



البند 10

تقرير الموارد البشرية

CE/126/10
Madrid, 5 June 2026
Original: English

منظمة الأمم المتحدة للسياحة تخضر كل وثائق المجلس التنفيذي موجودة على موقع منظمة الأمم المتحدة للسياحة على الإنترنت www.untourism.int أو على رمز الاستجابة السريعة هنا.

مقدمة من الأمانة العامة

يُغطّي هذا التقرير الفترة المنتهية في 1 آذار/مارس 2026، أي بعد فترة وجيزة من بدء ولايتي في 1 كانون الثاني/يناير 2026. بالتالي، ثمة العديد من إجراءات الموارد البشرية المذكورة في هذا التقرير التي انطلقت واستُكمِلت في عهد الأمين العام السابق، لا سيّما عمليات التوظيف والاختيار والتعيين التي أُنجِزت قبل ذلك التاريخ.

تُعرض هذه المعلومات على المجلس التنفيذي وفقًا للممارسات المتبعة في إعداد تقارير المنظمة. إنني ألتزم، بصفتي أمانة عامة، بضمان أن تُنفَّذ عمليات الموارد البشرية بطريقة تعكس أعلى معايير النزاهة والشفافية والمساءلة، مع الامتثال الكامل للنظام الأساسي والإداري للموظفين. منذ أن تولّيت منصبي، أصبّ تركيزي على تعزيز ترتيبات حوكمة الموارد البشرية، مع إيلاء اهتمام خاصّ للتوثيق الواضح، والإشراف المناسب، والاتساق في تطبيق النظام الأساسي والإداري للموظفين. وتبقى الأمانة مُلتزمة باحترام الإجراءات الواجبة، والسريّة، وحقوق الموظفين، ومبادئ الإدارة الرشيدة.

ملخص تنفيذي

يُقدّم هذا التقرير مراجعة شاملة لوضع الموارد البشرية ضمن منظمة الأمم المتحدة للسياحة اعتبارًا من 1 آذار/مارس 2026، ويوضح التقدم المحرز والتحديات والإصلاحات بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. اعتبارًا من تاريخ إعداد التقرير، بلغ إجمالي القوة العاملة في المنظمة 264، منهم 35% موظفون و65% من القوى العاملة الرديفة أو غيرها من الفئات. وتُمثّل النساء 55% من الموظفين و59% من القوى العاملة الرديفة، مع تمثيل يضم 39 و41 جنسية على التوالي. وتواصل المنظمة إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي المتوازن، والتوظيف من أوسع قاعدة ممكنة، مع الحفاظ على معايير عالية من الكفاءة والنزاهة.

منذ فترة آخر تقرير، تم إجراء العديد من عمليات التوظيف. لا تزال تنمية المواهب ضمن الأولويات، من خلال المشاركة في برامج المواهب المبكرة عبر برنامج التدريب الداخلي الخاص بمنظمة الأمم المتحدة للسياحة، والمشاركة في إطار الموظفين المهنيين المبتدئين على مستوى الأمم المتحدة، وداخليًا عبر توفير مجموعة من فرص التدريب التي تغطي المهارات التقنية والإدارية وقضايا الرفاه، حيث تُواصل المنظمة إعطاء الأولوية للتوازن بين العمل والحياة الشخصية ورفاه الموظفين.

تظلّ مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتنوع والشمول محورًا أساسيًا بالنسبة إلى عمل المنظمة. لا تزال هذه المواضيع، إلى جانب مواضيع أخرى، تؤثر في العمل المتعلق بتطوير السياسات في المنظمة، وهو يبقى مجالًا رئيسيًا للتركيز. وضمن حدود الموارد المتاحة، يتم العمل على وضع اللمسات الأخيرة على سياسات منع التحرش، والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والتوظيف والاختيار، وإدارة الأداء، والتنوع، إلى جانب مراجعة السياسات الخاصة بالقوى العاملة الرديفة، وغير ذلك.

تُظهر كلّ هذه التطورات التزام المنظمة المستمرّ بتعزيز قوة عاملة مهنية وشاملة وخاضعة للمساءلة، تدعم مهمتها ورؤيتها الاستراتيجية.

يُقدّم التقرير أيضًا معلومات عن انتخاب أعضاء لجنة معاشات الموظفين للفترة 2026-2027، الذي قرّرت الجمعية العامة، في دورتها السادسة والعشرين، إرجاءه إلى هذه الدورة للمجلس التنفيذي. حتّى هذا التاريخ، لم ترد أي ترشيحات لمنصب العضوية الفاعلة والاحتياطية. لذلك، تُشجّع الدول الأعضاء على النظر في تقديم ترشيحاتها حتّى يتمكّن المجلس التنفيذي من انتخاب الممثلين الأربعة المطلوبين.

كذلك، يُقدّم التقرير مدونة قواعد السلوك الخاصة بمنظمة الأمم المتحدة للسياحة لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظمة الأمم المتحدة للسياحة، والتي تنطبق على جميع مناسبات المنظمة والمشاركين فيها، والتي ستكون متاحة عبر الإنترنت وفي أماكن عقد المناسبات من أجل تعزيز الوعي والامتثال لمعايير السلوك الواردة فيها.

مشروع مقرر¹

البند 10
تقرير الموارد البشرية
(الوثيقة CE/126/10)

إنَّ المجلس التنفيذي،

وقد اطلعَ على التقرير،

1. يُحيط علمًا بالمعلومات الواردة في تقرير الموارد البشرية؛
2. يقرّ بالعمل الذي يقوم به موظفو المنظمة في خدمة مهمتها، وخاصةً في ضوء الطلبات المتزايدة المفروضة على المنظمة بمواردها المحدودة؛
3. يلاحظ أنَّ عددًا من الأمور الموصوفة في التقرير تتعلق بالإجراءات التي انطلقت أو أُنجِزت قبل بدء ولاية الأمانة العامة الحالية، وأنَّ الأمانة العامة ستقدِّم، على النحو الملانم، تقريرًا عن المستجَدات المؤسسية بشأن حوكمة الموارد البشرية والمساءلة في دورة لاحقة للمجلس وفقًا للقواعد المعمول بها؛
4. يُشجِّع الدول الأعضاء على إرسال مقترحات ملموسة إلى المنظمة لتمويل فئة الموظفين المهنيين المبتدئين؛
5. يُرجِّب بمدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظمة الأمم المتحدة للسياحة؛
6. يُشجِّع الدول الأعضاء على إرسال موظفين مُعارين إلى المنظمة، خاصةً في ضوء الطلبات المتزايدة على المنظمة بمواردها المحدودة؛
7. ويُقرّر انتخاب الدول الأعضاء التالية لعضوية لجنة معاشات موظفي منظمة الأمم المتحدة للسياحة للفترة 2026-2027:
(أ) [العضو 1] و[العضو 2] كأعضاء فاعلين؛
(ب) [العضو 1] و[العضو 2] كأعضاء احتياطيين.

¹ هذا مشروع مقرر. للاطلاع على المقرر النهائي الذي يعتمد عليه المجلس التنفيذي، يُرجى مراجعة وثيقة المقررات التي تصدر بنهاية دورة المجلس.

أولاً. المقدمة وهيكل التقرير

1. يُقدّم هذا التقرير مراجعة شاملة عن وضع الموارد البشرية ضمن منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة حتّى 1 آذار/مارس 2026، مع تسليط الضوء على التطوّرات الرئيسية والتحديات والمبادرات الجارية.
2. إنّ المبادرات والأنشطة اللاحقة التي تقوم بها المنظّمة في ما يتعلّق بإدارة الموارد البشرية يتمّ تنفيذها في إطار الموارد المُعتمَدة وعدد المناصب، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية الموضّحة للمنظّمة.
3. يتضمّن هذا التقرير أيضًا معلومات عن لجنة معاشات الموظفين، كما هو موضّح في المرفق الثاني. تتألّف اللجنة من أعضاء وأعضاء احتياطيين يتمّ اختيارهم من قِبل الجمعية العامّة من بين الدول الأعضاء، والأمين العام ومسؤولي المنظّمة المشاركين في الصندوق، وفقًا للمادة 6(ج) من النظام الأساسي للصندوق المشترك لمعاشات موظّفي الأمم المتّحدة.
4. إنّ الجمعية العامّة، إذ لاحظت عدم تلقّي أيّ ترشيحات لعضوية لجنة معاشات موظّفي منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة للفترة 2026-2027 في دورتها السادسة والعشرين في تشرين الثاني/نوفمبر 2025، قد قرّرت في تلك الدورة أن تُحيل مسألة تعيين أعضائها إلى المجلس التنفيذي في دورته 126، وذلك بموجب القرار (XXVI)779.

ثانيًا. القوّة العاملة في منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة

5. في 1 آذار/مارس 2026، بلغ إجمالي القوّة العاملة في منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة 264. ويُمثّل الموظّفون منهم 35% من مجموع القوّة العاملة، في حين تُشكّل الفرق العاملة الرديفة وغيرها من القوى العاملة 65%.
6. ومن منظور جنسري، تُمثّل النساء حوالي 55% من الموظّفين، في حين يُمثّل الرجال حوالي 45%، مع الإشارة إلى أنّ هذا التمثيل يختلف باختلاف الفئات. وفي الفئة الرديفة وغيرها من فئات القوى العاملة الأخرى، تُمثّل النساء حوالي 59%، بينما يُمثّل الرجال حوالي 41%.
7. ومن منظور التمثيل الجغرافي العام، هناك 39 جنسية متمثّلة بين الموظّفين، و41 جنسية متمثّلة بين حاملي عقود الخدمة. ومن المهمّ أن نُعيد تأكيد التزام المنظّمة بتعيين الموظّفين من أوسع نطاق جغرافي ممكن، مع الحفاظ على أعلى مستويات الكفاءة والفعاليّة والنزاهة، ومراعاة عدد الوظائف المحدود.
8. تُواصل المنظّمة إعطاء الأولوية لمسألة التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي المتوازن في استراتيجيات التوظيف التي تعتمد عليها.
9. يُستكمل التقرير بنظرة شاملة على القوّة العاملة في الموارد البشرية، وهو يحتوي على البيانات والمقاييس الأساسية التي تتعلّق بالقوّة العاملة في منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة، والتوزيع الجنسري، والتمثيل الجغرافي. ويرد ذلك في المرفق الأوّل لهذا التقرير.

