

Conseil exécutif

Cent vingt-sixième session
Tolède (Espagne)

10-11 juin 2026

Point 10 de l'ordre du jour
Rapport sur les ressources humaines

CE/126/10
Madrid, 5 juin 2026
Original : anglais

ONU Tourisme agit pour l'environnement. Tous les documents du Conseil exécutif sont disponibles sur le site Web d'ONU Tourisme à l'adresse www.untourism.int/fr ou en utilisant le code QR sur cette page.

**Avant-propos de la Secrétaire générale**

La période considérée dans le présent rapport se termine le 1^{er} mars 2026, peu de temps après le début de mon mandat le 1^{er} janvier 2026. Un certain nombre de mesures prises en matière de ressources humaines qui sont décrites dans le présent rapport, en particulier les procédures de recrutement, de sélection et de nomination conclues avant cette date, ont été engagées et achevées sous mon prédécesseur.

Ces éléments sont présentés au Conseil exécutif pour information, suivant la pratique de l'Organisation en matière de comptes rendus. En tant que Secrétaire générale, je m'engage à veiller à ce que les processus dans le domaine des ressources humaines soient conduits d'une manière répondant aux normes les plus élevées d'intégrité, de transparence et de responsabilité et en pleine conformité avec le Statut et le Règlement du personnel. Depuis ma prise de fonctions, je me suis attachée à renforcer les dispositifs de gouvernance des ressources humaines, en prêtant une attention particulière à la tenue de dossiers bien documentés, au contrôle approprié et à la cohérence dans l'application du Statut et du Règlement du personnel. Le secrétariat demeure engagé à respecter une procédure régulière, la confidentialité, les droits des fonctionnaires et les principes d'une bonne administration.

Résumé

Le présent rapport dresse un état des lieux complet de la situation des ressources humaines d'ONU Tourisme au 1^{er} mars 2026 en exposant les progrès, les défis et les réformes dans le droit fil des objectifs stratégiques de l'Organisation. À la date d'établissement du rapport, l'effectif total s'élève à 264 membres du personnel, parmi lesquels 35 % sont des fonctionnaires et 65 % du personnel affilié ou d'autres catégories. On compte 55 % de femmes parmi les fonctionnaires et 59 % au sein du personnel affilié et le nombre de nationalités représentées est, respectivement, de 39 et 41 nationalités différentes. L'Organisation continue d'attacher une importance prioritaire à la parité femmes-hommes, à la représentation géographique équilibrée et à un recrutement sur une base aussi large que possible tout en maintenant de hauts niveaux de compétence et d'intégrité.

Depuis la dernière période considérée, plusieurs procédures de recrutement ont été achevées. Le développement des talents demeure une priorité, avec des programmes tremplins comme le programme de stages d'ONU Tourisme, la participation au dispositif des administrateurs auxiliaires à l'échelle du système des Nations Unies et, en interne, un éventail de possibilités de formation portant sur les compétences techniques et d'encadrement, et le bien-être sachant que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être du personnel demeurent une priorité de l'Organisation.

La prise en compte de la dimension du genre, la diversité et l'inclusion conservent une place centrale dans le travail de l'Organisation. Ces thèmes, parmi d'autres, continuent d'éclairer l'élaboration des politiques de l'Organisation, qui demeure un domaine d'activité important. Dans la limite des ressources disponibles, les travaux sont sur le point d'être terminés en ce qui concerne les politiques de prévention du harcèlement, de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de recrutement et de sélection, de gestion de la performance et de diversité, en même temps qu'un passage en revue des politiques relatives au personnel affilié, entre autres.

Ces avancées font partie d'un tout démontrant l'engagement constant de l'Organisation de chercher à constituer un effectif professionnel, inclusif et responsable à l'appui de son mandat et de sa vision stratégique.

Le rapport fournit aussi des informations sur l'élection des membres du Comité des pensions du personnel pour 2026-2027 que l'Assemblée générale, à sa vingt-sixième session, a décidé de déléguer à la présente session du Conseil exécutif. À ce jour, il n'a pas été reçu de candidatures aux postes de membres titulaires et suppléants. Les États membres sont donc encouragés à étudier la possibilité de soumettre leurs candidatures pour que le Conseil exécutif puisse élire les quatre représentants requis.

Enfin, le rapport comprend le Code de conduite d'ONU Tourisme pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements d'ONU Tourisme qui s'applique à tous les événements d'ONU Tourisme et à tous les participants et sera mis à disposition en ligne et sur les lieux des événements en vue de promouvoir la connaissance et le respect des normes de conduite y étant énoncées.

PROJET DE DÉCISION¹

Point 10 de l'ordre du jour
Rapport sur les ressources humaines
(document CE/126/10)

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport,

1. *Prend note* des informations fournies dans le rapport sur les ressources humaines ;
2. *Reconnaît* le travail accompli par le personnel de l'Organisation au service de sa mission, particulièrement compte tenu des exigences croissantes vis-à-vis de l'Organisation et ses ressources limitées ;
3. *Note* qu'un certain nombre de questions décrites dans le rapport concernent des mesures engagées ou conclues avant le début du mandat de l'actuelle Secrétaire générale et que la Secrétaire générale rendra compte, selon qu'il conviendra, des évolutions institutionnelles en ce qui concerne la gouvernance des ressources humaines et le principe de responsabilité à une future session du Conseil, conformément aux règles applicables ;
4. *Encourage* les États membres à adresser à l'Organisation des propositions concrètes de financement d'administrateurs auxiliaires ;
5. *Se félicite* du Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements d'ONU Tourisme ;
6. *Encourage* les États membres à envoyer des fonctionnaires prêtés à l'Organisation, eu égard en particulier aux exigences croissantes à satisfaire avec ses ressources limitées ; et
7. *Décide* d'élire les États membres suivants au Comité des pensions du personnel d'ONU Tourisme pour la période biennale 2026-2027 :
 - a) [MEMBER1] et [MEMBER2] comme membres titulaires ;
 - b) [MEMBER1] et [MEMBER2] comme membres suppléants.

¹ Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil exécutif, voir le document des décisions publié à la fin de la session.

I. Introduction et structure du rapport

1. Le présent rapport dresse un état des lieux complet de la situation des ressources humaines d'ONU Tourisme au 1^{er} mars 2026 en mettant en lumière les principales évolutions, les défis et les initiatives en cours.
2. Les initiatives et les activités engagées par l'Organisation en ce qui concerne la gestion des ressources humaines sont menées dans la limite des ressources et des postes approuvés, dans le droit fil des objectifs stratégiques fixés à l'Organisation.
3. Le présent rapport comprend aussi des informations sur le Comité des pensions du personnel à l'annexe II. Le Comité se compose de membres titulaires et de membres suppléants choisis par l'Assemblée générale parmi les États membres, par la Secrétaire générale et par les fonctionnaires de l'Organisation qui sont affiliés à la Caisse, conformément à l'article 6 c) du Règlement de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.
4. À sa vingt-sixième session en novembre 2025, l'Assemblée générale, dans sa résolution 779(XXVI), notant qu'il n'a pas été reçu de candidatures au Comité des pensions du personnel d'ONU Tourisme pour la période biennale 2026-2027 à cette session, a décidé de déléguer la désignation de ses membres au Conseil exécutif à sa cent vingt-sixième session.

