таких областях, как лидерство, разнообразие и этика поведения на рабочем месте;
6. *с признательностью отмечает* прогресс, достигнутый в деле осуществления рекомендаций, сформулированных Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) ООН по итогам инспекции, с учетом ограниченных ресурсов Организации.

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 всеобъемлющий обзор положения дел с людскими ресурсами в «ООН Туризм» по состоянию на 1 марта 2025 года, включая основные события, проблемы 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. Необходимо напомнить, что в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном 122-й сессии Исполнительного совета (документ [CE/122/3\(d\)](#)), Организация констатировала необходимость увеличить число штатных должностей в целях успешного выполнения ее все более масштабной программы работы. В этой связи следует нарастить финансирование штатных позиций в рамках регулярного бюджета, что потребует повышения взносов за двухлетний период 2025-2026 годов. Эта рекомендация была поддержана Исполнительным советом в его решении 5 ([CXVIII](#)) и утверждена Генеральной ассамблеей в резолюции [A/RES/759\(XXV\)](#).

II. Кадровый состав «ООН Туризм»

4. По состоянию на 1 марта 2025 года кадровый состав «ООН Туризм» включает в себя в общей сложности 258 сотрудников. Штатные сотрудники² составляют 34% от общего числа сотрудников, тогда как аффилированные и другие кадры³ составляют 66%.
5. Что касается гендерного распределения, женщины составляют порядка 56% штатных сотрудников, 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 52%, а мужчины – порядка 48%.
6. С точки зрения общего географического представительства, среди штатных сотрудников представлены граждане 37 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, – представители 39 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.
7. В своей стратегии найма сотрудников Организация неизменно уделяет приоритетное внимание гендерному паритету и сбалансированному географическому представительству.
8. 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.

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».

III. Вопросы, связанные с людскими ресурсами

9. С момента представления предыдущего доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 122-й сессии Исполнительного совета ([CE/122/3\(d\)](#)) произошёл ряд событий, которые изложены ниже.

A. Решения Генерального секретаря

10. В соответствии со статьей 15(b) Положений о персонале Генеральный секретарь принял решение назначить г-на Шицзуня Лю (Китай) на должность Исполнительного директора (категория D.2), с тем чтобы повысить эффективность принятия решений и активизировать сотрудничество при одновременном обеспечении успешного осуществления политики и более скоординированного реагирования на возникающие проблемы.
11. В соответствии со статьей 15(b) Положений о персонале Генеральный секретарь принял решение назначить г-на Эйдора Кадри (Бразилия) на должность Директора (категория D.1) Регионального отделения для Американского региона, с тем чтобы обеспечить надлежащее функционирование этого Регионального отделения.
12. 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, проводящийся с участием эксперта ООН, призван согласовать структуру Секретариата с аналогичными учреждениями ООН, обеспечив соответствие мандату и надлежащий порядок подотчетности. В этой связи многие департаменты были переименованы, о чем сообщалось в докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, которые были представлены 121-й и 122-й сессиям Исполнительного совета. В результате этих непрерывных усилий:
- (a) Департамент технического сотрудничества и Шелкового пути был преобразован в Международный департамент и Департамент сотрудничества.
 - (b) Отныне Департамент коммуникации подчиняется Исполнительному директору в рамках порученной ему деятельности по совершенствованию стратегической коммуникации.

B. Привлечение талантов и карьерный рост

13. После публикации объявлений о вакансиях на основе процессов конкурсного отбора были набраны сотрудники на следующие штатные должности:
- (a) Старший ассистент по программе (G.7), Департамент по вопросам статистики, стандартов и данных (UNWTO/ННRR/VAC/11/STTC/2023), Мадрид (Испания) – назначен гражданин Испании;
14. На момент составления настоящего доклада процессы отбора и найма на перечисленные ниже должности по итогам публикации объявлений о вакансиях еще не завершились. Результаты этих процессов будут представлены в последующем докладе о людских ресурсах:
- (a) Директор (P.5), Региональный департамент для Азии и Тихоокеанского региона (UNWTO/ННRR/VAC/03/RDAP/2025), Мадрид (Испания);
 - (b) Координатор программы (P.4), Региональное отделение для Ближнего Востока / Департамент по вопросам исследования рынка туризма, мер политики и конкурентоспособности (UNWTO/ННRR/VAC/06/2024), Эр-Рияд (Саудовская Аравия);

- (c) Сотрудник по программе (P.2), Департамент коммуникации (UNWTO/ННRR/VAC/03/COMM/2024), Мадрид (Испания);
 - (d) Старший ассистент по программе (G.6), Департамент по вопросам этики, культуры и социальной ответственности (UNWTO/ННRR/VAC/04/ECSR/2024), Мадрид (Испания).
15. В период, последовавший за публикацией объявлений о вакансиях, в связи с финансовыми соображениями было принято решение до дальнейшего уведомления приостановить процесс отбора и найма в отношении следующих позиций:
- (a) Директор (P.5), Региональный департамент для Европы (UNWTO/ННRR/VAC/05/RDEU/2024), Мадрид (Испания);
 - (b) Старший сотрудник по программе (P.3), Департамент коммуникации (UNWTO/ННRR/VAC/02/COMM/2024), Мадрид (Испания).
16. С учетом недавнего открытия Регионального отделения для Американского региона в Рио-де-Жанейро (Бразилия) на момент составления настоящего доклада ведется подготовительная работа по подготовке к публикации вакансий, призванных гарантировать надлежащее кадровое обеспечение Отделения с учетом его программы работы.