ثالثًا. شؤون الموارد البشرية

10. منذ التقارير السابقة حول شؤون الموارد البشرية المُوجّهة إلى الجمعية العامّة في دورتها السادسة والعشرين (الوثيقة (A/26/4)(d))، حدثت عدّة تطوّرات على النحو المُبيّن أدناه.

ألف. استقطاب المواهب وتنميتها

11. بعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة، تمّ ملء الوظائف التالية من خلال عمليات اختيار تنافسية²:
 (أ) مدير (م.1)، المكتب الإقليمي للقارة الأمريكية (UNWTO/HHRR/VAC/21/ROAM/2025)،
 ريو دي جانيرو، البرازيل – تعيين مواطن من البرازيل؛
 (ب) مدير (ف.5)، إدارة التنمية والتعاون الدولي (UNWTO/HHRR/VAC/18/IDCD/2025)،
 مدريد، إسبانيا – تعيين مواطن من النيجر؛

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

³ مُستخدمون آخرون مُعيّنون بموجب سياسات المنظّمة أو عاملون فنيّون مبتدئون مُعيّنون بموجب الاتفاق الإطار بين برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي ومنظّمة الأمم المتّحدة للسياحة.

⁴ أُنجِزت عمليات الاختيار المُشار إليها في هذه الفقرة قبل نهاية ولاية الأمين العام السابق، ويُبلّغ المجلس التنفيذي بها بغرض أخذ العلم.

- (ج) مدير (ف.5)، إدارة الابتكار والتعليم والاستثمارات وإدارة الأعضاء المنتسبين والتعاون بين القطاعين العام والخاص (UNWTO/HHRR/VAC/09/ROAM/2025)، ريو دي جانيرو، البرازيل – تعيين مواطن من البرازيل؛
- (د) مدير (ف.5)، إدارة العلاقات المؤسسية والشراكات والمناصرة (UNWTO/HHRR/VAC/31/IRPA/2025)، مدريد، إسبانيا – تعيين مواطن من أوزبكستان؛
- (هـ) مساعد برامج أقدم (خ.6)، إدارة الخدمات العامة (UNWTO/HHRR/VAC/19/GESE/2025)، مدريد، إسبانيا – تعيين مواطن من إسبانيا؛
- (و) مساعد برامج أقدم (خ.4)، تحليل معلومات الأسواق السياحية والسياسات والتنافسية (UNWTO/HHRR/VAC/28/MIPC/2025)، مدريد، إسبانيا – تعيين مواطن من إسبانيا.

12. تخضع الوظائف الشاغرة في المنظمة لمراجعة مستمرة من أجل ضمان توافقها مع برنامج عمل المنظمة وأولوياتها الاستراتيجية، مع مراعاة قيود الميزانية. وتلتزم المنظمة بممارسات التوظيف التي تُعزز الشفافية واختيار المرشحين المؤهلين بما يتماشى مع النظام الأساسي والإداري للموظفين.

برامج التدريب

13. لتعزيز النمو المهني للشباب، تُواصل المنظمة إقامة شراكات متعددة مع المؤسسات التعليمية لدعم برنامج التدريب في منظمة الأمم المتحدة للسياحة. وتجدر الإشارة إلى أن تخصيص وظيفة للتدريب الداخلي لا ينطوي على أي ضمان أو استحقاق للعمل في المستقبل داخل المنظمة. ومع ذلك، يُتيح البرنامج فرصة قيمة للشباب لاكتساب نظرة ثاقبة لمبادئ المنظمة وولاياتها، والتي يمكنهم الاستفادة منها في حياتهم المهنية المستقبلية.
14. شاركت منظمة الأمم المتحدة للسياحة في جمع البيانات السنوية لسجل أداء الشباب 2030 للكيانات التابعة للأمم المتحدة، وهي أداة للتخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء والمساءلة تم تصميمها لفهم أداء الكيانات التابعة للأمم المتحدة في المجالات الأساسية وذات الأولوية الموضحة في خطة الشباب 2030، والتي تتناول عمل كيانات الأمم المتحدة من أجل الشباب ومعهم، بما يتماشى مع مبادئ المشاركة الهادفة للشباب.

مبادرات بناء القدرات

15. إن الاهتمام المستمر بين الدول الأعضاء بمبادرات المنظمة لبناء القدرات، يسمح لخبراء السياحة والمسؤولين من الدول الأعضاء بالمشاركة في أنشطة الأمانة، على أساس عدم السداد، لفترة زمنية محددة. ويجري تنفيذ هذا الترتيب رسميًا من خلال مذكرة تفاهم.
16. تُشجّع الدول الأعضاء بشكل خاص على استخدام هذا الخيار، ولا سيما في ضوء توفير موارد بشرية إضافية لمقر منظمة الأمم المتحدة للسياحة في مدريد، إسبانيا، والمكتبتين الإقليميتين التابعين لمنظمة الأمم المتحدة للسياحة في الرياض بالمملكة العربية السعودية، وفي ريو دي جانيرو بالبرازيل، فضلًا عن مكتب الدعم الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ التابع لمنظمة الأمم المتحدة للسياحة في نارا، اليابان.
17. إن اتفاق المنظمة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن إدارة برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين على نطاق الأمم المتحدة لا يزال ساري المفعول بنجاح في منظمة الأمم المتحدة للسياحة. ويجوز للدول الأعضاء المهتمة بالأمر أن توفد مهنيتها الشباب إلى منظمة الأمم المتحدة للسياحة لمدة تتراوح بين سنة و3 سنوات بتمويل الوظيفة من خلال هذا الاتفاق الإطاري.

باء. نوع الجنس والتنوع والإدماج

خطة عمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

18. تُواصل المنظمة التزامها بتنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولا تزال آلية المساءلة المتعلقة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي أقرها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، سارية المفعول. في ختام دورة خطة العمل 2.0 للفترة 2018-2025، حازت منظمة الأمم المتحدة للسياحة على جائزة "المنظمة الصغيرة والشجاعة"، وهو تقدير يعكس شراكة المنظمة القوية، والتزامها المستمر، ومساهماتها الفعالة في تعزيز المساءلة والنهوض بنتائج المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، مما يُبرهن إمكانية تحقيق تفنم ملموس حتى داخل الكيانات الصغيرة العاملة في سياقات بالغة التعقيد والحساسية. وبعد استلام التحليل المُقارن لتقارير خطة العمل بين العامين 2024 و2025، سيتم تقديم عرض مُحدث عن إنجازات المنظمة في هذا الصدد خلال جلسات المجلس التنفيذي القادمة.

عملية المتابعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين

19. علاوة على ذلك، شاركت المنظمة بنشاط منذ عام 2021 في عملية المتابعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، ودعم جهود الشفافية داخل المنظمة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة الأوسع.

استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

20. تُشارك إدارة الموارد البشرية في توفير المعلومات ذات الصلة باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، والتي تُشكل الأساس لتحقيق تقدّم مستدام وتحويلي في مجال إدماج منظور الإعاقة من خلال جميع ركائز عمل الأمم المتحدة. تشمل هذه الاستراتيجية إطارًا للسياسات والمساءلة، مع معايير لتقييم التقدّم المُحرز وتسريع وتيرة التغيير في مجال إدماج منظور الإعاقة ضمن منظومة الأمم المتحدة المشتركة. تُقدّم منظومة الأمم المتحدة للسياحة تقارير سنوية عن التقدّم المُحرز في 15 مؤشرًا، تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، القيادة، والتخطيط الاستراتيجي، والسياسة/الاستراتيجية الخاصة بالإعاقة، والهيكل المؤسسي، والتشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وإمكانية الوصول، والتيسير المعقول، والتقييم، والمبادرات المشتركة، والتوظيف، وتنمية قدرات الموظفين، والتواصل.

جيم. التوازن بين العمل والحياة والصحة والرفاه

21. تُواصل منظومة الأمم المتحدة للسياحة المشاركة في مجلس تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية والرفاه في مكان العمل في منظومة الأمم المتحدة من خلال مشاركتها الشهرية في الاجتماعات. ومن خلال هذا الإطار، تُشارك المنظمة في وضع مبادرات موضوعية على نطاق المنظومة تهدف إلى النهوض بالصحة العقلية والرفاه في مكان العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

22. من بين هذه المبادرات، تُواصل إدارة الموارد البشرية تقديم التدريب حول مجموعة من المسائل. تُقدّم الدورات التدريبية من خلال مستشار شؤون الموظفين في المنظمة، الذي لا يزال دوره يُركّز على تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين وتزويدهم بالأدوات المُصممة خصيصًا لتلبية احتياجاتهم. ويظلّ هذا الدور أساسيًا لتعزيز الرفاه النفسي والاجتماعي لموظفي المنظمة.

23. انطلاقًا من التزام المنظمة بالاهتمام بالصحة الجيدة لموظفيها ورفاههم، فإنّ التطوّرات المتعلّقة بالمواضيع الصحية وقضايا الإدارة ذات الصلة بالصحة ضمن المنظومة المشتركة، وكذلك على نطاق أوسع في ما يتعلّق بأفضل الممارسات المتاحة، ما زالت تُتابع من قِبَل إدارة الموارد البشرية.

دال. التعلّم والتطوير

24. لا تزال المنظمة ملتزمة برعاية مبادرات التعلّم والتطوير الرامية إلى تعزيز مهارات موظفيها. ويتمّ تحديد احتياجات التعلّم والتطوير سنويًا من خلال تقييم شامل للاحتياجات يجري بالتشاور مع المُشرّفين ولجنة رابطة الموظفين.