II. Effectifs d'ONU Tourisme

5. Au 1^{er} mars 2026, l'effectif total d'ONU Tourisme s'élève à 264 membres du personnel. Les fonctionnaires² représentent 35 % de l'effectif total tandis que le personnel affilié et autres catégories de personnel³ en représentent 65 %.
6. Sous l'angle du genre, les femmes représentent environ 55 % des fonctionnaires et les hommes environ 45 %, sachant que cette proportion varie selon les catégories. Au sein du personnel affilié et autres catégories de personnel, il y a environ 59 % de femmes et 41 % environ d'hommes.
7. Du point de vue de la représentation géographique globale, on recense 39 nationalités parmi les fonctionnaires et 41 nationalités parmi les titulaires de contrats de services. Il est important de réitérer la volonté de l'Organisation de recruter du personnel sur une base géographique aussi large que possible tout en maintenant les plus hautes qualités de compétence, de travail et d'intégrité, sans perdre de vue le nombre limité de postes.
8. L'Organisation continue d'attacher une importance prioritaire à la parité femmes-hommes et à une représentation géographique équilibrée dans ses stratégies de recrutement.
9. En complément du présent rapport figure, à l'annexe I, une vue d'ensemble de l'effectif du point de vue des ressources humaines comprenant des données et des indicateurs essentiels en ce qui concerne l'effectif d'ONU Tourisme, la répartition par sexe et la représentation géographique.

III. Questions relatives aux ressources humaines

10. Depuis ses précédents rapports sur les questions de ressources humaines présentés à la vingt-sixième session de l'Assemblée générale [document [A/26/4\(d\)](#)], plusieurs faits nouveaux sont survenus, comme indiqué ci-dessous.

² Personnel titulaire d'un engagement de durée déterminée ou indéterminée pris sur le budget ordinaire ou des fonds extrabudgétaires étant assujéti au Statut et au Règlement du personnel

³ Autres membres du personnel titulaires d'un engagement au titre des politiques de l'Organisation ou administrateurs auxiliaires recrutés au titre de l'accord-cadre entre le PNUD et ONU Tourisme

A. Acquisition de talents et organisation des carrières

11. Après publication d'avis de vacance, les postes suivants de fonctionnaires ont été pourvus à l'issue d'une procédure de recrutement par voie de concours⁴ :
 - a) Directeur/trice (D.1), Bureau régional pour les Amériques (UNWTO/HHRR/VAC/21/ROAM/2025), Rio de Janeiro (Brésil) – Nomination d'un ressortissant brésilien ;
 - b) Directeur/trice (P.5), Département du développement international et de la coopération (UNWTO/HHRR/VAC/18/IDCD/2025), Madrid (Espagne) – Nomination d'un ressortissant nigérien ;
 - c) Directeur/trice (P.5), Département de l'innovation, de l'éducation et des investissements et Département des Membres affiliés et de la collaboration public-privé (UNWTO/HHRR/VAC/09/ROAM/2025), Rio de Janeiro (Brésil) – Nomination d'un ressortissant brésilien ;
 - d) Directeur/trice (P.5), Département des relations institutionnelles, des partenariats et du plaidoyer (UNWTO/HHRR/VAC/31/IRPA/2025), Madrid (Espagne) – Nomination d'un ressortissant ouzbek ;
 - e) Assistant(e) principal(e) de programme (G6), Département des services généraux (UNWTO/HHRR/VAC/19/GESE/2025), Madrid (Espagne) – Nomination d'un ressortissant espagnol ;
 - f) Assistant(e) principal(e) de programme (G4), Département Analyse du marché, politiques et compétitivité (UNWTO/HHRR/VAC/28/MIPC/2025), Madrid, Espagne – Nomination d'une ressortissante espagnole.
12. Les postes vacants dans l'Organisation sont continuellement réexaminés à la lumière du programme de travail et des priorités stratégiques de l'Organisation en tenant compte des contraintes budgétaires. L'Organisation est attachée aux pratiques de recrutement qui promeuvent la transparence et la sélection de candidats qualifiés, conformément au Statut et au Règlement du personnel.

Programmes de stages

13. Afin d'offrir à des jeunes des possibilités de développement professionnel, l'Organisation continue de nouer de nombreux partenariats avec des établissements d'enseignement à l'appui du programme de stages d'ONU Tourisme. Il est important de noter que l'obtention d'un stage n'implique aucune garantie, ni un droit quelconque, d'être embauché par la suite au sein de l'Organisation. Le programme offre néanmoins aux jeunes une occasion précieuse de se familiariser avec les principes et les missions de l'Organisation, ce qui pourra leur servir dans leur future carrière.
14. ONU Tourisme participe à la collecte annuelle de données pour établir les indicateurs de résultats Jeunesse 2030 des entités des Nations Unies, qui serviront d'outils de planification stratégique, de mesure de la performance et d'application du principe de responsabilité, structurés de manière à connaître la performance des entités des Nations Unies dans les domaines d'action de base et domaines d'action prioritaire décrits dans Jeunesse 2030, passant en revue le travail des entités des Nations Unies pour et avec la jeunesse, suivant les principes d'une participation véritable des jeunes.

Initiatives de renforcement des capacités

15. Les États membres ont continué d'être intéressés par les initiatives de renforcement des capacités proposées par l'Organisation, en vertu desquelles un État membre peut prêter, sur une

⁴ Les sélections visées dans ce paragraphe ont été conclues avant la fin du mandat du Secrétaire général précédent et sont communiquées au Conseil exécutif pour information.

base non remboursable, des experts et des fonctionnaires du tourisme pour qu'ils prennent part aux activités du secrétariat pendant une période déterminée. Le prêt est officialisé par un mémorandum d'accord.

16. Les États membres sont vivement encouragés à se prévaloir de cette possibilité, particulièrement pour compléter les effectifs du siège d'ONU Tourisme à Madrid (Espagne), des bureaux régionaux d'ONU Tourisme à Riyad (Arabie saoudite) et à Rio de Janeiro (Brésil), et du bureau d'appui régional d'ONU Tourisme pour l'Asie-Pacifique à Nara (Japon).
17. L'accord de l'Organisation avec le PNUD relatif à la gestion du programme d'administrateurs auxiliaires dans le système des Nations Unies se poursuit avec succès à ONU Tourisme. Aux termes de cet accord-cadre, les États membres intéressés peuvent affecter de jeunes cadres à ONU Tourisme pour une période allant de 1 à 3 ans en finançant leur poste.

B. Genre, diversité et inclusion

Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (UN-SWAP)

18. L'Organisation poursuit résolument l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (UN-SWAP). Ce mécanisme aux fins de l'application du principe de responsabilité, établi par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), reste en vigueur. À l'issue du cycle 2018-2025 du programme UN-SWAP 2.0, ONU Tourisme a reçu le prix « Small and Brave Award », distinction venant récompenser le partenariat solide, l'engagement constant et les contributions significatives de l'Organisation au renforcement du principe de responsabilité et à l'amélioration des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation de toutes les femmes et filles, démontrant qu'une évolution à impact est possible même dans de petites entités opérant dans des contextes extrêmement complexes et délicats. Dès réception de l'analyse comparative des rapports UN-SWAP entre 2024 et 2025, un point sur les réalisations de l'Organisation à cet égard sera présenté aux prochaines sessions du Conseil exécutif.

Tableau de bord à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité des sexes

19. En outre, depuis 2021, l'Organisation contribue activement au tableau de bord de données sur la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies, à l'appui des efforts pour assurer la transparence dans toute l'Organisation et dans l'ensemble du système des Nations Unies.

Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

20. Le département des ressources humaines participe à la fourniture d'informations contribuant à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, laquelle pose les fondements pour progresser dans le cadre d'une démarche durable et transformatrice sur la voie de l'inclusion du handicap dans tous les secteurs de travail des organismes des Nations Unies. Elle comprend une politique et un dispositif d'application du principe de responsabilité, assortis de repères pour évaluer les progrès et accélérer les changements en matière d'inclusion du handicap dans le système commun des Nations Unies. ONU Tourisme rend compte chaque année des progrès réalisés au regard de 15 indicateurs, dont le leadership, la planification stratégique, la politique/stratégie spécialement pour le handicap, l'agencement institutionnel, la consultation des personnes handicapées, l'accessibilité, l'aménagement raisonnable, l'évaluation, les initiatives conjointes, l'emploi, le renforcement des capacités du personnel et la communication.

C. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, santé et bien-être

21. ONU Tourisme continue de participer au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies en prenant part à ses réunions mensuelles. Dans ce cadre, l'Organisation est associée à la création d'initiatives thématiques pour la santé mentale et le bien-être au travail dans l'ensemble des organismes des Nations Unies.

22. Parmi ces initiatives, le département des ressources humaines poursuit la fourniture de formations sur divers sujets. Les séances de formation sont dispensées par la Conseillère du personnel de l'Organisation, dont le rôle reste d'apporter une aide psychosociale au personnel et de lui donner les outils adaptés à ses besoins. Ce rôle demeure essentiel à l'appui du bien-être psychosocial du personnel de l'Organisation.
23. Conformément à l'engagement de l'Organisation en faveur de la santé et du bien-être de son personnel, le département des ressources humaines continue de suivre de près les évolutions dans le domaine des questions de santé et des problématiques de gestion liées à la santé dans le système commun, et, plus largement, les meilleures pratiques disponibles.

D. Apprentissage et perfectionnement

24. L'Organisation reste attachée à promouvoir les activités d'apprentissage et de perfectionnement pour renforcer les compétences de son personnel. Les besoins d'apprentissage et de perfectionnement sont identifiés chaque année lors d'une évaluation d'ensemble des besoins, réalisée en consultation avec le personnel d'encadrement et le Comité de l'Association du personnel.
25. Des formations continuent d'être dispensées dans divers domaines, notamment la maîtrise des langues, l'informatique, la gestion de projet, la communication efficace, la résolution des conflits, la santé et le bien-être, la diversité multiculturelle et l'inclusion, ainsi que le renforcement de l'esprit d'équipe, entre autres ; d'autres formations seront mises en place durant l'année.
26. En 2026, tout le personnel sera tenu de suivre des formations supplémentaires, en particulier dans les domaines de la prévention du harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, afin de se conformer aux exigences des politiques qui seront promulguées par l'Organisation sur ces sujets.

E. Élaboration des politiques

27. Le travail pour achever la mise au point des politiques en matière de discrimination, de harcèlement, notamment contre le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité, et les mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, réaffirme l'engagement de l'Organisation en faveur d'un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif. L'Organisation maintient une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de harcèlement, qu'elles émanent de membres du personnel ou de tiers, et fera en sorte d'agir efficacement et sans tarder face à de tels agissements.
28. Les organisations du système des Nations Unies, dont ONU Tourisme, s'engagent à organiser des événements auxquels toute personne peut participer dans un environnement inclusif, respectueux et sûr. Les événements du système des Nations Unies sont soumis aux normes éthiques et professionnelles les plus élevées, et toute personne y participant est tenue de se comporter avec intégrité et respect envers toute personne y assistant ou y intervenant. En 2019, le Conseil des chefs de secrétariat a préparé le modèle de *Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies*, conçu de manière à être adapté par chaque organisation conformément à ses politiques et à sa réglementation.
29. Le **Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements d'ONU Tourisme** figure à l'annexe III du présent rapport. Le Code de conduite s'applique à tous les événements d'ONU Tourisme quels qu'ils soient – dont les réunions des organes directeurs, conférences, ateliers, expositions, réceptions, manifestations parallèles et tout autre forum organisé, accueilli ou parrainé intégralement ou en partie par ONU Tourisme, quel que soit le lieu où il se déroule, ainsi qu'à tous les événements ou rencontres se tenant dans les locaux d'ONU Tourisme, que ce soit ou non ONU Tourisme qui les organise, les accueille ou les parraine – et à tous les participants, y assistant ou y intervenant à quelque titre que ce soit. Aussi le Code de conduite sera-t-il mis à disposition en ligne et, lorsque ce sera faisable, affiché sur les panneaux signalétiques sur les lieux des événements d'ONU Tourisme, pour en assurer la diffusion la plus large possible, et les participants sont encouragés à lire et connaître le Code de conduite et à adhérer en permanence à ses normes de conduite.

30. Plusieurs autres politiques sont sur le point d'être achevées, notamment les politiques portant sur le recrutement et la sélection, la gestion de la performance, les indemnités de fonctions, la conversion des engagements de durée déterminée en engagements permanents, l'apprentissage et le perfectionnement, les mécanismes contractuels pour le personnel affilié, l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, ainsi que la diversité et la lutte contre la discrimination. Parallèlement, l'Organisation reconnaît la nécessité de renforcer encore davantage les garanties en ce qui concerne l'application des procédures en matière de ressources humaines et la prise de décision correspondante, incluant la tenue de dossiers bien documentés, la transparence, l'examen des cas exceptionnels suivant les procédures applicables et la mise en œuvre de mesures correctives lorsque c'est juridiquement requis. Ce travail est entrepris conformément aux recommandations pertinentes du BSCI et s'inscrit dans le cadre plus large de l'examen de la gouvernance des ressources humaines de l'Organisation et des dispositifs d'application du principe de responsabilité.

Accord avec OneHR

31. En décembre 2025 et comme suite aux recommandations émises par le BSCI à l'issue de l'audit de la fonction des ressources humaines à ONU Tourisme, l'Organisation a signé un accord de niveau de service avec le **Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies (« OneHR »)** aux fins du classement des descriptions de fonctions, en particulier pour les nouveaux postes, et de la vérification des références des candidats potentiels (notamment la vérification des emplois occupés, des diplômes et d'antécédents pour faute).
32. OneHR est une opération interinstitutions créée en 2017 par le Comité de haut niveau sur la gestion afin de rationaliser, d'harmoniser et de moderniser certains processus liés aux ressources humaines dans l'ensemble du système des Nations Unies. OneHR constitue donc un des piliers de l'effort collectif des organismes des Nations Unies pour obtenir des gains d'efficacité à l'échelle du système grâce à l'innovation et aider les organisations à s'acquitter de leurs missions mondiales.