Реклассификация

17. 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.
18. За время, прошедшее между предыдущим докладом по вопросам, связанным с людскими ресурсами, который был представлен 122-й сессии Исполнительного совета, и настоящим докладом, реклассификацию прошел один сотрудник, чья должность была переведена на более высокую ступень в рамках той же категории. Оставшиеся 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

19. 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 мандатами Организации, и эти знания могут быть весьма полезны в построении их дальнейшей карьеры. Кроме того, «ООН Туризм» участвовала 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 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 Региональных отделений «ООН Туризм» в Эр-Рияде (Саудовская Аравия) и Рио-де-Жанейро (Бразилия).
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 использования внутренних ресурсов значительно повысилась благодаря введению в действие электронной системы ИТ, и в частности инструмента для управления людскими ресурсами, который полностью заменил системы, основанные на бумажном документообороте.
23. С 2023 года было проведено поэтапное внедрение этого инструмента, который состоит из несколько модулей, охватывающих такие области, как предоставление и организация отпусков, наем сотрудников, обучение и развитие, управление эффективностью и отчетность, что позволяет Организации принимать более оптимальные решения на основе данных. В 2025 году применение этого инструмента будет расширяться и далее.

Д. Гендерное равенство, разнообразие и инклюзия

24. 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.
25. Общесистемный план⁴ 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.
26. Сопоставление докладов Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин 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.

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

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

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

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

27. 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 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» участвовала в заполнении годового оценочного листа Стратегии, охватывавшего 12 ключевых показателей. Всеобъемлющий обзор результатов запланирован на май 2025 года.

28. 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.
29. В 2025 году Организация планирует дать старт конкурсному отбору заявок на подряд по предоставлению медицинского страхования и страхования от несчастных случаев для сотрудников, обеспечивающему справедливые конкурсные торги.

Ф. Обучение и развитие

30. 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, укрепление командного духа, навыки в области управления, психосоциальную безопасность, предотвращение мошенничества и коррупции, предотвращение преследований (включая сексуальные домогательства), инклюзивность и доступность, а также содействие гендерному равенству.
31. Во втором полугодии 2024 года было проведено несколько учебных мероприятий, которые были посвящены таким темам, как опасные инциденты и стресс, профилактика выгорания, распространенные проблемы с психическим здоровьем, профилактика суицида и проведение собеседований на основе квалификационных требований.

Г. Разработка политики

32. Как было объявлено в предшествующем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, Организация завершает разработку и внедряет меры политики в ряде ключевых областей на двухлетний период 2024-2025 годов. 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, на конец 2025 года запланирован обзор политики, касающейся аффилированного персонала.

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

33. 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». Она проходила с января 2020 года по май 2023 года и включала в себя комплексный обзор областей риска, имеющих отношение к управлению людскими ресурсами.
34. 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, с которыми сталкивается Организация.

35. На сегодняшний день Организация успешно выполнила рекомендации 2, 3 и 4 и близка к выполнению всех остальных рекомендаций к установленному сроку, который завершается 31 декабря 2025 года.

I. Опросы

36. 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, 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

37. Организация продолжает оценивать свое функциональное звено по вопросам этики, с тем чтобы обеспечить самый высокий уровень прозрачности, добросовестности и соответствия этическим стандартам.

K. Разрешение конфликтов

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



UN Tourism

Human Resources Statistics

80000

70000

60000

50000

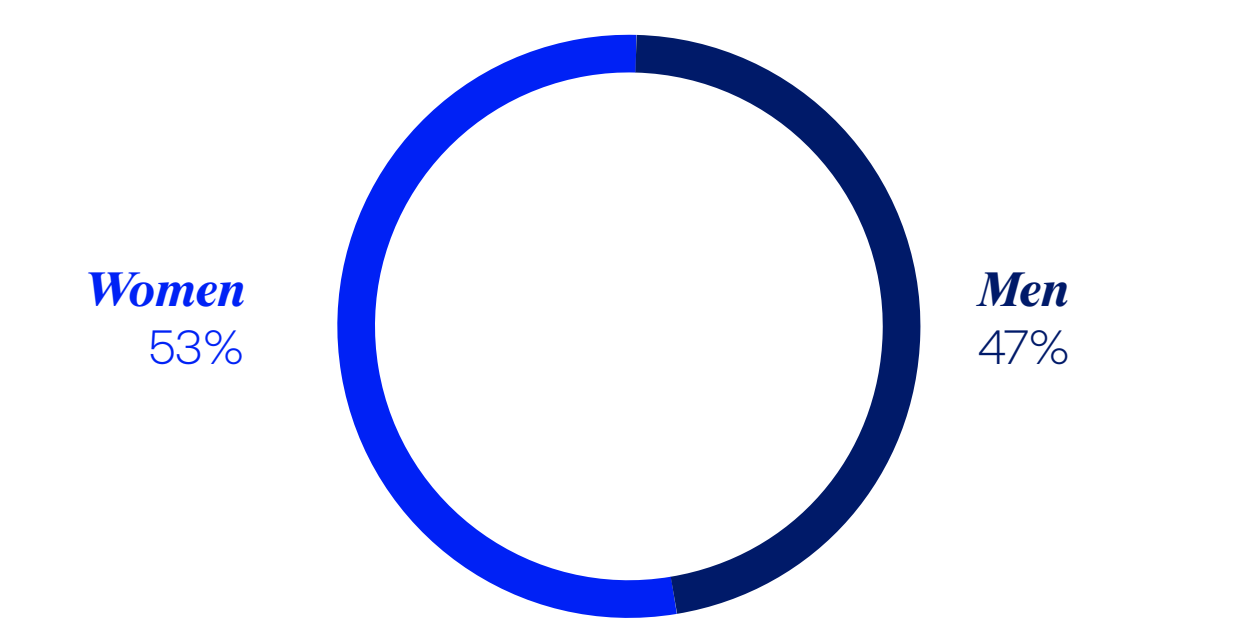
40000

Index

Workforce at a Glance as of 1 March 2025.....	3
Workforce Distribution by Department as of 1 April 2024, 1 August 2024 and 1 March 2025.....	4
Workforce Movement Between 1 April 2024 and 1 March 2025.....	6
Workforce Movement Between 1 August 2024 and 1 March 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 March 2025.....	8
Affiliate Workforce Distribution by Nationality and Gender of 1 March 2025	9
Core Workforce and Affiliate Workforce Distribution by Region as of 1 March 2025	10
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 March 2025	10
Gender Parity by Grade, from 2022 to 2025.....	11
Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2025.....	12
Affiliate Workforce Distribution by Age as of 1 March 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 March 2025	15

Workforce at a Glance as of 1 March 2025

As of **1 March 2025**, the UN Tourism workforce is comprised of **258 people**.