25. يستمرّ تقديم التدريب في مجموعة من المجالات، بما في ذلك إتقان اللغة، ومعرفة استخدام الحاسوب، وإدارة المشاريع، والتواصل الفعال، وحلّ النزاعات، والصحة والرفاه، والتنوّع الثقافي والشمول وبناء الفرق، من بين أمور أخرى، مع تقديم المزيد من العروض على مدار السنة المقبلة.

26. سيتمّ فرض متطلبات تدريب إضافية على جميع الموظفين في عام 2026، لا سيّما في مجالات منع التحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي)، والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وذلك بما يتماشى مع متطلبات السياسات المتعلّقة بهذه المواضيع التي تصدرها المنظمة.

هاء. تطوير السياسات

27. إنّ إنهاء العمل على سياسات الوقاية من التمييز والتحرّش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، وعلى التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والإساءة الجنسيين، يُعيد تأكيد التزام المنظمة بتعزيز بيئة عمل آمنة ومُحترمة وشاملة. وتلتزم المنظمة بنهج عدم التسامح مطلقًا مع جميع أشكال التحرش، سواء ارتكبتها موظفون أو جهات خارجية، وستتخذ الإجراءات المناسبة لضمان معالجة هذا السلوك بسرعة وفعالية.

28. تلتزم المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بما فيها منظومة الأمم المتحدة للسياحة، بتوفير بيئة شمولية وآمنة ومُحترمة للمشاركة في المناسبات التي تُقام في إطار منظومة الأمم المتحدة. تسترشد مناسبات منظومة الأمم المتحدة بأعلى المعايير الأخلاقية والمهنية، كما يُتوقع من جميع المشاركين التحلي بالنزاهة والاحترام تجاه جميع المشاركين الذين يحضرون أو يرتبطون بأيّ مناسبة من مناسبات منظومة الأمم المتحدة. وفي عام 2019، أعدّ مجلس الرؤساء التنفيذيين مدونة قواعد

السلوك النمذجية لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة، وهي مُصممة ليتمّ تكيفها من جانب كلّ منظمة بما يتماشى مع سياساتها وأنظمتها.

29. يمكن الاطلاع على **مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة للسياحة** في المرفق الثالث ضمن هذا التقرير. تنطبق مدونة السلوك على جميع مناسبات منظومة الأمم المتحدة للسياحة - بما في ذلك اجتماعات الهيئات الإدارية، والمؤتمرات، وورش العمل، والمعارض، وحفلات الاستقبال، والفعاليات الجانبية، وأي منتدى آخر تُنظّمه أو تستضيفه أو ترعاه منظمة الأمم المتحدة للسياحة كلياً أو جزئياً، أينما كان موقعه، وأي مناسبة أو لقاء يُقام/يُقام في مقر المنظمة، سواء كانت المنظمة هي التي تُنظّمه أو تستضيفه أو ترعاه أم لا - كما تنطبق على جميع المشاركين، سواء كانوا حاضرين أو معيّنين بأيّ صفة. لذلك، ستتاح مدونة قواعد السلوك عبر الإنترنت، وستُدرج، حيثما أمكن، في اللافتات الموجودة في أماكن انعقاد مناسبات منظومة الأمم المتحدة للسياحة، وذلك من أجل ضمان نشرها على أوسع نطاق. ويُشجّع المشاركون على قراءة مدونة قواعد السلوك وفهمها والالتزام بمعاييرها السلوكية في جميع الأوقات.

30. ثمة العديد من السياسات الإضافية التي شارفت على الانتهاء، بما فيها السياسات المتعلقة بالتوظيف والاختيار، وإدارة الأداء، وبدلات الوظائف الخاصة، وتحويل التعيينات من محددة المدة إلى دائمة، والتعلم والتطوير، والآليات التعاقدية للقوى العاملة الريفية، والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فضلاً عن تدابير التنوع ومكافحة التمييز. في الوقت نفسه، تُقر المنظمة بضرورة مواصلة تعزيز الضمانات المتعلقة بتطبيق إجراءات الموارد البشرية وما يتصل بها من عمليات اتخاذ القرارات، بما في ذلك التوثيق الواضح، والشفافية، والمراجعة للحالات الاستثنائية من خلال الإجراءات المعمول بها وتطبيق التدابير التصحيحية عند الاقتضاء قانونياً. ويجري العمل على هذا النحو بما يتماشى مع توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وضمن إطار المراجعة الشاملة لحوكمة الموارد البشرية وترتيبات المساواة في المنظمة.

الاتفاق مع مركز OneHR

31. في كانون الأول/ديسمبر 2025 وعملاً بتوصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن وظيفة الموارد البشرية في منظمة الأمم المتحدة للسياحة، وقعت المنظمة اتفاقاً بشأن مستوى الخدمة مع المركز العالمي لخدمات الموارد البشرية التابع للأمم المتحدة (مركز OneHR) لأغراض تصنيف توصيفات الوظائف، لا سيما للوظائف الجديدة، والتحقق من خلفية المرشحين المحتملين (بما في ذلك التحقق من التوظيف والمؤهلات الأكاديمية والتحقق من سوء السلوك).

32. مركز OneHR هو مشروع مشترك بين الوكالات، أنشأته اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى (HLCM) عام 2017 بهدف تبسيط عمليات الموارد البشرية المحددة في منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها وتحديثها. وبذلك، يُعدّ مركز OneHR أحد الركائز الأساسية لجهود الأمم المتحدة المؤسسية الرامية إلى تحسين أوجه الكفاءة في جميع أنحاء المنظومة من خلال الابتكار، وذلك لدعم المنظمات في تحقيق مهامها العالمية.

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

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

34. تُفصّل الوثيقة CE/126/7 حالة التوصيات المنبثقة عن تدقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية 086/2023. وتُتابع منظمة الأمم المتحدة للسياحة تنفيذ إحدى عشرة (11) توصية من توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية، حيث تمّ تنفيذ التوصيات 1 و2 و3 و4 و6، بينما تقترب التوصيات المتبقية من الانتهاء في الربع الثالث من عام 2026.

35. وقد تطلّب تنفيذ التوصيات استراتيجية دقيقة ومرحلية، لا سيما بالنظر إلى القيود الكبيرة التي تُواجهها المنظمة من حيث الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، والموارد المالية والبشرية، والتي أثّرت على إنجاز التنفيذ بحلول الموعد النهائي المحدّد في 31 كانون الأول/ديسمبر 2025. ومن شأن الموعد النهائي المُعدّل أن يُمكن المنظمة من تلبية جميع التوصيات المتبقية بما يتماشى مع التقرير.

حاء. الدراسات الاستقصائية

36. كجزء من جهود المنظمة المتواصلة الرامية إلى ضمان الشفافية والتكيف مع الاحتياجات المستمرة، شاركت المنظمة في عدة دراسات استقصائية ومبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجالات، من بينها، السياسات والممارسات الرامية إلى منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدّي لهما، واستخدام بدلات الموظفين، وبرامج المواهب الشابة والتدريب المهني للمبتدئين، ومخصّصات الموظفين ومستحقّاتهم، وسياسات وممارسات التوظيف، والمساواة بين الجنسين، والصحة والرفاه.

مسح الرواتب المحليّة في مدريد

37. في الأمم المتّحدة، يتمّ توفير موظّفي الخدمات العامّة للعمل في نفس مركز التوظيف، ويتقاضون رواتبهم على أساس محليّ. ويرتكز النظام الموحد على مبدأ أساسي هو أن يتمّ التعويض لهؤلاء الموظّفين وفقاً لأفضل ظروف الخدمة السائدة في المنطقة.
38. يُحدّد مستوى الرواتب وفقاً لمبدأ "فلايمنغ" الذي ينصّ على أنّ شروط خدمة الموظّفين المُعيّنين محليّاً يجب أن تعكس أفضل الظروف السائدة محليّاً لأعمال مماثلة. وبناءً على ذلك، تُحدّد الرواتب المحليّة استناداً إلى مسوحات الرواتب التي تكشف أفضل الظروف السائدة.
39. تُجرى مسوحات الرواتب المحليّة مرّة كلّ 10 سنوات تقريباً وفقاً لمنهجية شاملة مُعتمّدة من قِبَل لجنة الخدمة المدنية الدولية. في مراكز العمل الرئيسية، تتولّى اللجنة مسؤولية إجراء مسوحات الرواتب والتوصية بجدول الرواتب للموافقة النهائية عليها من قِبَل المنظّمات المعنيّة. ومن المقرّر أن تُجرى مدريد، بصفتها مركز عمل رئيسي، مسح الرواتب التالي في خريف عام 2026. وتتولّى منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة، بصفتها الوكالة الرائدة في البلد، تنسيق إنشاء "لجنة مسح الرواتب المحليّة" لدعم هذه العملية التي ستبدأ بمشاورات تمهيدية في الربع الثاني من عام 2026.
40. سيتمّ إبلاغ المجلس التنفيذي بالتقدّم المُحرز في مسح الرواتب المحليّة في دوراته القادمة.