F. Audit de la fonction de gestion des ressources humaines à ONU Tourisme

33. Comme annoncé dans de précédents rapports sur les ressources humaines, en 2023, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) du Secrétariat de l'ONU a réalisé un audit de la fonction des ressources humaines à ONU Tourisme (2023/086). Le but de l'audit était d'évaluer l'adéquation et l'efficacité des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle relatifs à la gestion des ressources humaines à ONU Tourisme. L'audit, qui s'est étalé de janvier 2020 à mai 2023, a passé en revue l'ensemble des secteurs à risque inhérents à la gestion des ressources humaines.
34. L'état d'avancement des recommandations découlant de l'audit 2023/086 du BSCI est exposé en détail dans le document CE/126/7. ONU Tourisme donne suite à onze (11) recommandations du BSCI, parmi lesquelles les recommandations 1, 2, 3, 4 et 6 ont été mises en œuvre et le reste sont en passe d'être closes au troisième trimestre 2026.
35. Il a fallu inscrire la mise en œuvre des recommandations dans le cadre d'une stratégie méthodique et par étapes, d'autant que l'Organisation est soumise à de fortes contraintes liées à son infrastructure informatique et aux ressources financières et humaines, qui ont eu une incidence sur l'achèvement de l'exécution avant l'échéance souhaitée du 31 décembre 2025. Un délai révisé permettra à l'Organisation de donner suite à toutes les recommandations restantes conformément au rapport.

G. Enquêtes

36. Dans le cadre de ses efforts constants de transparence et d'adaptation à l'évolution des besoins, l'Organisation participe à différentes enquêtes et initiatives à l'échelle du système des Nations Unies dans les domaines, entre autres, des politiques et des pratiques visant à prévenir et à lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, de l'utilisation des indemnités du personnel, des programmes pour jeunes talents et de début de carrière, des avantages et des droits du personnel, des politiques et des pratiques de recrutement, de la parité entre les sexes, et de la santé et du bien-être.

Enquête sur les conditions d'emploi locales à Madrid

37. Dans les organismes des Nations Unies, les agents des services généraux sont recrutés sur leur lieu d'affectation et rémunérés sur une base locale. Un des principes qui sous-tendent le régime commun est que le dédommagement de ces fonctionnaires correspond aux conditions d'emploi les plus favorables pratiquées sur place.
38. Le niveau des salaires est établi conformément au principe Flemming, lequel prévoit que les conditions d'emploi des fonctionnaires recrutés sur le plan local doivent refléter les conditions les plus favorables pratiquées sur place pour un travail équivalent. Par conséquent, les salaires locaux sont établis sur la base d'enquêtes salariales qui recensent les conditions les plus favorables en vigueur.
39. Les enquêtes sur les conditions d'emploi locales sont menées environ tous les 10 ans, conformément à une méthodologie exhaustive approuvée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Dans les villes sièges, la CFPI est chargée de mener les enquêtes sur les conditions d'emploi et de recommander les barèmes des traitements pour approbation finale par les organisations concernées. Madrid, en tant que ville siège, doit avoir sa prochaine enquête sur les conditions d'emploi à l'automne 2026. ONU Tourisme, en tant qu'organisme chef de file dans le pays, coordonne la mise en place du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi à l'appui des travaux, qui débiteront par des consultations en amont de l'enquête au deuxième trimestre 2026.
40. Le Conseil exécutif sera informé de l'avancement de l'enquête sur les conditions d'emploi locales à ses futures sessions.

Enquête sur le coût de la vie

41. Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont recrutés sur le plan international et rémunérés suivant des barèmes des traitements d'application mondiale. Le barème est établi par l'Assemblée générale des Nations Unies sur recommandation de la CFPI. Le traitement des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur comprend deux éléments principaux : un traitement de base minima et une indemnité de poste, tous deux exprimés en dollars des États-Unis. L'indemnité de poste est un ajustement au coût de la vie pour maintenir un pouvoir d'achat égal dans toutes les villes sièges.
42. L'ajustement correspondant à l'indemnité de poste est appliqué au traitement de base et actualisé régulièrement par la CFPI pour tenir compte des changements intervenus dans les conditions de vie. Des mises à jour des indices d'ajustement sont effectuées environ tous les cinq ans au moyen d'une enquête sur le coût de la vie, qui vise à recueillir des informations sur les habitudes de dépenses et les variations des prix dans les villes sièges.
43. La CFPI, à sa cent unième session, a décidé de lancer le cycle 2026 d'enquêtes sur le coût de la vie, en commençant en juin 2026 par un travail de collecte de données sur les prix à New York, suivi d'enquêtes initiales intervilles dans toutes les villes sièges appliquant le régime commun des Nations Unies ainsi qu'à Washington au quatrième trimestre 2026.
44. ONU Tourisme, en tant qu'organisme chef de file dans le pays, est en train de coordonner la constitution d'un comité local d'enquête à l'appui de ces travaux, qui débiteront par des consultations en amont de l'enquête au deuxième trimestre 2026.
45. Le Conseil exécutif sera informé de l'avancement de l'enquête sur le coût de la vie à ses futures sessions.

H. Gestion des plaintes

46. Les canaux de traitement des plaintes internes fonctionnent conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation et aux politiques applicables. L'Organisation n'a pas de recours internes introduits par des fonctionnaires.