<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Core Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Professional	59	23%	27	46%	32	54%
General Service	30	12%	12	40%	18	60%
TOTAL	89	34%	39	44%	50	56%

<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Affiliate Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Junior Professional Officers	0	0%	0	0%	0	0%
Officials on Loan	6	2%	5	83%	1	17%
Special Advisers	9	3%	8	89%	1	11%
Service Contract	113	44%	44	39%	69	61%
Interns	7	3%	4	57%	3	43%
Experts	34	13%	20	59%	14	41%
TOTAL	169	66%	81	48%	88	52%

Workforce* Distribution by Department as of 1 April 2024, 1 August 2024 and 1 March 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	Apr. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Aug. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Mar. 2025	0	1	0	0	1	0	2	1%
Affiliate Members and Public-Private Collaboration	Apr. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Aug. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Mar. 2025	1	1	0	0	6	1	9	4%
Budget and Finance	Apr. 2024	3	1	0	0	11	2	17	8%
	Aug. 2024	3	1	0	0	10	2	16	7%
	Mar. 2025	3	1	0	0	11	0	15	7%
Communications	Apr. 2024	0	2	0	0	6	2	10	5%
	Aug. 2024	0	2	0	0	6	2	10	4%
	Mar. 2025	1	1	0	0	5	0	7	3%
Conference Services	Apr. 2024	5	0	0	0	3	0	8	4%
	Aug. 2024	5	0	0	0	4	0	9	4%
	Mar. 2025	4	1	0	0	4	0	9	4%
Ethics, Culture and Social Responsibility	Apr. 2024	0	2	0	0	3	0	5	2%
	Aug. 2024	0	2	0	0	3	1	6	3%
	Mar. 2025	0	2	0	0	3	0	5	2%
Office of the Executive Director (1)	Apr. 2024	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2024	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Mar. 2025	2	1	0	0	1	0	4	2%
Office of the Executive Director (2)	Apr. 2024	1	1	0	0	0	0	2	1%
	Aug. 2024	1	1	0	0	1	0	3	1%
	Mar. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
Office of the Executive Director (3)	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
General Services	Apr. 2024	0	3	0	0	6	0	9	4%
	Aug. 2024	0	3	0	0	7	0	10	4%
	Mar. 2025	0	3	0	0	7	0	10	5%
Human Resources	Apr. 2024	1	1	0	0	5	1	8	4%
	Aug. 2024	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Mar. 2025	1	1	0	0	6	0	8	4%
Information and Communication Technology	Apr. 2024	1	2	0	0	5	0	8	4%
	Aug. 2024	1	3	0	0	5	0	9	4%
	Mar. 2025	1	3	0	0	4	0	8	4%
Innovation, Education and Investments	Apr. 2024	4	0	0	0	16	4	24	11%
	Aug. 2024	5	0	0	0	18	4	27	12%
	Mar. 2025	5	0	0	0	15	0	20	9%
Institutional Relations, Partnerships and Advocacy	Apr. 2024	2	0	0	0	0	1	3	1%
	Aug. 2024	3	0	0	0	0	0	3	1%
	Mar. 2025	3	0	0	0	2	1	6	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	Apr. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Aug. 2024	3	0	0	0	6	0	9	4%
	Mar. 2025	3	0	0	0	6	0	9	4%
Office of the Secretary-General	Apr. 2024	6	4	0	0	6	0	16	8%
	Aug. 2024	6	4	0	0	5	0	15	7%
	Mar. 2025	5	3	0	0	5	0	13	6%
Regional Department for Africa	Apr. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Aug. 2024	3	0	0	0	4	0	7	3%
	Mar. 2025	3	0	0	0	4	0	7	3%
Regional Department for Asia and the Pacific	Apr. 2024	4	0	1	2	2	0	9	4%
	Aug. 2024	4	0	1	2	2	0	9	4%
	Mar. 2025	4	0	0	2	2	2	10	4%
Regional Department for Europe	Apr. 2024	0	1	1	1	4	3	10	5%
	Aug. 2024	2	0	1	1	4	1	9	4%
	Mar. 2025	3	0	0	1	4	0	8	4%
Regional Department for the Americas	Apr. 2024	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2024	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Mar. 2025	1	2	0	0	1	0	4	2%
Regional Department for the Middle East	Apr. 2024	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Aug. 2024	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Mar. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
Regional Office for the Americas	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
Regional Office for the Middle East	Aug. 2024	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2025 (*)	4	1	0	0	19	0	24	11%
Security	Apr. 2024	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2024	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
Statistics, Standards and Data	Apr. 2024	2	1	0	0	3	0	6	3%
	Aug. 2024	2	1	0	0	3	1	7	3%
	Mar. 2025	2	2	0	0	2	2	8	4%
Sustainable Tourism and Resilience	Apr. 2024	4	1	0	0	1	0	6	3%
	Aug. 2024	3	1	0	0	1	1	6	3%
	Mar. 2025	3	1	0	1	1	0	6	3%
International Development and Cooperation	Apr. 2024	3	2	0	0	4	0	9	4%
	Aug. 2024	3	2	0	0	4	2	11	5%
	Mar. 2025	3	2	0	0	4	1	10	5%
Market Intelligence, Policies and Competitiveness	Aug. 2024	6	3	0	2	11	1	23	11%
	Mar. 2025	5	3	0	2	12	2	24	11%
	Mar. 2025	5	3	0	2	12	0	22	11%
Total	Apr. 2024	55	30	2	5	105	15	212	100%
	Aug. 2024	57	30	1	5	112	20	225	100%
	Mar. 2025	59	30	0	6	113	7	215	100%

(*) Pursuant to an internal policy issued on 7 February 2025 regarding the roles, responsibilities, reporting lines, and coordination mechanisms for UN Tourism Regional Offices, and unless otherwise specified, personnel assigned to Regional Offices shall adhere to a dual reporting structure: (a) an operational reporting line to the Director of the respective Regional Office, which encompasses day-to-day management, task execution, and the timely delivery of results in accordance with the Office's mandate; and (b) a functional reporting line to the relevant supervisor at Headquarters, which pertains to technical guidance, professional development, and alignment with the Organization's policies, strategic objectives, and technical standards. In accordance with this policy, the personnel figures for March 2025 for the Regional Office for the Middle East have been updated accordingly.