مسح تكلفة المعيشة

41. يتمّ تعيين الموظّفين في الفئات المهنية وما فوقها دوليّاً، ويتقاضون رواتبهم وفقاً لجدول الرواتب المُطبّقة عالميّاً. وقد وضعت الجمعية العامّة للأمم المتّحدة هذا الجدول بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية. يتألّف راتب الموظّفين في الفئات المهنية وما فوقها من جزأين رئيسيّين: الراتب الأساسي أو الحد الأدنى للراتب، وتسوية مقرّ العمل، وكلاهما بالدولار الأمريكي. وتسوية مقرّ العمل هي تعديل يرتبط بتكلفة المعيشة ويهدف إلى الحفاظ على تكافؤ القوّة الشرائية في جميع مراكز العمل.
42. تُضاف تسوية مقرّ العمل إلى الراتب الأساسي، ويتمّ تحديثها بانتظام من قِبَل لجنة الخدمة المدنية الدولية لتعكس التغيرات في ظروف المعيشة. تُجرى تحديثات مؤشرات هذه التسوية كلّ خمس سنوات تقريباً من خلال مسح تكلفة المعيشة، المُصمّم لجمع معلومات حول أنماط الإنفاق وتغيّرات الأسعار في مراكز العمل الرئيسية.
43. قرّرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في دورتها 101 إطلاق جولة 2026 من مسح تكلفة المعيشة، بدءاً من حزيران/يونيو 2026 بجمع بيانات الأسعار في نيويورك، تليها مسح أساسية من مكان إلى آخر في جميع مراكز العمل الرئيسية ضمن المنظومة المشتركة للأمم المتّحدة وفي واشنطن خلال الربع الأخير من عام 2026.
44. تقوم منظّمة الأمم المتّحدة للسياحة، بصفتها الوكالة الرئيسية في البلد، بتنسيق إنشاء لجنة المسح المحليّة لدعم هذه العملية التي ستبدأ بمشاورات ما قبل المسح في الربع الثاني من عام 2026.
45. سيتمّ إطلاع المجلس التنفيذي على التقدّم المُحرز في مسح تكلفة المعيشة في الدورات القادمة.

طه. معالجة النزاعات

46. تعمل قنوات معالجة النزاعات الداخلية وفقاً للنظام الأساسي والإداري للموظّفين في المنظّمة والسياسات المعمول بها. وليس لدى المنظّمة أيّ طعون داخلية من الموظّفين.



UN Tourism

Human Resources Statistics

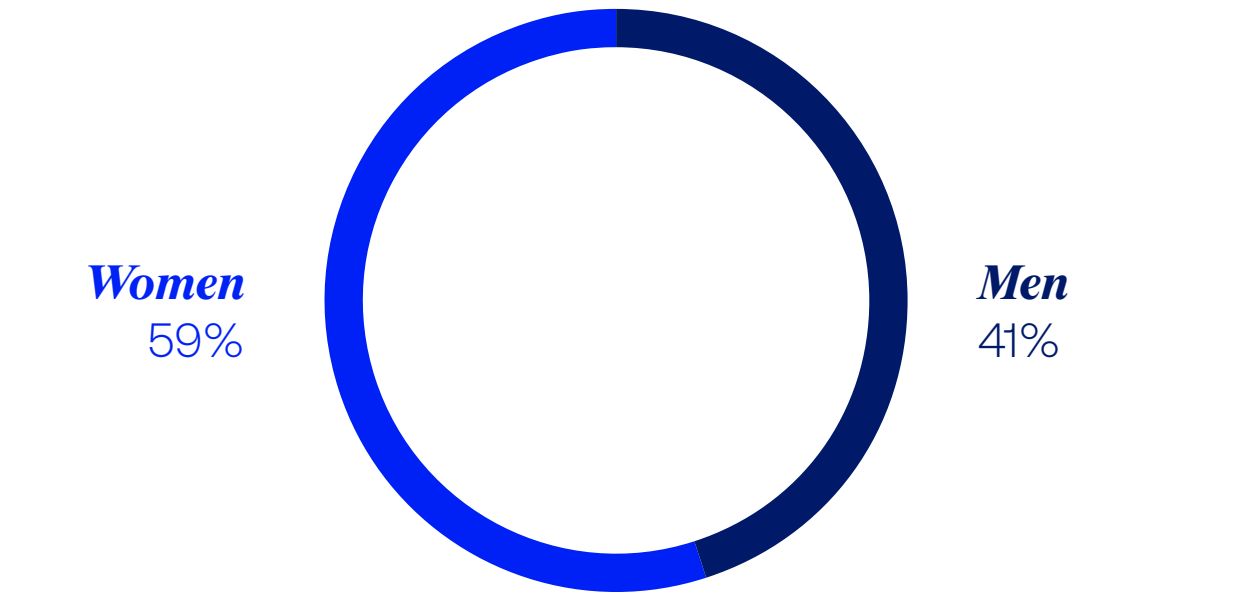
As of March 2026

Index

Workforce at a Glance as of 1 March 2026.....	3
Workforce Distribution by Department as of 1 March 2025, 1 August 2025 and 1 March 2026	4
Workforce Movement Between 1 August 2025 and 1 March 2026	6
Workforce Comparison by Year, from 2022 to 2026	7
Workforce Gender Parity, from 2022 to 2026.....	7
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 March 2026	8
Affiliate Workforce Distribution by Nationality and Gender of 1 March 2026.....	9
Core Workforce and Affiliate Workforce Distribution by Region as of 1 March 2026	10
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 March 2026.....	10
Gender Parity by Grade, from 2022 to 2026	11
Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2026.....	12
Affiliate Workforce Distribution by Age as of 1 March 2026.....	12
Number of Recruitments, from 2022 to 2026	13
Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2026.....	13
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026	14
Workforce Utilization of Flexible Working Arrangements (FWA) as of 1 March 2026	15
UN-SWAP Performance Indicators: Comparative Analysis of UN Tourism Results for 2023-2024	16

Workforce at a Glance as of 1 March 2026

As of **1 March 2026**, the UN Tourism workforce is comprised of **264 people**.



<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Core Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Professional	60	23%	28	47%	32	53%
General Service	32	12%	13	41%	19	59%
TOTAL	92	35%	41	45%	51	55%

<i>Total Workforce</i>			<i>Men</i>		<i>Women</i>	
<i>Affiliate Workforce</i>	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Junior Professional Officers	1	1%	1	100%	0	0%
Officials on Loan	3	2%	2	67%	1	33%
Special Advisers	2	1%	1	50%	1	50%
Service Contract	123	72%	45	37%	78	63%
Interns	11	6%	3	27%	8	73%
Experts	32	19%	18	56%	14	44%
TOTAL	172	65%	70	41%	102	59%

Workforce* Distribution by Department as of 1 March 2025, 1 August 2025 and 1 March 2026

*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	Mar. 2025	0	1	0	0	1	0	2	1%
	Aug. 2025	0	1	0	0	1	0	2	1%
	Mar. 2026	0	1	0	0	1	0	2	1%
Affiliate Members and Public-Private Collaboration	Mar. 2025	1	1	0	0	6	1	9	4%
	Aug. 2025	1	1	0	0	6	0	8	3%
	Mar. 2026	1	1	0	0	7	0	9	4%
Budget and Finance	Mar. 2025	3	1	0	0	11	0	15	7%
	Mar. 2025	3	1	0	0	10	0	14	6%
	Mar. 2026	3	1	0	0	10	0	14	6%
Communications	Mar. 2025	1	1	0	0	5	0	7	3%
	Aug. 2025	1	1	0	0	5	1	9	4%
	Mar. 2026	1	1	0	0	4	0	6	3%
Conference Services	Mar. 2025	4	1	0	0	4	0	9	4%
	Aug. 2025	4	1	0	0	4	0	9	4%
	Mar. 2026	4	1	0	0	4	0	9	4%
Ethics, Culture and Social Responsibility	Mar. 2025	0	2	0	0	3	0	5	2%
	Aug. 2025	0	3	0	0	3	0	6	3%
	Mar. 2026	0	3	0	0	3	1	7	3%
Office of the Executive Director (1)	Mar. 2025	2	1	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2025	1	1	0	0	0	0	2	1%
	Mar. 2026	0	0	0	0	0	0	0	0%
Office of the Executive Director (2)	Mar. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Aug. 2025	1	0	0	0	2	1	4	2%
	Mar. 2026	1	0	0	0	4	0	5	2%
Office of the Executive Director (3)	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2025	1	1	0	0	0	0	2	1%
	Mar. 2026	1	1	0	0	0	0	2	1%
General Services	Mar. 2025	0	3	0	0	7	0	10	5%
	Aug. 2025	0	3	0	0	6	0	9	4%
	Mar. 2026	0	4	0	0	6	0	10	4%
Human Resources	Mar. 2025	1	1	0	0	6	0	8	4%
	Aug. 2025	1	1	0	0	8	0	10	4%
	Mar. 2026	1	1	0	0	8	1	11	5%
Information and Communication Technology	Mar. 2025	1	3	0	0	4	0	8	4%
	Aug. 2025	1	3	0	0	3	1	8	4%
	Mar. 2026	1	3	0	0	4	0	8	3%