UN Tourism

Human Resources Statistics

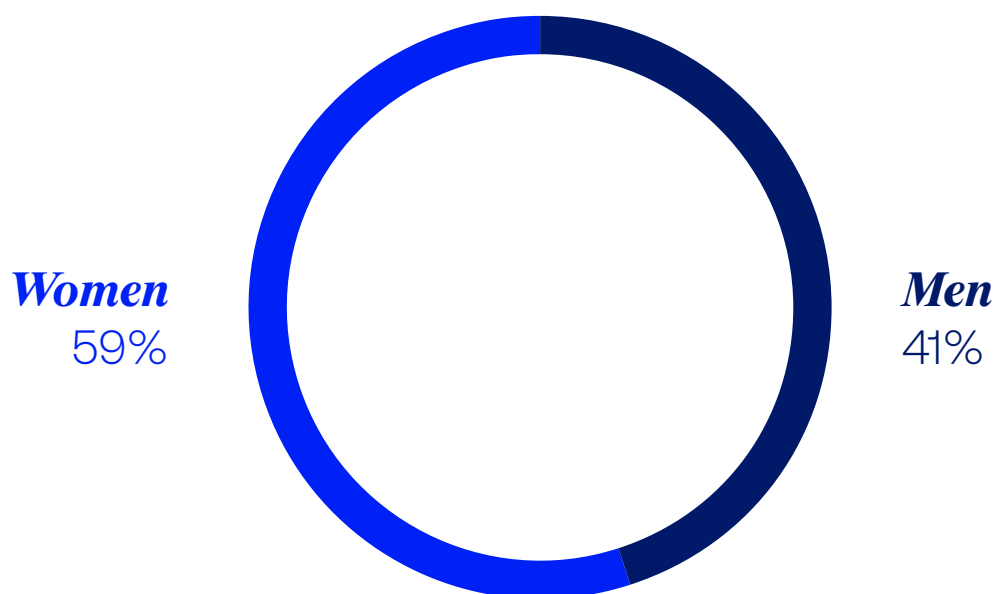
As of March 2026

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

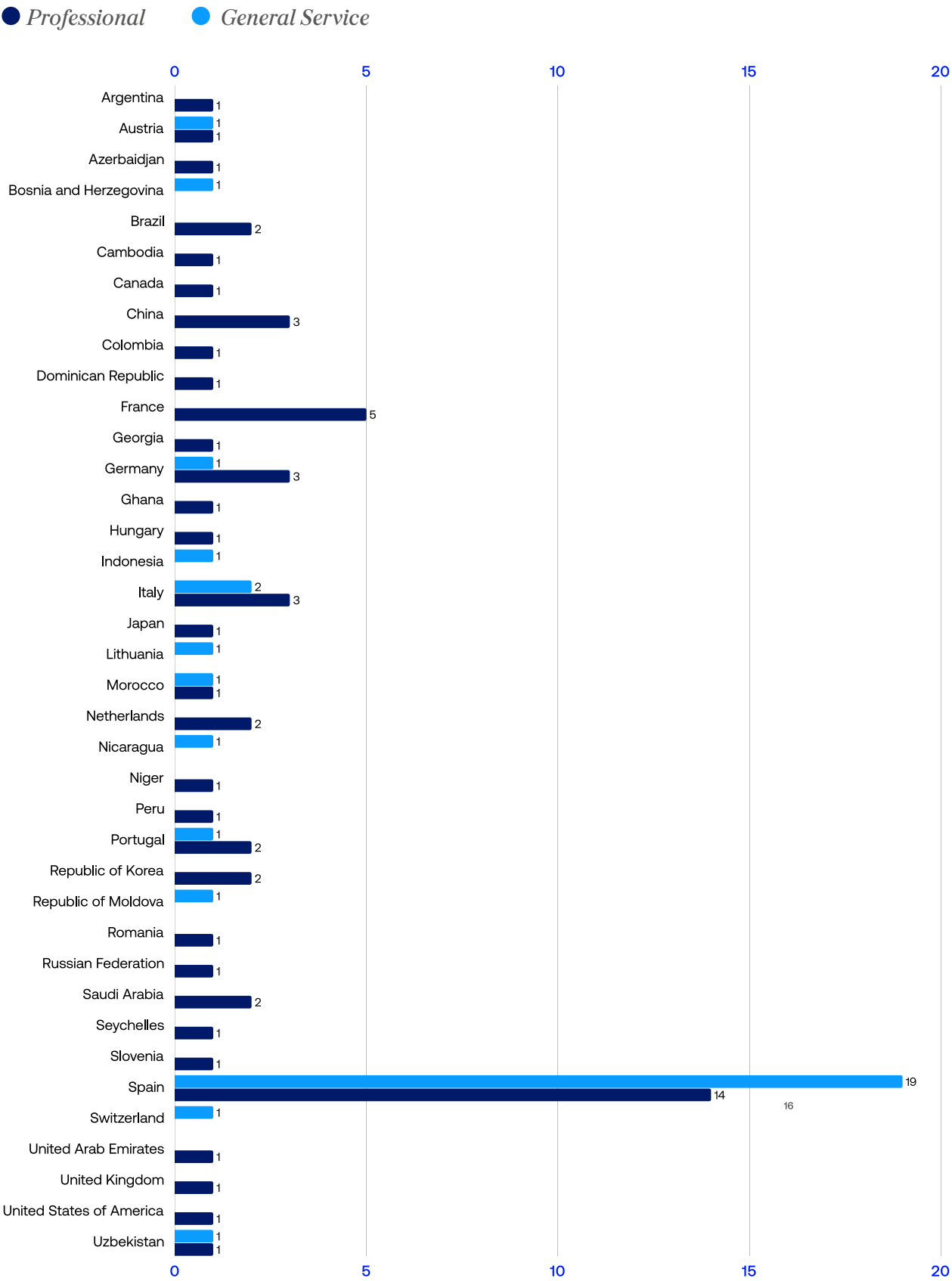
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2026

*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

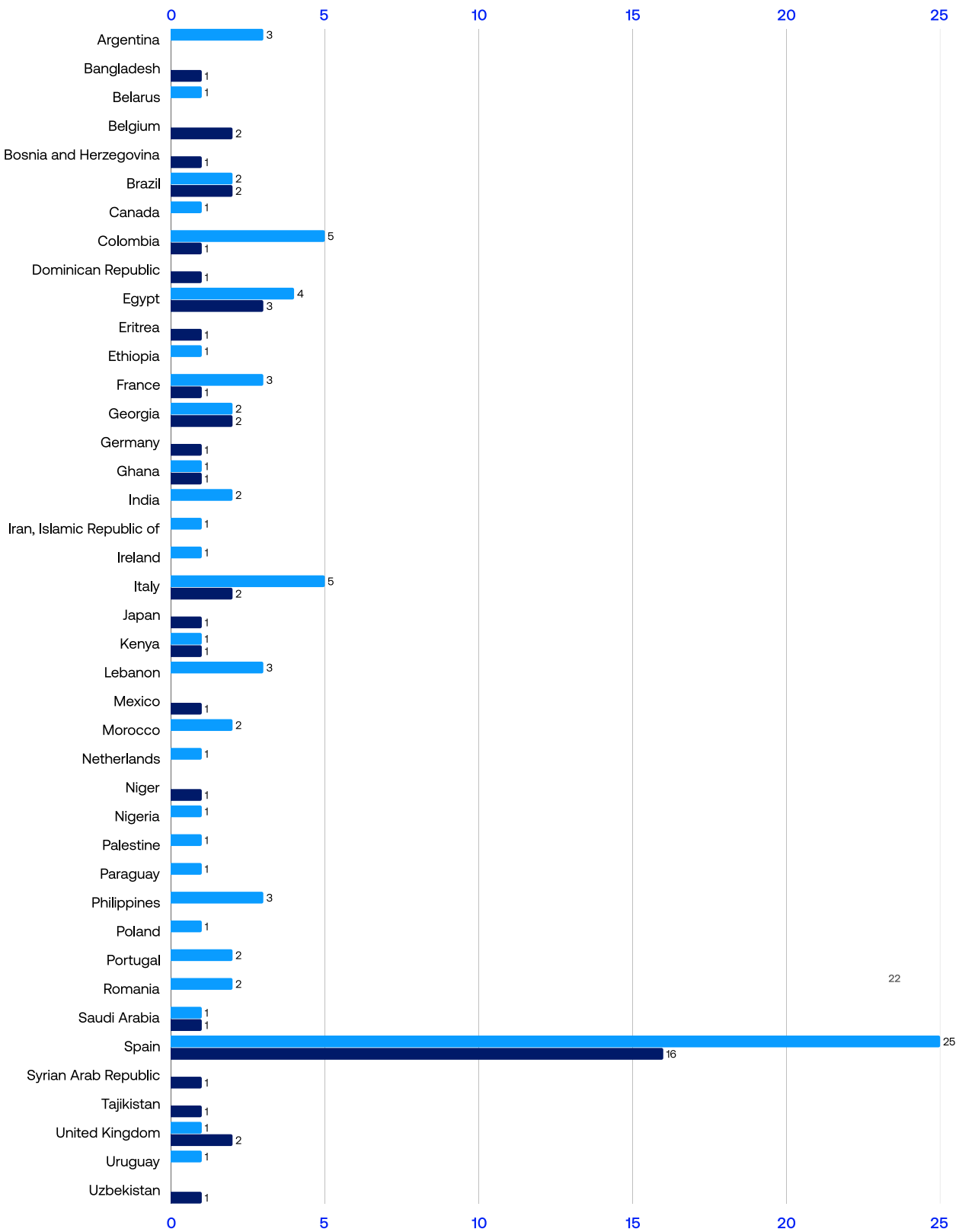
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 March 2026