Workforce* Movement Between 1 April 2024 and 1 March 2025

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

	<i>Professional</i>	<i>General Services</i>	<i>Service Contract</i>
Appointment	6	2	26
Retirement	1	1	n.a.
Inter-Agency Transfer or Secondment	0	0	n.a.
Separation	2	0	12
Promotion within Category	3	3	n.a.
Promotion from General Services to Professional	1	-1	n.a.

Workforce* Movement Between 1 August 2024 and 1 March 2025

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

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

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
Professional	54	57	55	58	59
General Service	38	32	30	30	30
Service Contract	89	96	105	112	113

Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2025**

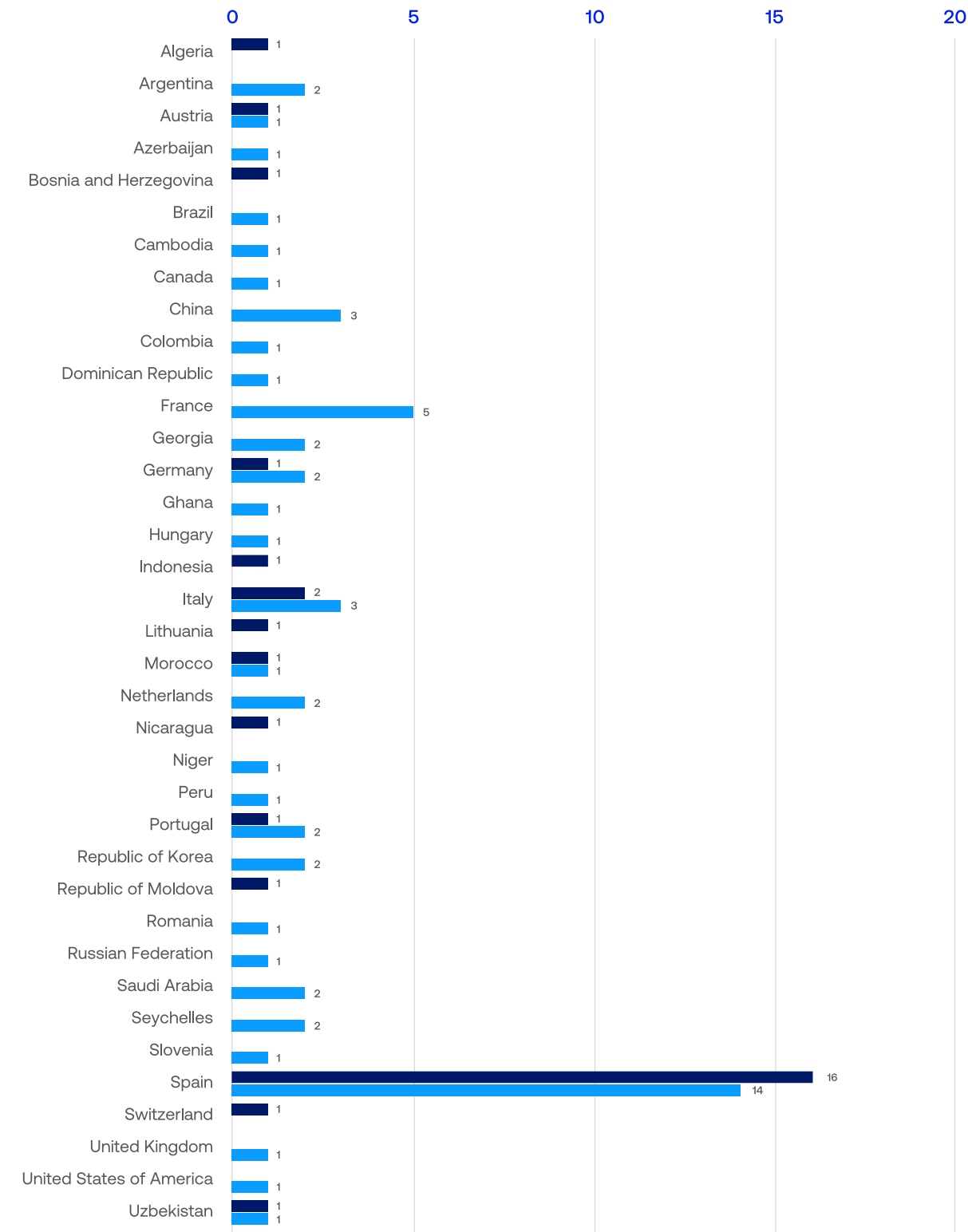
*Officials on Loan, Junior Professional Officers (JPOs), Special Advisers, Interns, and Experts are not included.
**As of 31 December.