Core Workforce		Affiliate Workforce							
		Professional	General Service	Junior Professional Officers (JPOs)	Officials on Loan	Service Contract	Interns		
Department	Year	Number, Percentage & Type of Contracts						Total Workforce	
Innovation, Education and Investments	Mar. 2025	5	0	0	0	15	0	20	9%
	Aug. 2025	3	0	0	0	13	0	16	7%
	Mar. 2026	3	0	0	0	8	1	12	5%
Institutional Relations, Partnerships and Advocacy	Mar. 2025	3	0	0	0	2	1	6	3%
	Aug. 2025	4	0	0	0	2	2	8	3%
	Mar. 2026	4	0	0	0	3	0	7	3%
Office of Legal Affairs and International Standards	Mar. 2025	3	0	0	0	6	0	9	4%
	Aug. 2025	3	0	0	0	5	0	8	3%
	Mar. 2026	3	0	0	0	5	0	8	3%
Office of the Secretary-General	Mar. 2025	5	3	0	0	5	0	13	6%
	Aug. 2025	5	2	0	0	6	0	13	5%
	Mar. 2026	6	2	0	0	4	0	12	5%
Regional Department for Africa	Mar. 2025	4	0	0	0	4	0	8	3%
	Aug. 2025	4	0	0	0	4	0	8	3%
	Mar. 2026	2	0	0	0	4	0	6	3%
Regional Department for Asia and the Pacific	Mar. 2025	4	0	0	2	2	2	10	4%
	Aug. 2025	4	0	0	2	2	3	11	5%
	Mar. 2026	4	0	1	1	2	0	8	3%
Regional Department for Europe	Mar. 2025	3	0	0	1	4	0	8	4%
	Aug. 2025	2	0	0	1	4	2	8	3%
	Mar. 2026	2	0	0	0	3	1	6	3%
Regional Department for the Americas	Mar. 2025	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Aug. 2025	1	2	0	0	1	0	4	2%
	Mar. 2026	0	2	0	0	2	4	8	3%
Regional Department for the Middle East	Mar. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Aug. 2025	1	1	0	0	2	0	4	2%
	Mar. 2026	1	1	0	0	2	0	4	2%
Regional Office for the Americas	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2025	1	0	0	0	1	0	2	1%
	Mar. 2026	2	0	0	0	4	0	6	3%
Regional Office for the Middle East	Mar. 2025	4	1	0	0	19	0	24	11%
	Aug. 2025	5	1	0	0	18	3	26	11%
	Mar. 2026	5	1	0	0	22	3	28	12%
Security	Mar. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2026	1	0	0	0	0	0	1	0%
Statistics, Standards and Data	Mar. 2025	2	2	0	0	2	2	8	4%
	Aug. 2025	2	2	0	0	3	1	9	4%
	Mar. 2026	2	2	0	0	2	0	6	3%
Sustainable Tourism and Resilience	Mar. 2025	3	1	0	1	1	0	6	3%
	Aug. 2025	4	1	0	1	0	1	7	3%
	Mar. 2026	4	1	0	1	0	0	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	
International Development and Cooperation	Mar. 2025	3	2	0	0	4	1	10	5%
	Aug. 2025	1	2	0	0	3	4	10	4%
	Mar. 2026	3	2	0	0	4	1	10	4%
Market Intelligence, Policies and Competitiveness	Mar. 2025	5	3	0	2	12	0	22	11%
	Aug. 2025	4	3	0	2	7	1	18	8%
	Mar. 2026	4	4	0	1	7	2	18	8%
UN Liason Office in Geneva	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2026	0	0	0	0	0	0	0	0%
Regional Support Office for Asia and the Pacific	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	1	0%
	Mar. 2026	1	0	0	0	0	0	1	0%
Total	Mar. 2025	59	30	0	6	113	7	215	100%
	Aug. 2025	61	31	1	6	119	18	238	100%
	Mar. 2026	60	32	1	3	123	11	230	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 August 2025 and 1 March 2026

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

	Professional	General Services	Service Contract
Appointment	4	2	15
Retirement	1	1	0
Inter-Agency Transfer or Secondment	0	0	0
Separation	2	0	7
Promotion within Category	1	0	0
Promotion from General Services to Professional	0	0	0

Workforce* Comparison by Year, from 2022 to 2026

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

	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024	1 March 2025	1 August 2025	1 March 2026
Professional	54	57	55	58	59	61	60
General Service	38	32	30	30	30	31	32
Service Contract	89	96	105	112	113	119	123

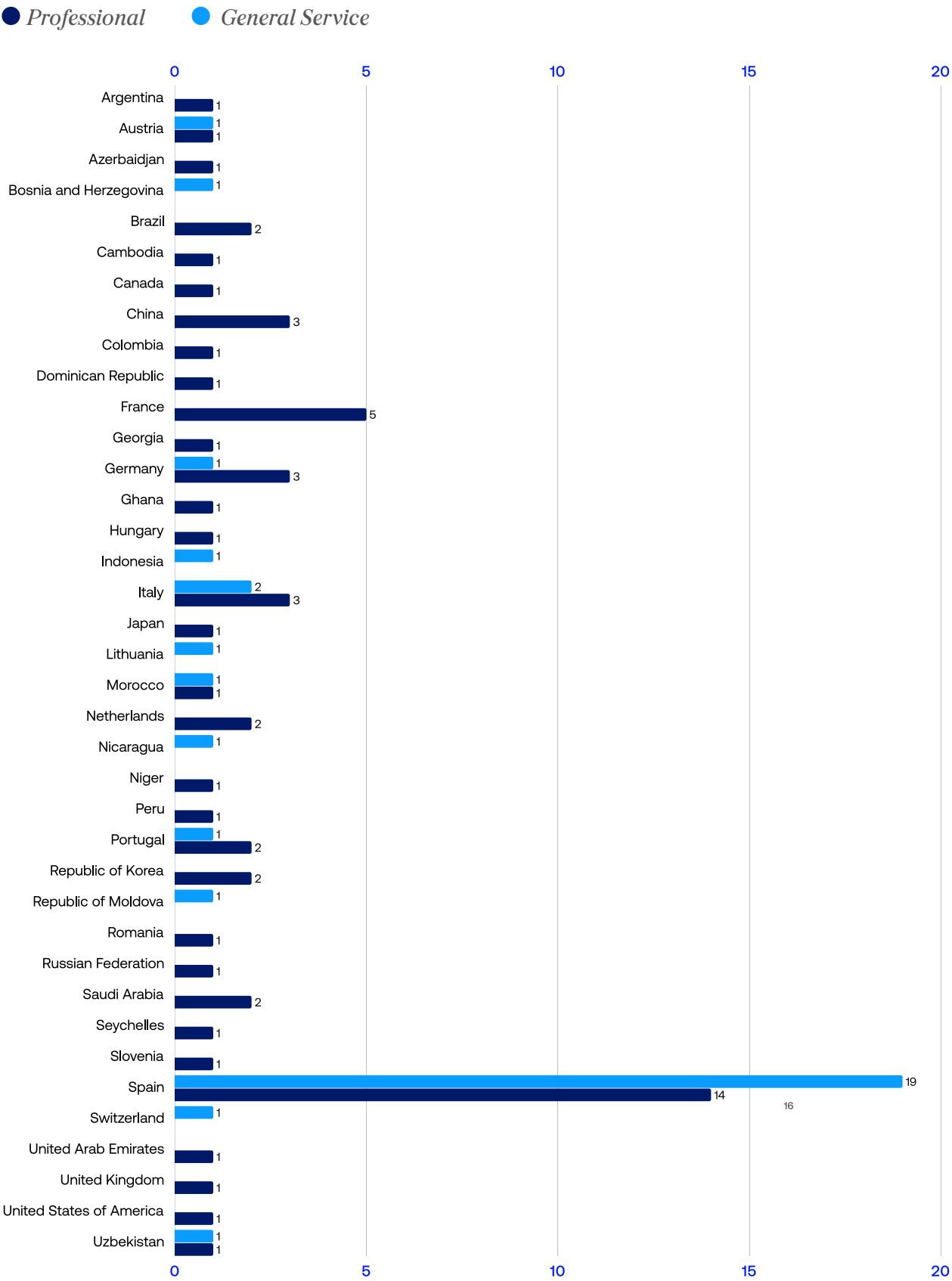
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2026

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

● *Men* ● *Women*

	2022	2023	1 Apr. 2024	1 Aug. 2024	1 Mar. 2025	1 Aug. 2025	1 Mar. 2026
Professional	27	27	25	27	27	29	28
	27	30	30	31	32	32	32
General Service	13	11	11	12	12	12	13
	25	21	19	18	18	19	19
Service Contract	36	35	40	41	44	47	45
	53	61	65	71	69	72	78

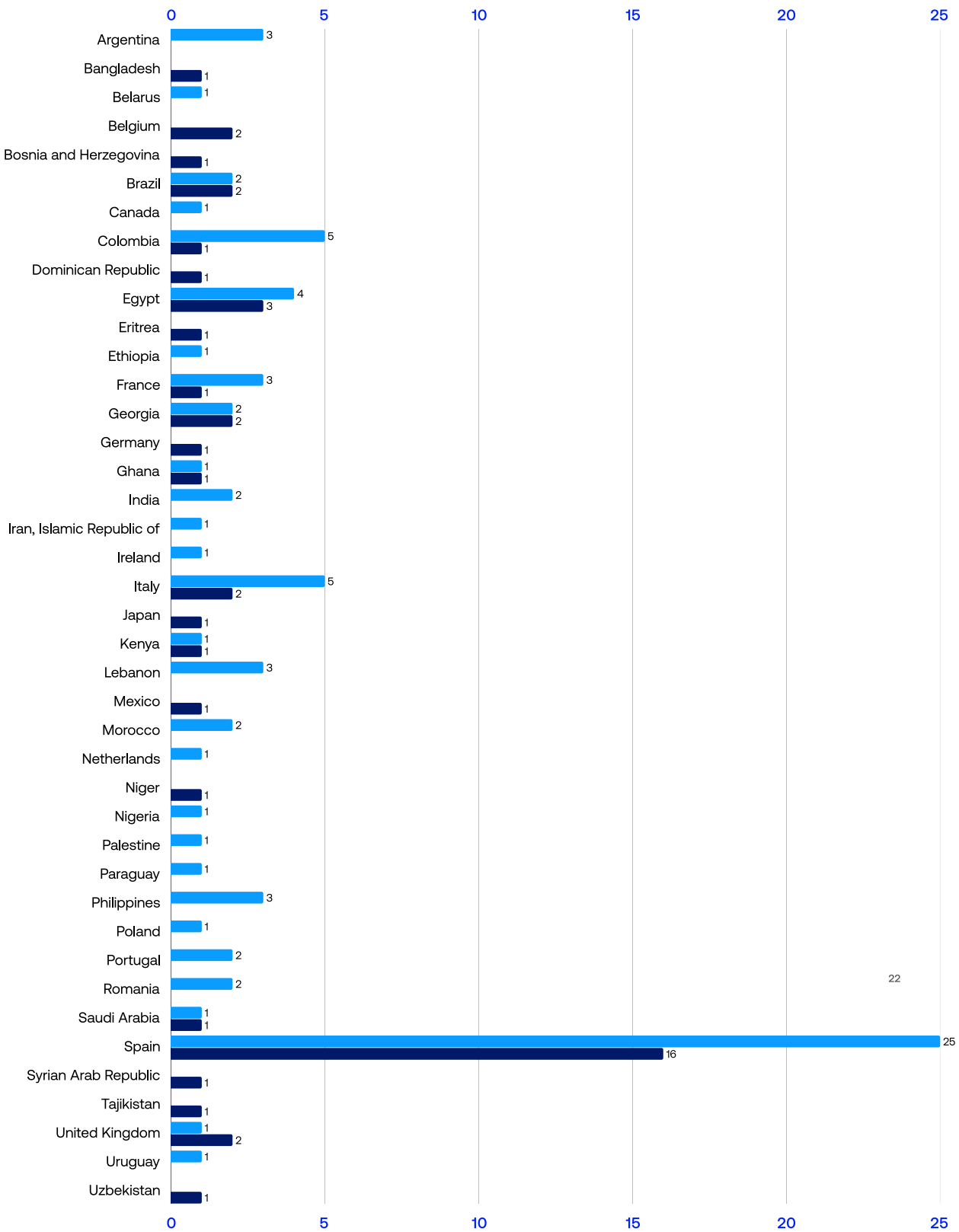
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 March 2026