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



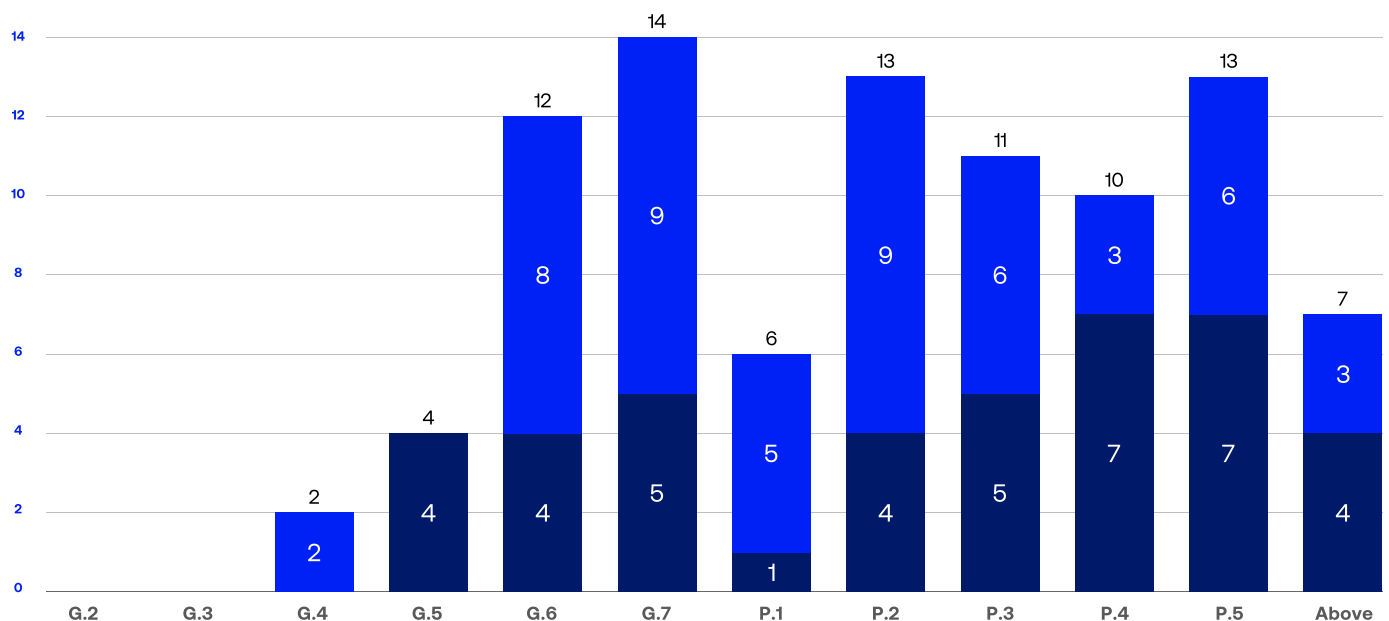
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 March 2026