● Men ● Women

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

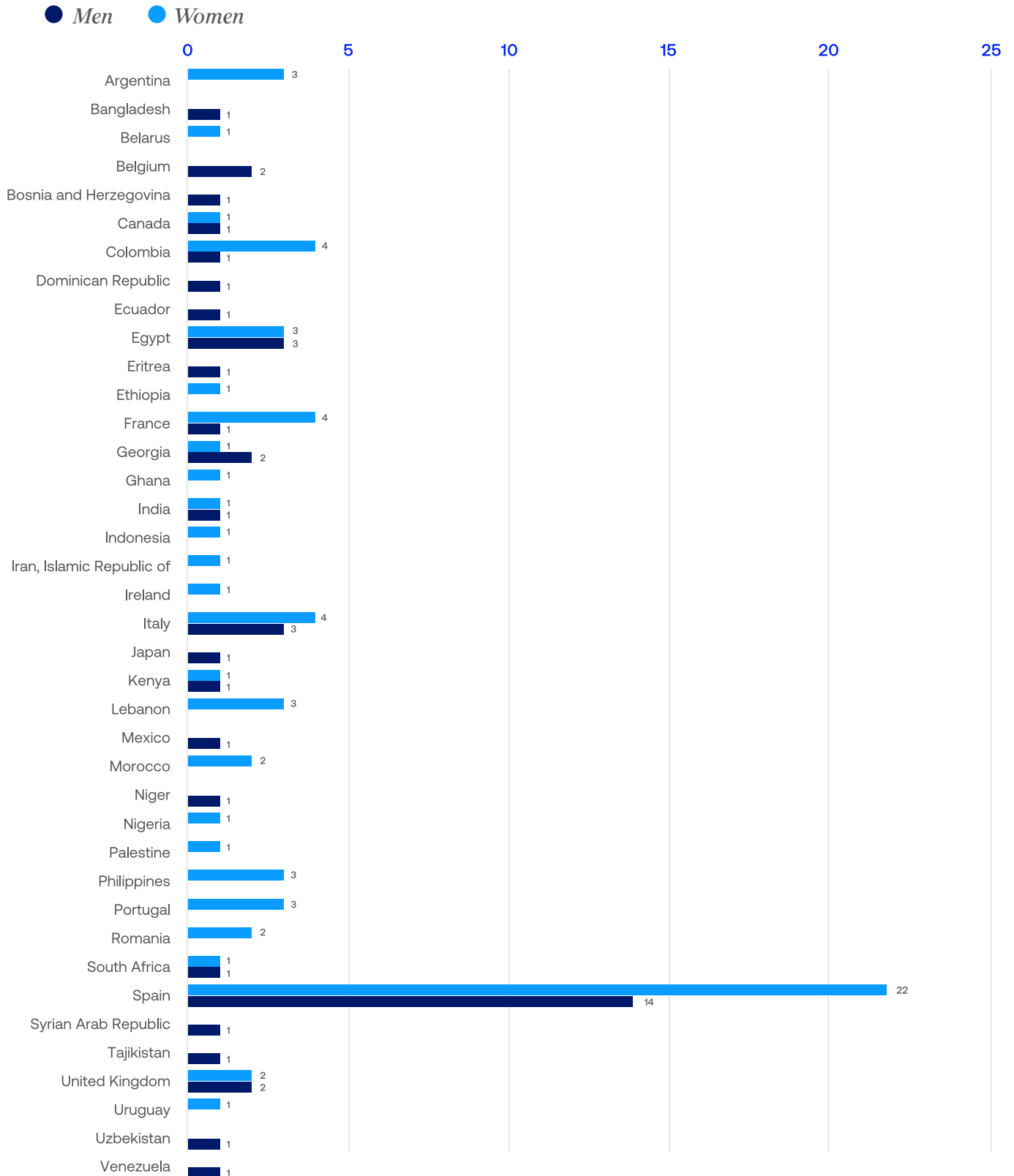
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 March 2025

● Professional
 ● General Service



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

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



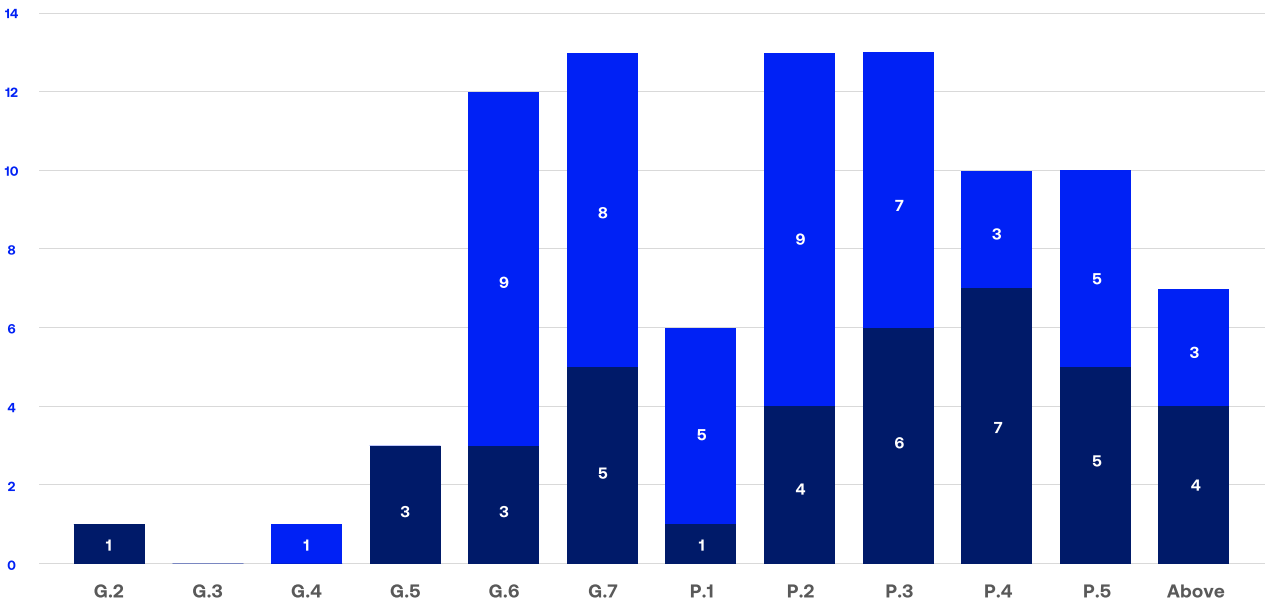
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 March 2025

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

	<i>Africa</i>	<i>Americas</i>	<i>Asia and the Pacific</i>	<i>Europe</i>	<i>Middle East</i>	<i>Total</i>
Professional	5	8	6	38	2	59
General Services	2	1	1	26	0	30
Service Contract	11	15	9	67	11	113