Affiliate Workforce* Distribution by Nationality and Gender of 1 March 2026

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

● *Men* ● *Women*



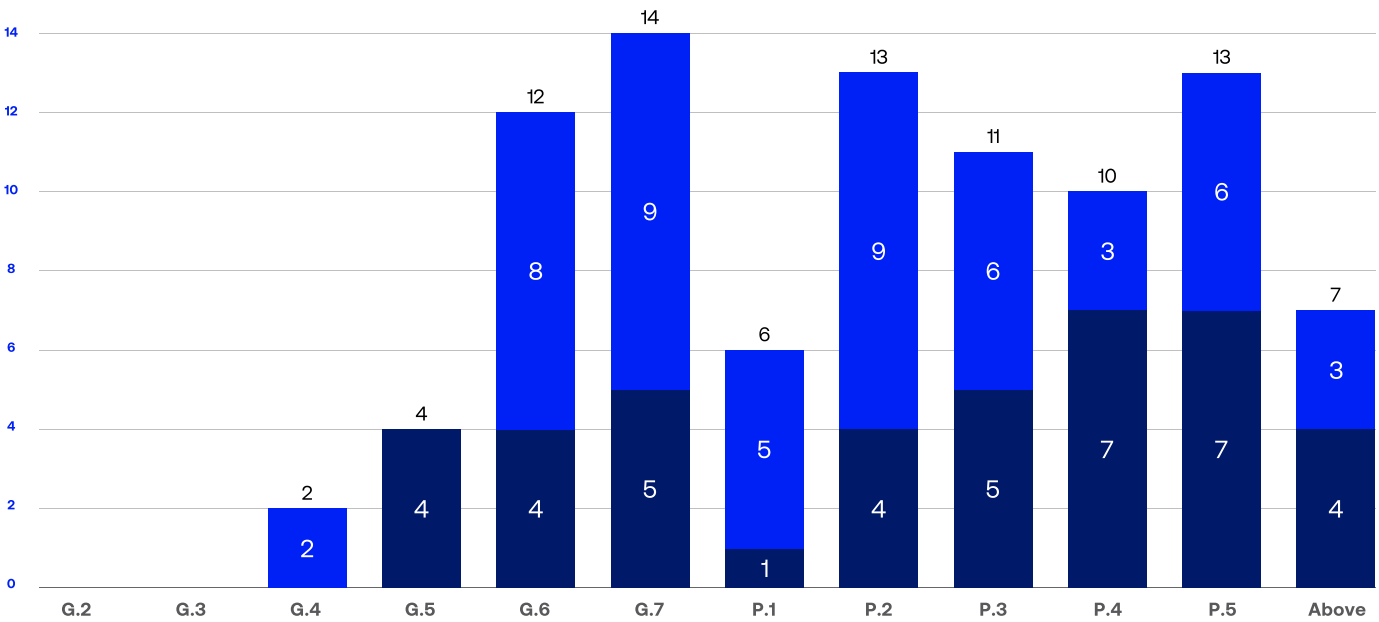
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 March 2026

*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	4	8	7	38	3	60
General Services	1	1	1	29	0	32
Service Contract	17	21	13	64	8	123

Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 1 March 2026

● *Men* ● *Women*

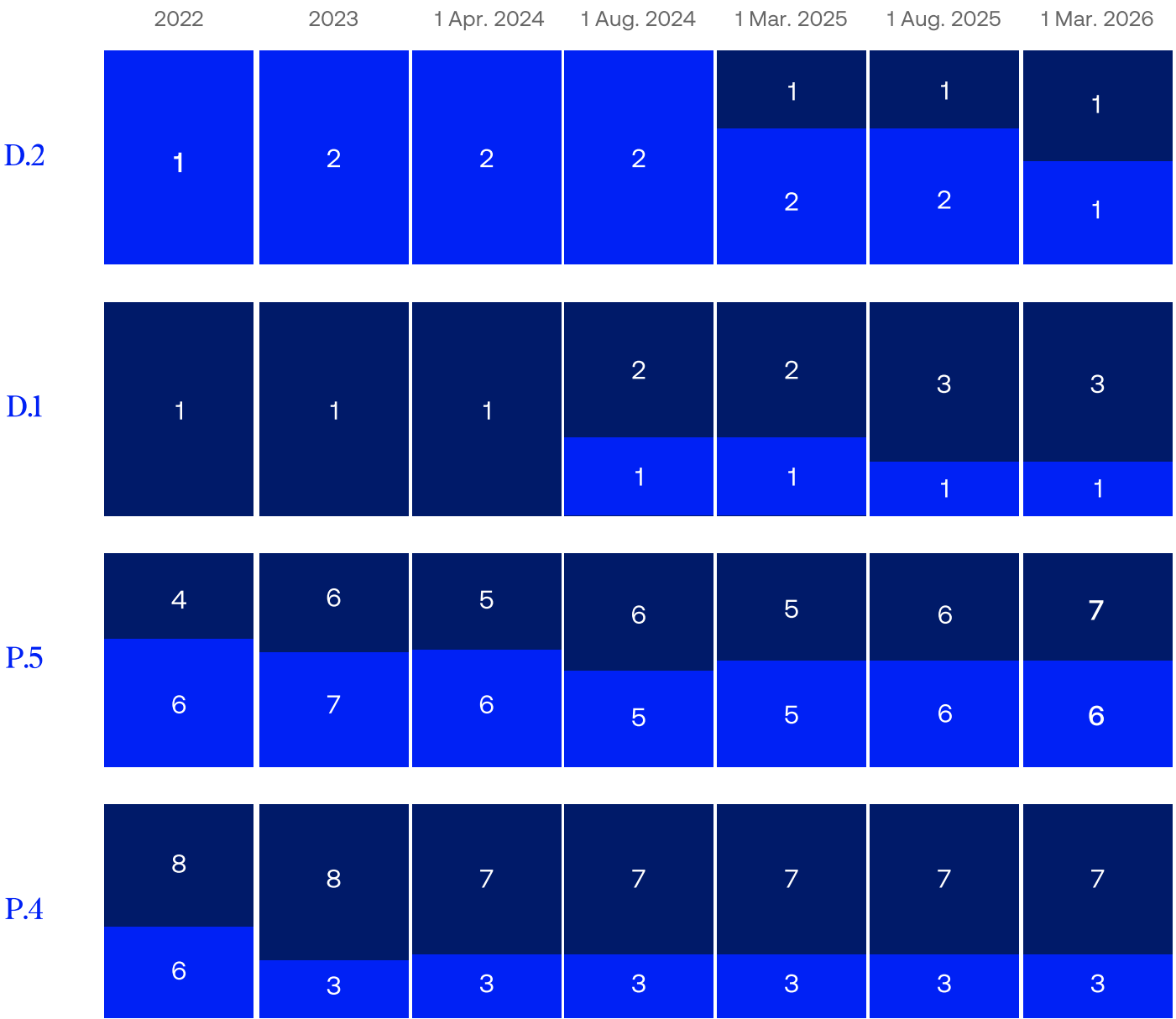


Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026

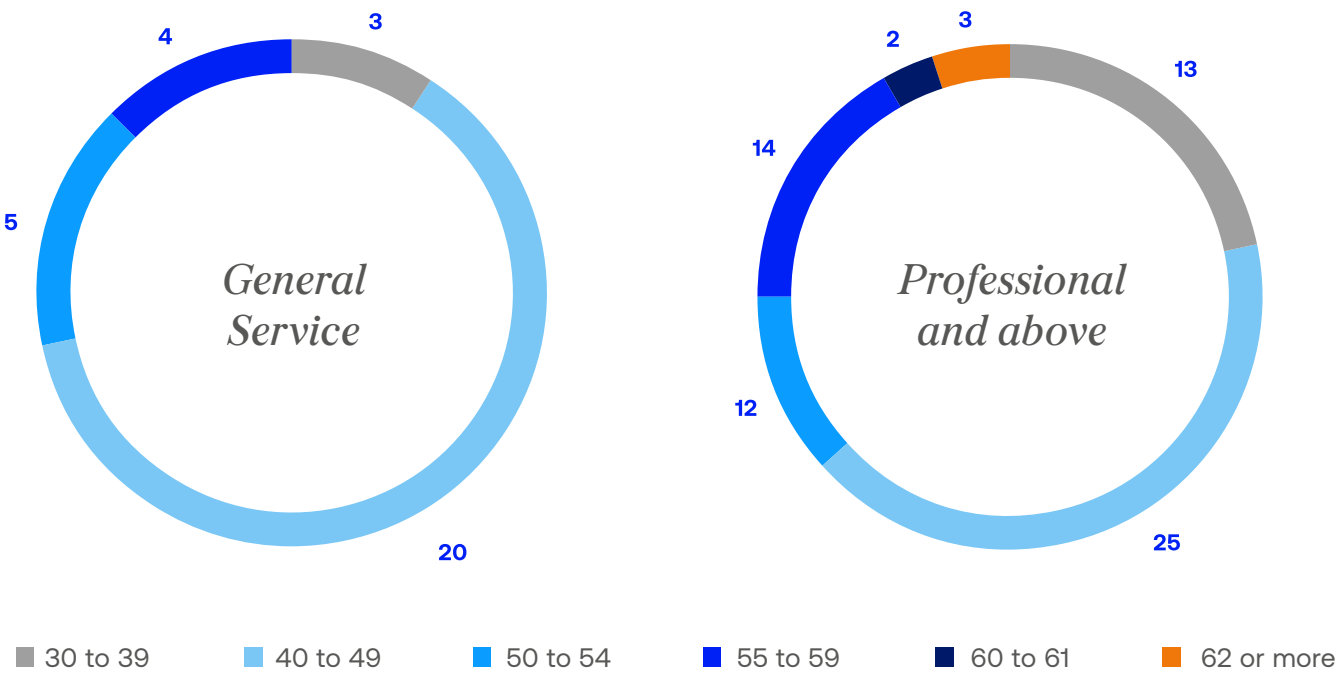
*Only grades from P.4 to D.2 are included