*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*

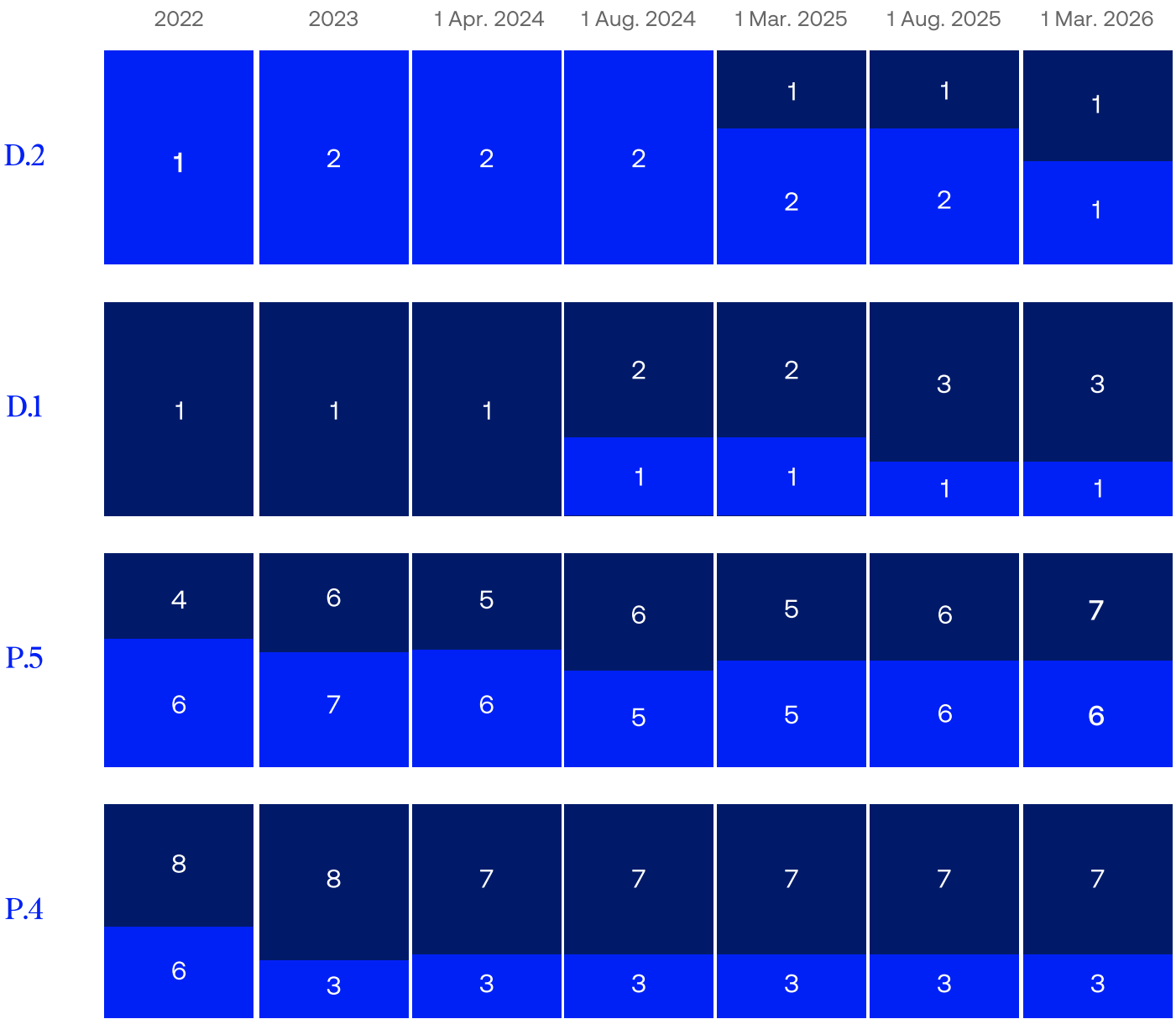


Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026

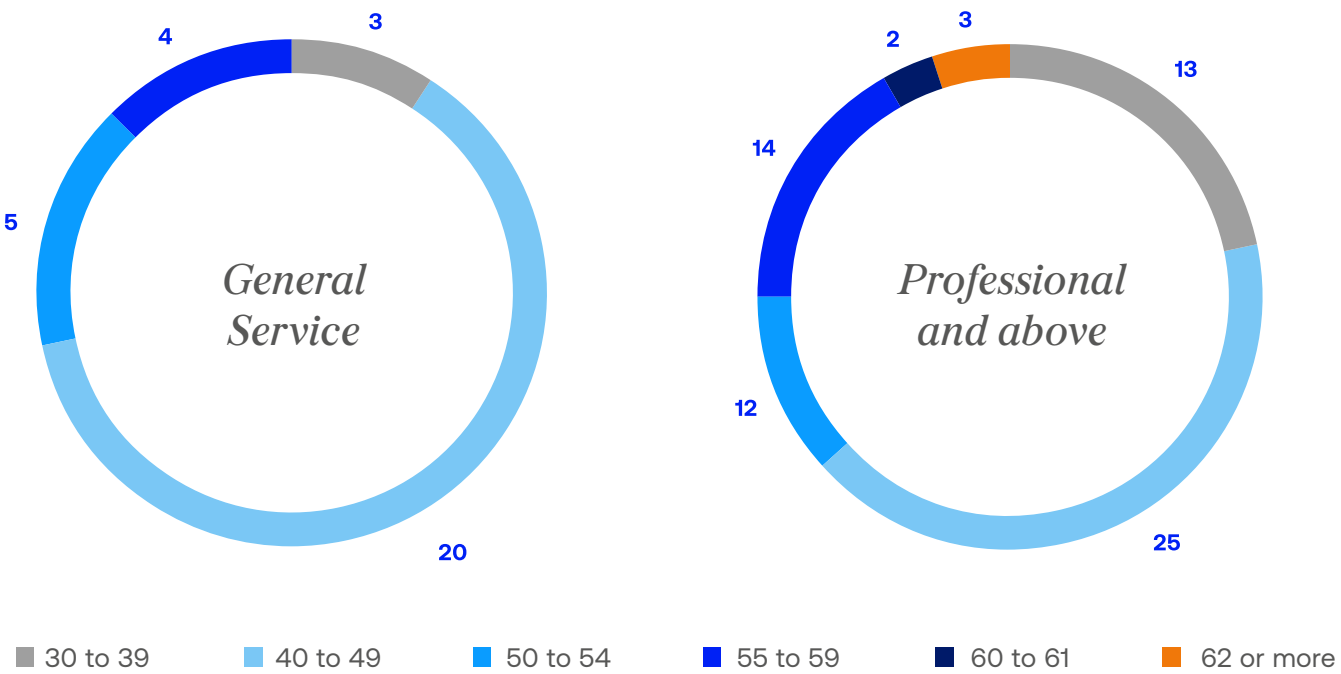
*Only grades from P.4 to D.2 are included

As of 31 December

Men Women

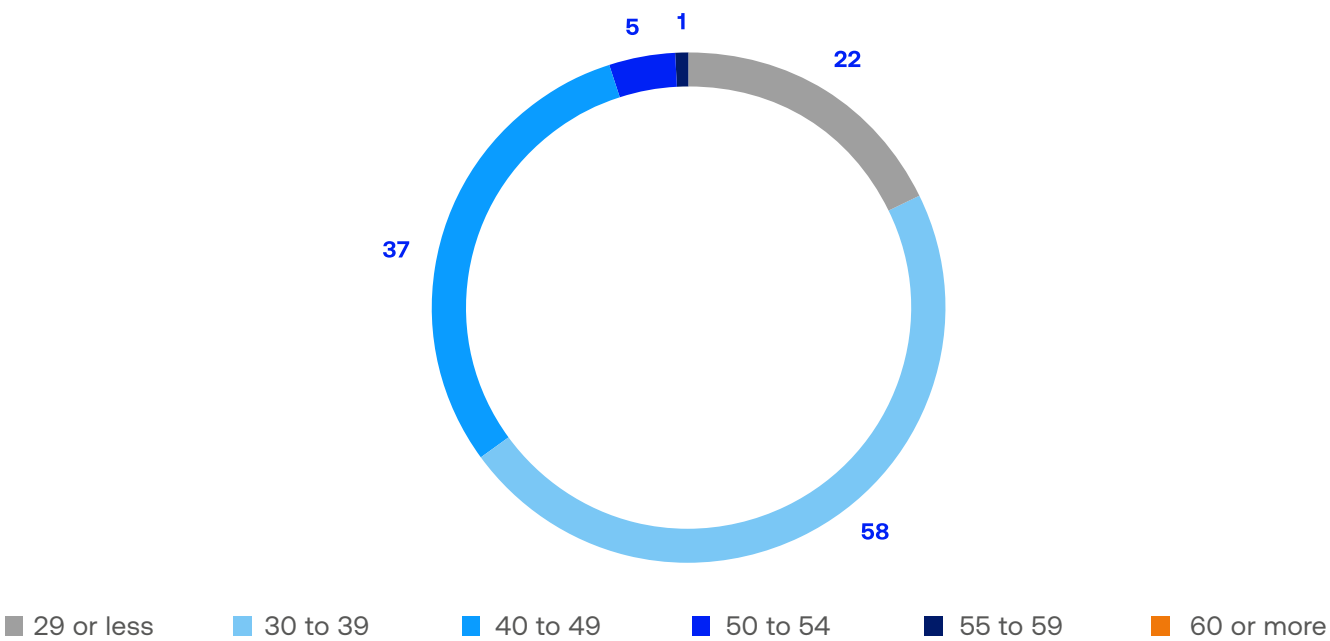


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2026



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.



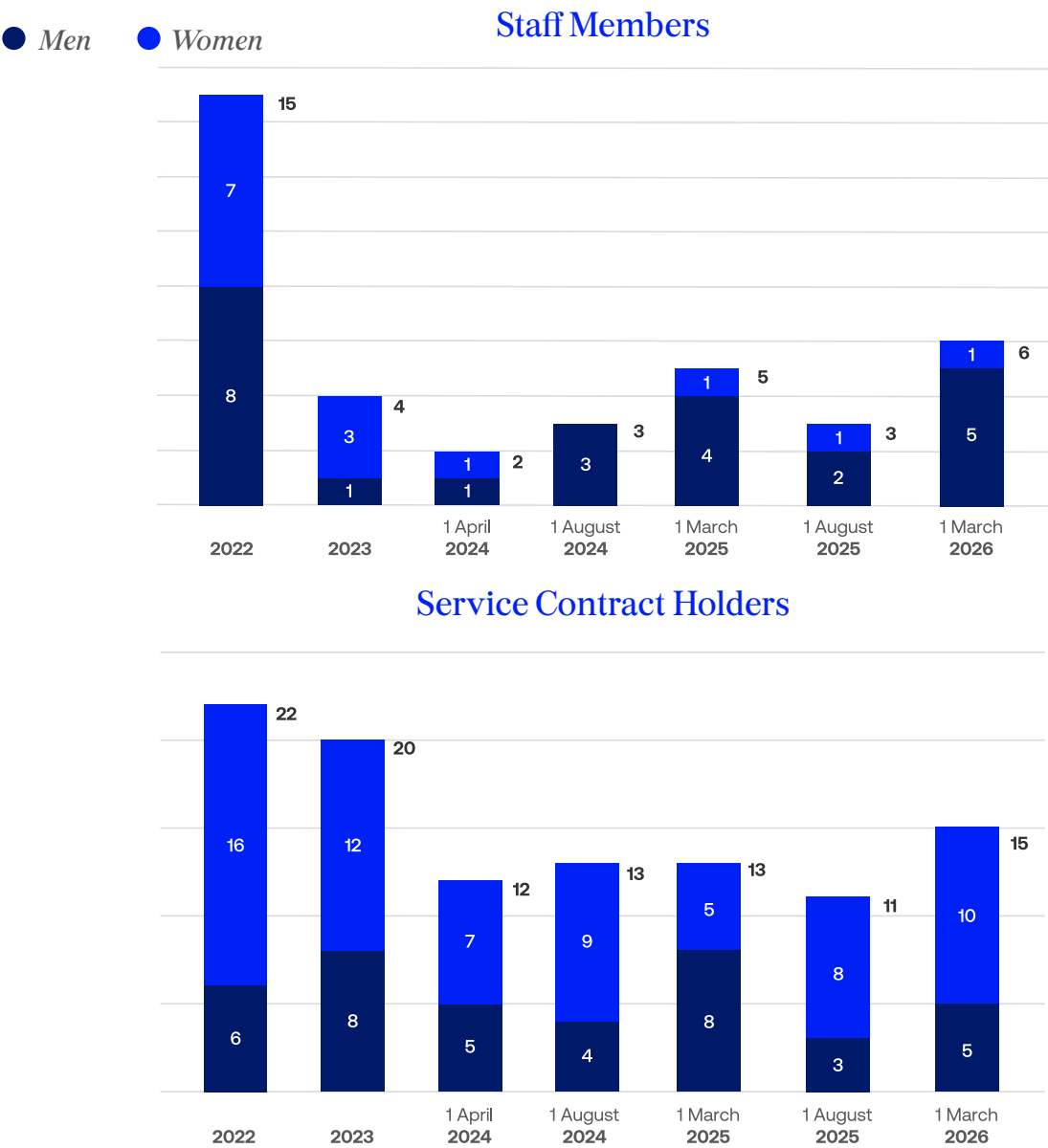
Number of Recruitments, from 2022 to 2026*