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

● *Men* ● *Women*

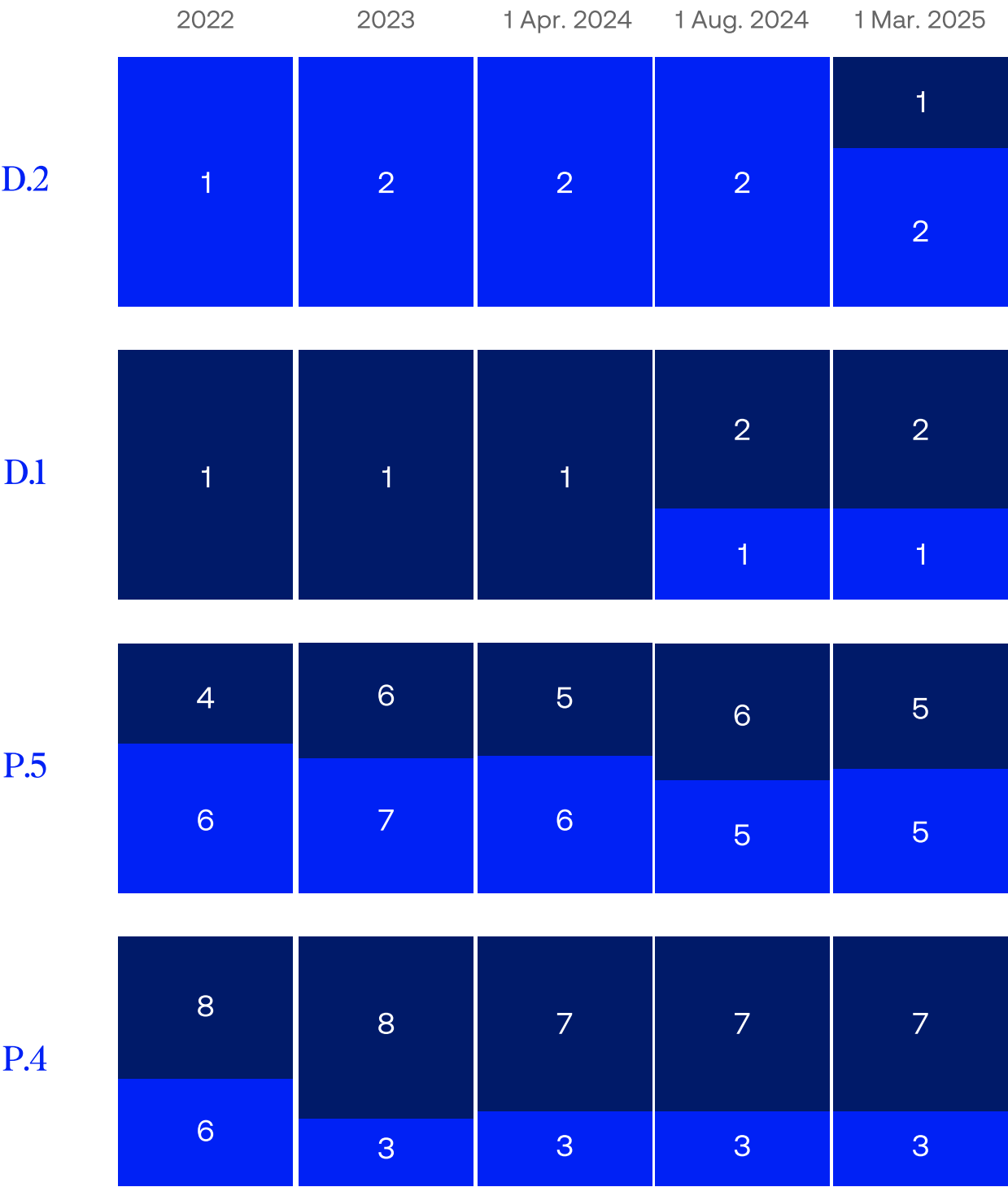


Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2025**

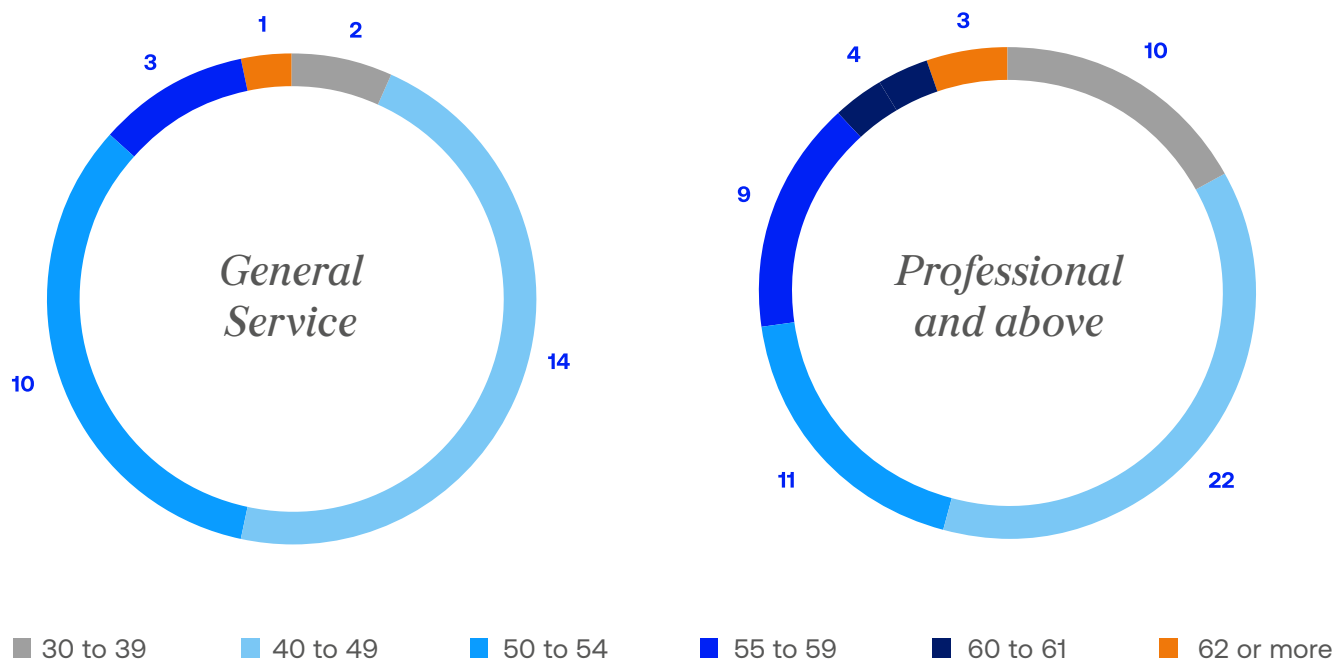
*Only grades from P.4 to D.2 are included