As of 31 December

● Men ● Women

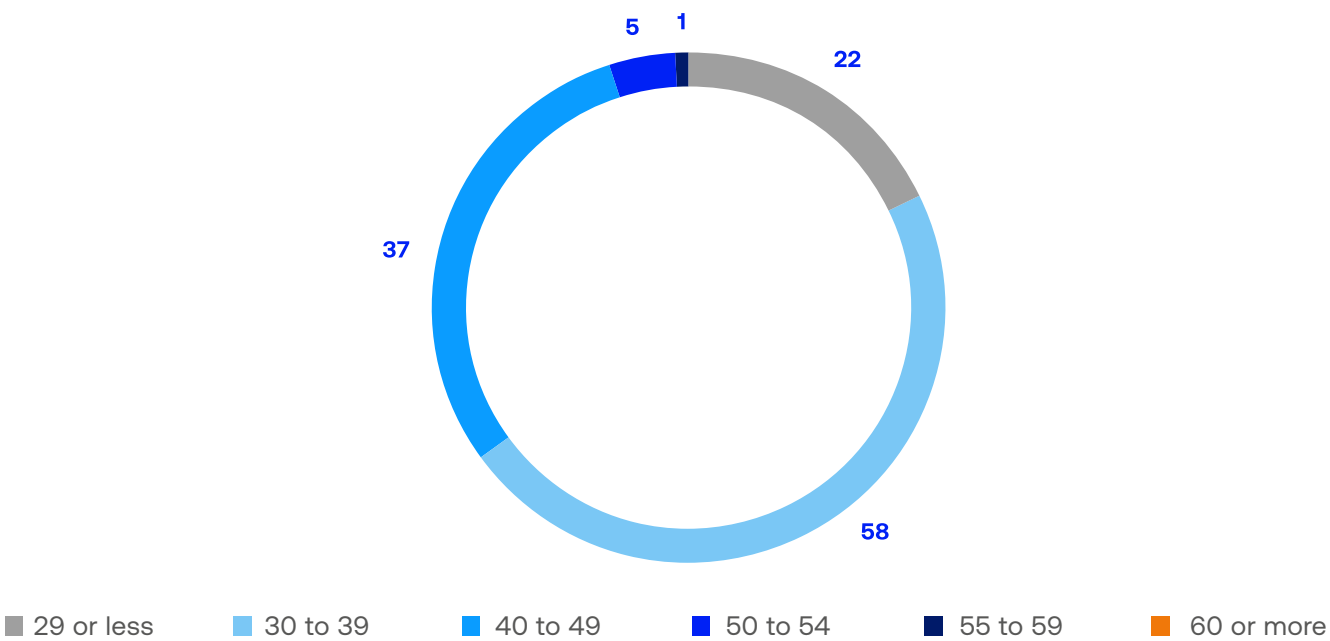


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2026



Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 1 March 2026

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



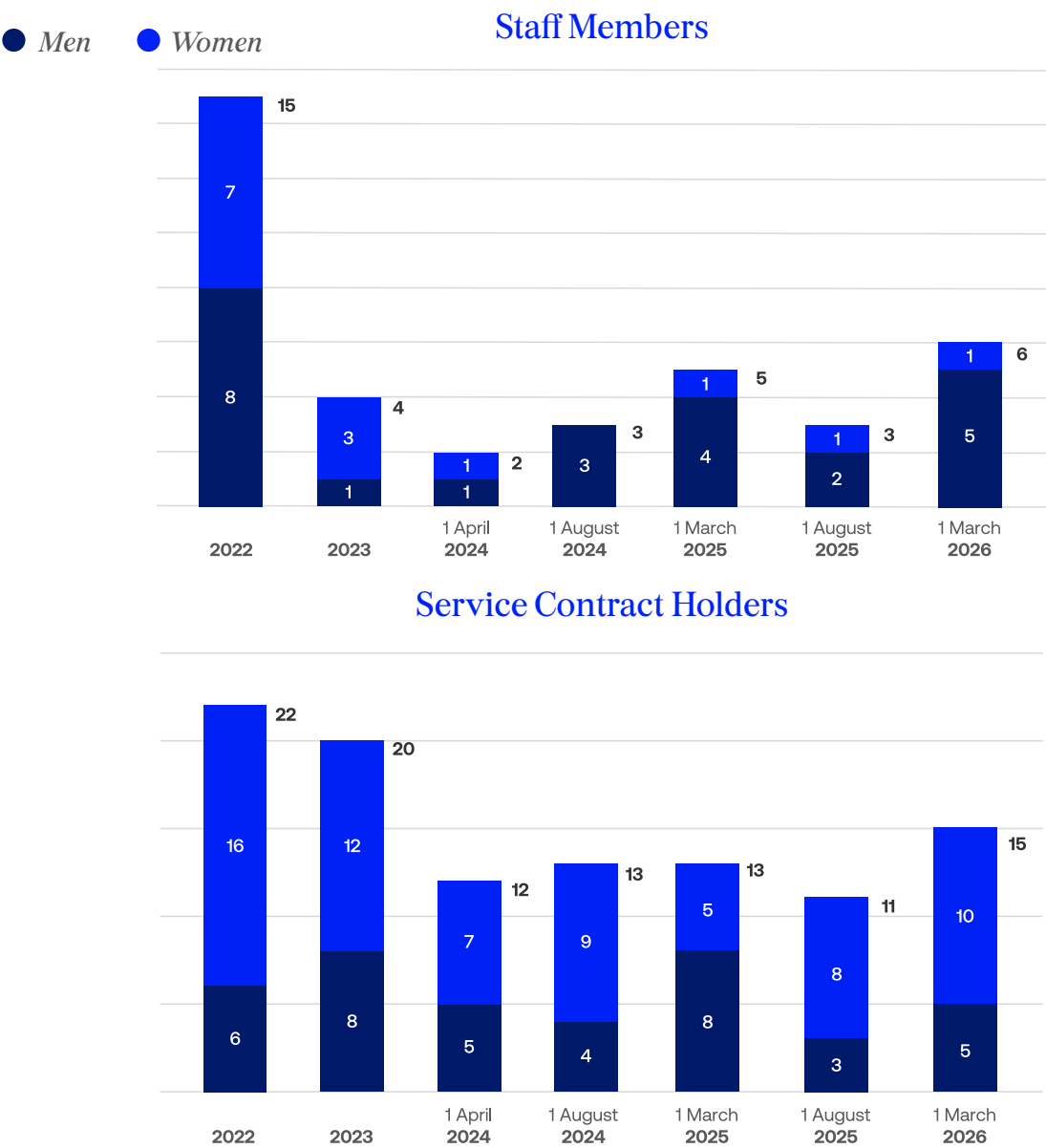
Number of Recruitments, from 2022 to 2026*

*From 2022 to 2023, as of 31 December.

	2022	2023	1 April 2024	1 August 2024	1 March 2025	1 August 2025	1 March 2026
Professional and Above	11	4	2	2	4	2	4
General Service	4	0	0	1	1	1	2
Service Contract	22	20	12	13	13	11	15
Total	37	24	14	16	18	14	21

Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2026*

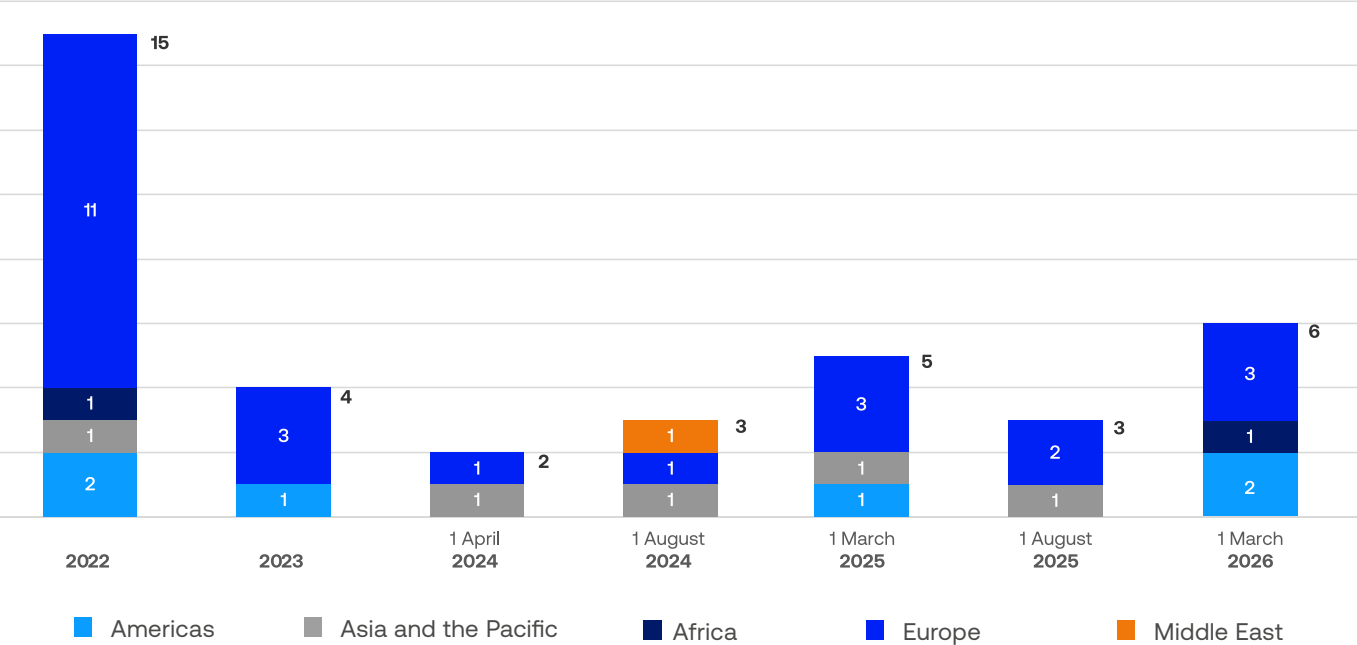
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