*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*

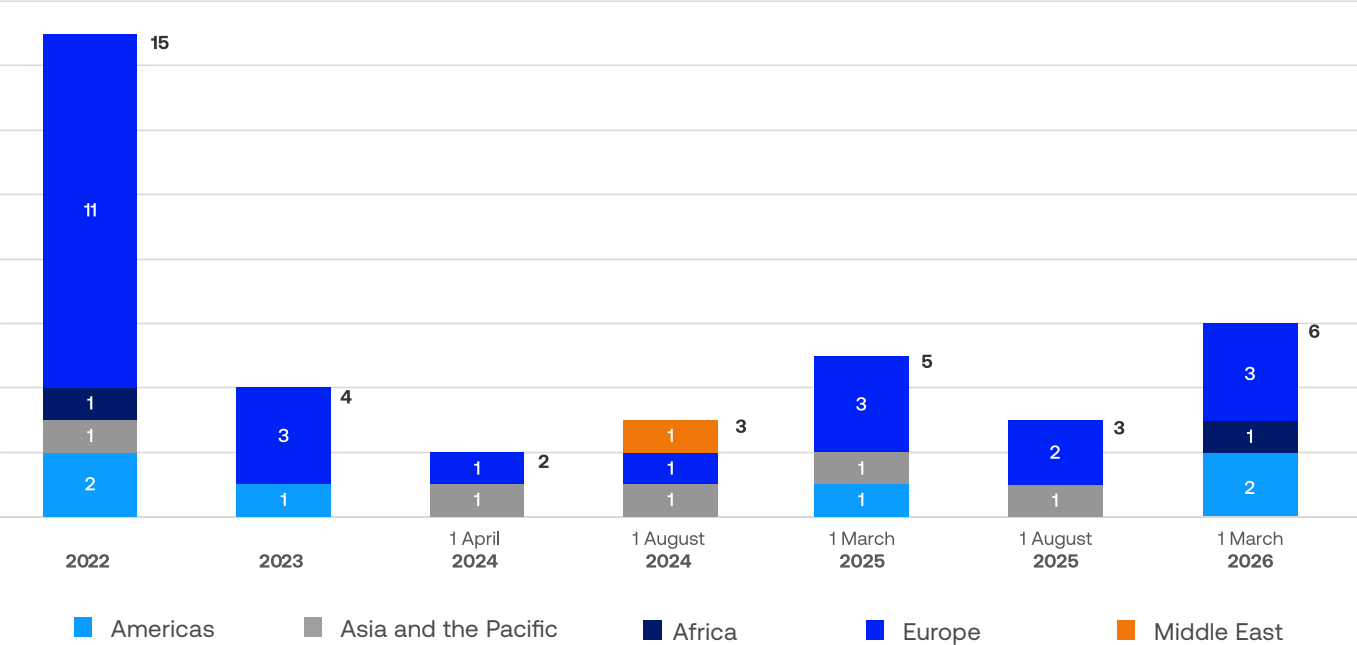
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



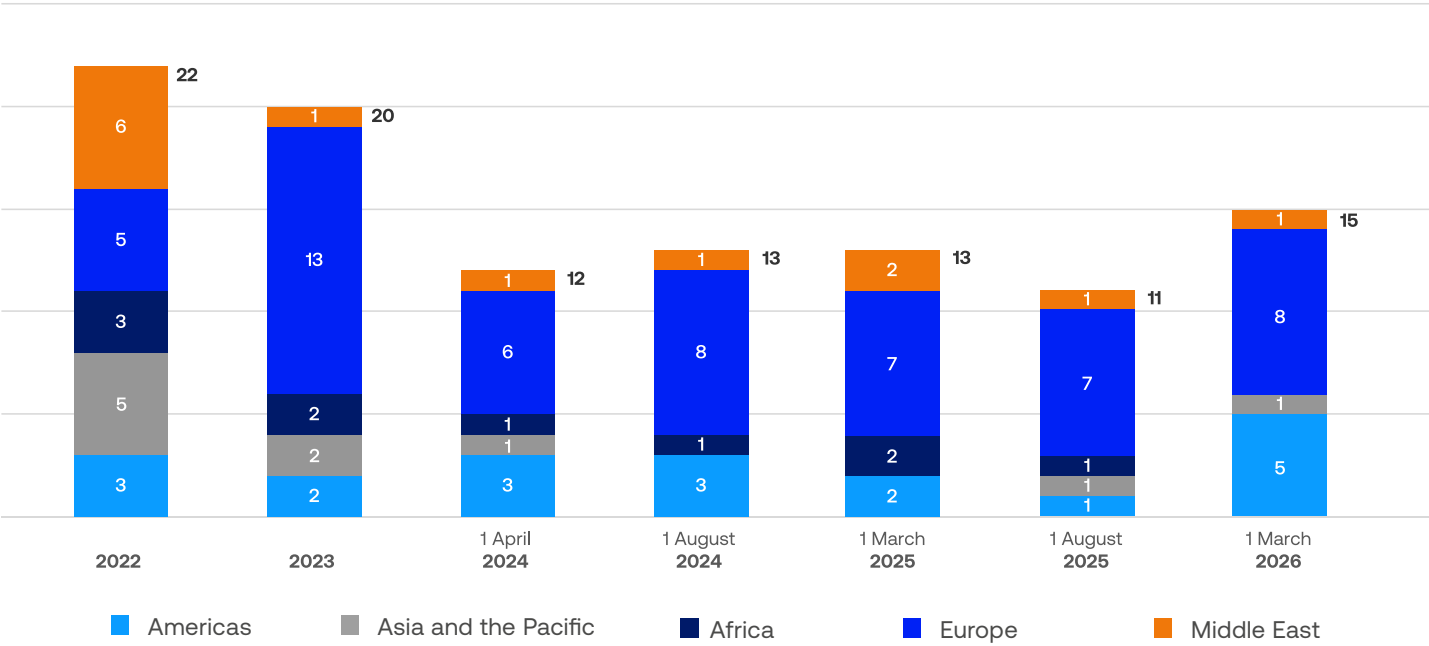
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026*

*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