**As of 31 December

● Men ● Women

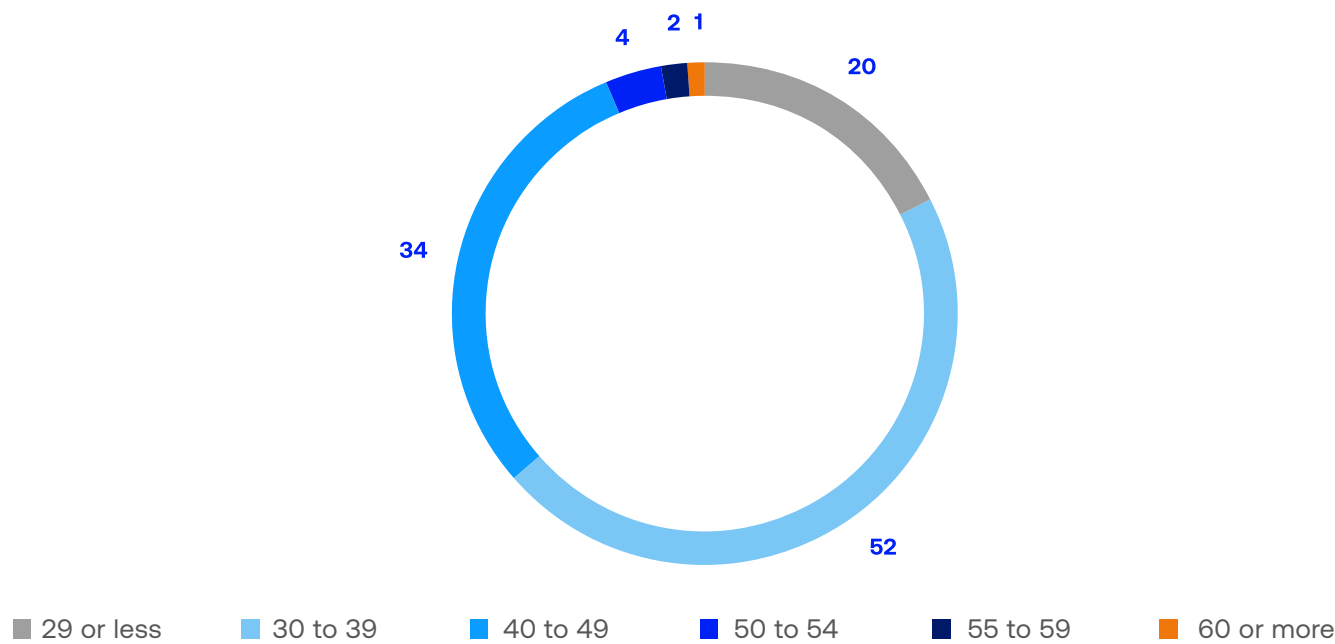


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2025



Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 1 March 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.

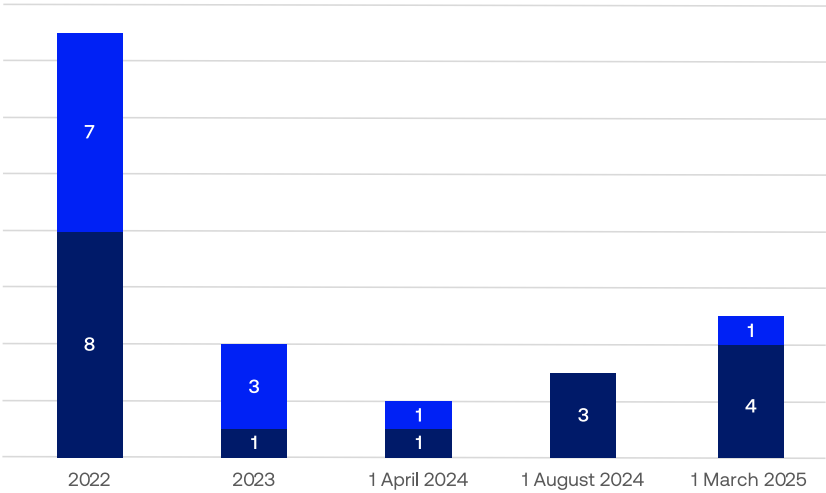
	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024	1 March 2025
Professional and Above	11	4	2	2	4
General Service	4	0	0	1	1
Service Contract	22	20	12	13	13
Total	37	24	14	16	18

Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2025*

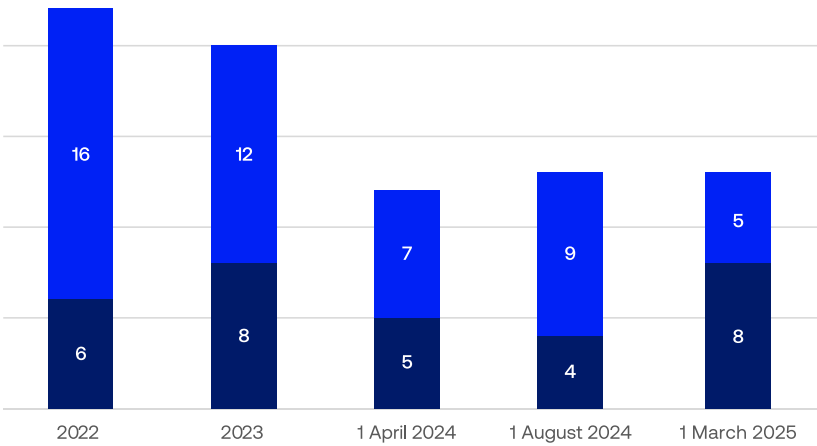
*From 2022 to 2023, as of 31 December.