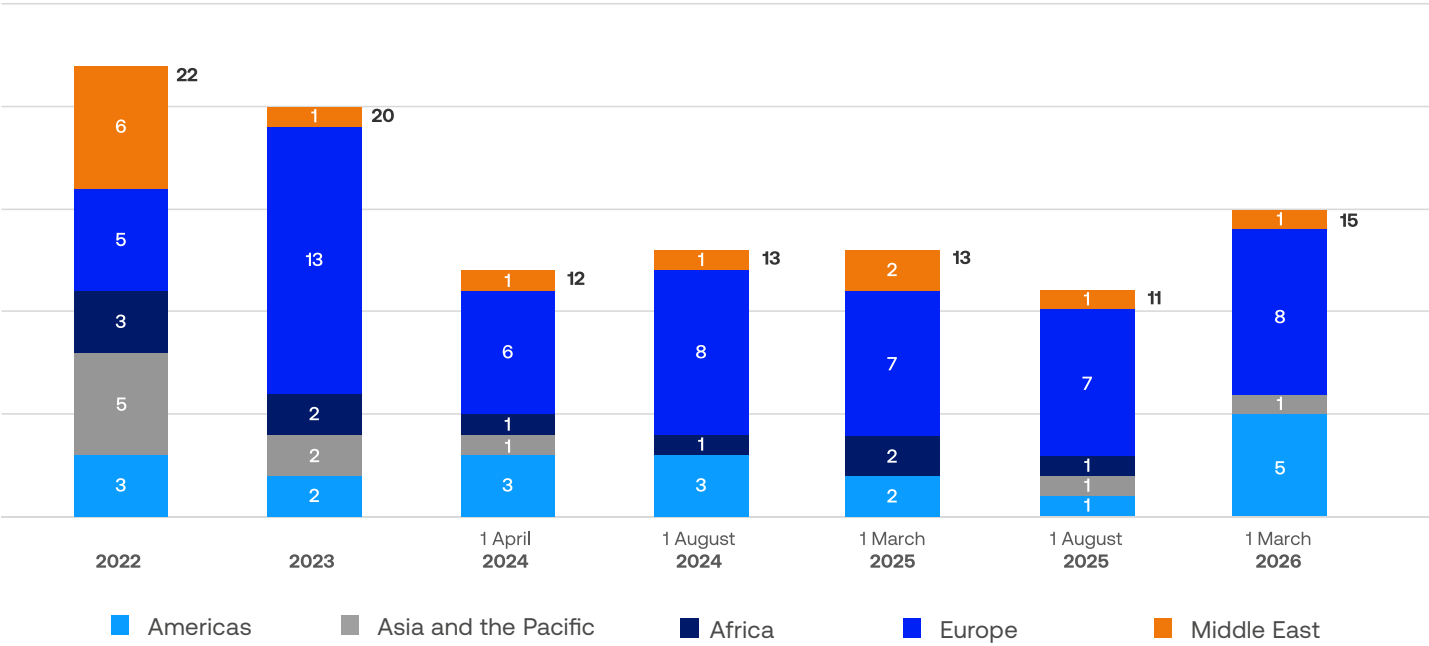
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026*

*From 2022 to 2023, as of 31 December

Staff Members



Service Contract Holders



Workforce* Utilization of Flexible Working Arrangements (FWA) as of 1 March 2026

*Special Advisers and Experts are not included

	Number	% of eligible workforce as at 1 March 2026
<i>Eligible workforce as at 1 March 2026</i>	231	100%
<i>Workforce utilizing telecommuting within the duty station since FWA implementation</i>	163	70%
<i>Workforce utilizing telecommuting outside the duty station since FWA implementation</i>	149	64%

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

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

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

A. Introduction

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

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

5. At its twenty-sixth session in November 2025, the General Assembly, through resolution A/RES/779 (XXVI), noting that no candidatures for the UN Tourism Staff Pension Committee for the biennium 2026-2027 had been received at that session, decided to delegate the designation of its members to the Executive Council at its 126th session.
6. The Executive Council is therefore invited to deliberate on this issue and to elect two full and two alternate members of this Committee for the period 2026-2027.
7. In this regard, any Member State wishing to present its candidature to the UN Tourism Staff Pension Committee may do so in writing to the Secretary-General. The deadline for the submission of candidatures will remain open until the corresponding agenda item is discussed at the Executive Council.
8. To date, **no candidatures have been received** for the positions of full and alternate membership. Member States are therefore encouraged to consider submitting their candidatures so that the Executive Council may proceed with the election of the four required representatives.



UN Tourism

Code of Conduct

**To Prevent Harassment,
Including Sexual Harassment,
and Abuse of Authority
at UN Tourism Events**



UN Tourism
Zero Tolerance
to Harassment

Purpose

The World Tourism Organization (UN Tourism) is committed to enabling events at which everyone can participate in an inclusive, respectful and safe environment.

UN Tourism events are guided by the highest ethical and professional standards, and all participants are expected to behave with integrity and respect towards all participants attending or involved with any UN Tourism event.

Applicability

The Code of Conduct applies to all UN Tourism events, which shall include meetings, conferences and symposia, assemblies, receptions, scientific and technical events, expert meetings, workshops, exhibits, side events and any other forum organized, hosted or sponsored in whole or in part by UN Tourism wherever it takes place, and any event or gathering that takes place on UN Tourism premises whether or not UN Tourism is organizing, hosting or sponsoring.

The Code of Conduct applies to all participants at a UN Tourism event, that is, all persons attending (regardless of whether in person or virtually) or involved in any capacity in a UN Tourism event, including in its set up or delivery.

UN Tourism commits to implement the Code of Conduct.

The Code of Conduct is not legal or prescriptive in nature. It supplements, and does not affect, the application of other relevant policies, regulations, rules and laws, including laws regulating the premises

in which a UN Tourism event takes place and any applicable host country agreements.

Prohibited conduct

Harassment is any improper or unwelcome conduct that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation to another person. Harassment in any form because of gender, gender identity and expression, sexual orientation, physical ability, physical appearance, ethnicity, race, national origin, political affiliation, age, religion or any other reason is prohibited at UN Tourism events.

Sexual harassment is a specific type of prohibited conduct. Sexual harassment is any unwelcome conduct of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation. Sexual harassment may involve any conduct of a verbal, non-verbal or physical nature, including written and electronic communications, and may occur between persons of the same or different genders.

Examples of sexual harassment include, but are not limited to:

1. Making derogatory or demeaning comments about someone's sexual orientation or gender identity.
2. Name-calling or using slurs with a gender/sexual connotation.
3. Making sexual comments about appearance, clothing or body parts.
4. Rating a person's sexuality.
5. Repeatedly asking a person for dates or asking for sex.
6. Staring in a sexually suggestive manner.
7. Unwelcome touching, including pinching, patting, rubbing or

purposefully brushing up against a person.

8. Making inappropriate sexual gestures, such as pelvic thrusts.
9. Sharing sexual or lewd anecdotes or jokes.
10. Sending sexually suggestive communications in any format.
11. Sharing or displaying sexually inappropriate images or videos in any format.
12. Attempted or actual sexual assault, including rape.

Abuse of authority is the improper use of a position of influence, power or authority against another person, including conduct that pressures, coerces, intimidates or threatens another person in connection with participation in the event (for example, leveraging professional influence over speaking opportunities, visibility, access, networking or event-related opportunities).

Reporting and response (Complaint process)

A participant who feels that they have been harassed at a UN Tourism event may report the matter to the UN Tourism event organizer or relevant security authority. A participant who witnesses such harassment should report it immediately. Reports can be made to the UN Tourism Ethics Officer through the email hotline ethicsofficer@untourism.int¹. Such reporting shall have no effect on any applicable rules and procedures that may apply to UN Tourism and its personnel.

¹ The UN Tourism Ethics Officer email hotline provides a safe and independent way to report concerns about issues involving UN Tourism. Reports can be made confidentially or anonymously.

UN Tourism will be expected to take appropriate action in accordance with its applicable policies, regulations and rules. Examples of such action may include, but are not limited to:

1. Undertaking a fact-finding exercise in relation to the offending behaviour.
2. Suspending or terminating the offender's access and registration to the UN Tourism event and future events².
3. Conveying the complaint to any investigative or disciplinary authority with jurisdiction over the offender(s).
4. Conveying a report to the employer or entity with jurisdiction over the offender(s) for appropriate follow-up action.

In addition, UN Tourism personnel shall be subject to any applicable regulations, rules and procedures. The UN Tourism Secretariat will take appropriate action in accordance with its applicable regulations, rules and policies.

The victim of alleged harassment may also seek help from other relevant authorities, such as the local police, bearing in mind the applicable legal framework.

Reports should be made in good faith. A participant should never knowingly make a false or misleading claim about prohibited conduct.

² In the case of a delegate, in consultation with the head of delegation, where appropriate.

Prohibition of retaliation

Threats, intimidation or any other form of retaliation against a participant who has made a report or provided information in

support of a complaint are prohibited. UN Tourism will take reasonable and appropriate measures to prevent and respond to retaliation, in accordance with its applicable policies, regulations and rules.



UN Tourism



UN Tourism
Zero Tolerance
to Harassment