Men Women

Staff Members



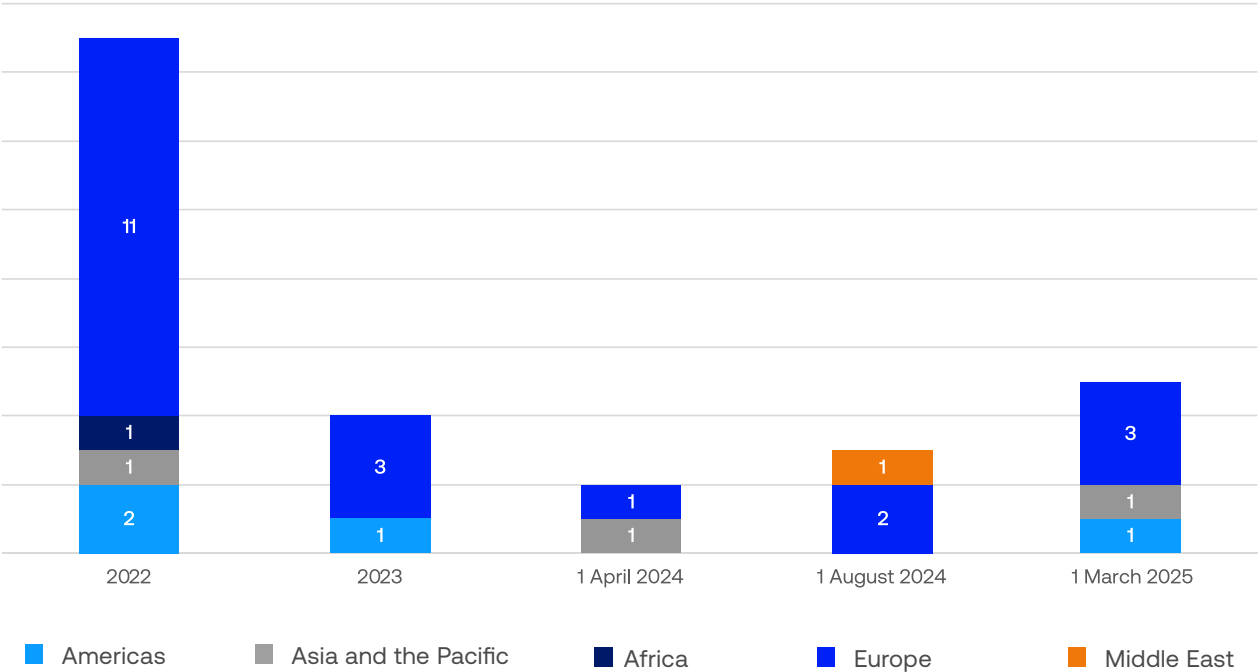
Service Contract Holders



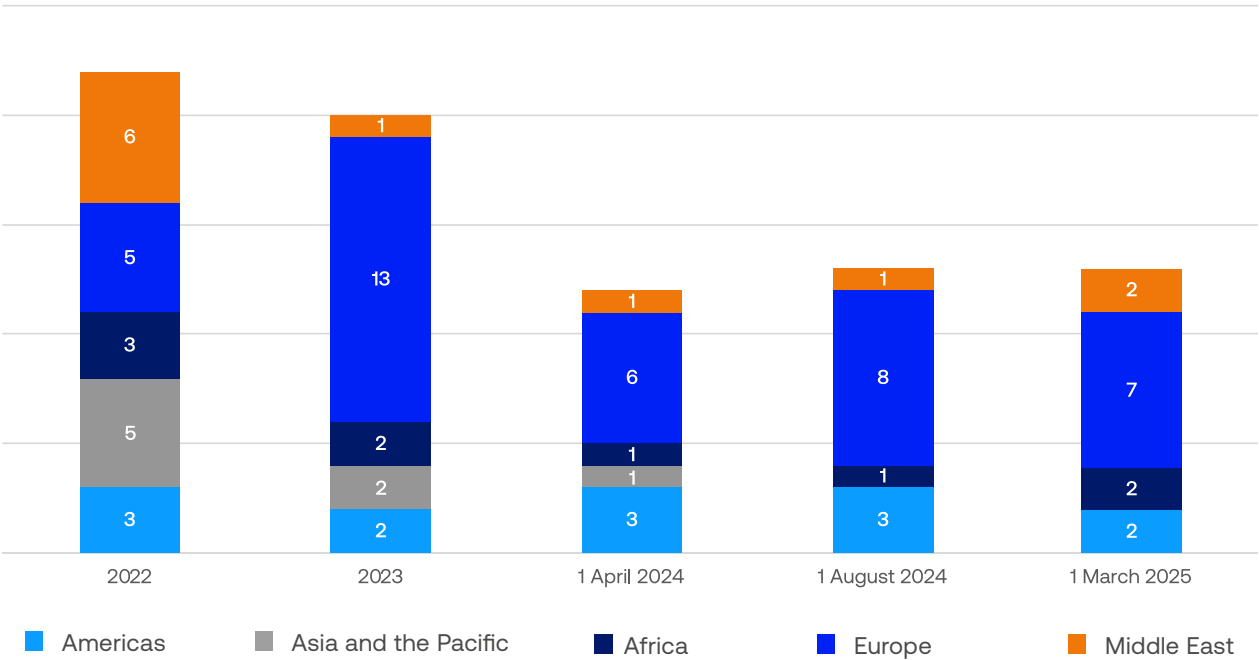
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2025*

*From 2022 to 2023, as of 31 December

Staff Members



Service Contract Holders



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

*Special Advisers and Experts are not included

	Number	% of eligible workforce as at 1 March 2025
<i>Eligible workforce as at 1 March 2025</i>	215	100%
<i>Workforce utilizing telecommuting within the duty station since FWA implementation</i>	174	81%
<i>Workforce utilizing telecommuting outside the duty station since FWA implementation</i>	155	72%

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

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