

Исполнительный совет

126-я сессия
Толедо, Испания

10-11 июня 2026 г.

Пункт 10 повестки дня**Доклад о людских ресурсах**

CE/126/10

Madrid, 5 June 2026

Original: English

«ООН Туризм» заботится об окружающей среде. Все документы Генеральной ассамблеи доступны на вебсайте Организации «ООН Туризм» по адресу www.untourism.ru.int или с использованием данного QR-кода.

**Предисловие Генерального секретаря**

Настоящий доклад охватывает отчетный период, заканчивающийся 1 марта 2026 года, то есть вскоре после начала моего мандата 1 января 2026 года. Ряд кадровых мер, описанных в настоящем докладе, в частности процессы набора, отбора и назначения, завершенные до этой даты, были инициированы и доведены до конца при моем предшественнике.

Данная информация представляется Исполнительному совету исключительно в информационных целях и не наносит ущерба правам и интересам каких-либо лиц, а также по-прежнему подпадает под действие применимых внутренних процедур Организации, включая любые процедуры пересмотра, доступные сотрудникам в соответствии с Положением и правилами о персонале. Более полный отчет по этим вопросам будет представлен на одной из будущих сессий Совета в соответствии с принципами надлежащей правовой процедуры, конфиденциальности и надлежащего управления.

Рабочее резюме

Настоящий доклад содержит всеобъемлющий обзор положения дел с людскими ресурсами в Организации «ООН Туризм» по состоянию на 1 марта 2026 г., включая прогресс, трудности и реформы в соответствии со стратегическими целями Организации. По состоянию на отчетную дату численность сотрудников составляет 264 человека, из которых 35% являются штатными сотрудниками, а 65% – аффилированным персоналом или персоналом других категорий. Женщины составляют 55% штатного и 59% аффилированного персонала, причем они представляют соответственно 39 и 41 государство. Организация по-прежнему уделяет приоритетное внимание гендерному паритету, сбалансированному географическому представительству и набору персонала на максимально широкой основе, поддерживая при этом высокие стандарты компетентности и добросовестности.

В период после представления последнего доклада было завершено несколько процессов найма персонала. Организация по-прежнему придает приоритетное значение развитию талантов посредством участия в программах ранней поддержки талантов в рамках стажировок Организации «ООН Туризм», в программе младших сотрудников категории специалистов в масштабах всей системы ООН и на внутреннем уровне путем предоставления ряда возможностей для профессиональной подготовки, охватывающих технические и управленческие навыки, а также обеспечения благосостояния, поскольку Организация продолжает уделять приоритетное внимание балансу между работой и личной жизнью и благополучию персонала.

Учет гендерной проблематики, разнообразие и инклюзия по-прежнему занимают центральное место в работе Организации. Наряду с другими темами эти темы по-прежнему служат основой для работы в области разработки политики Организации, которая остается одной из ключевых областей деятельности. В рамках имеющихся ограниченных ресурсов завершается деятельность по выработке политики в области предупреждения преследования, защиты от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений, найма и отбора, управления служебной деятельностью и обеспечения разнообразия в Организации, а также политики в отношении аффилированного персонала.

По состоянию на 22 сентября 2025 г. Организация заключила соглашение с департаментом внутреннего надзора (IOS) Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) о предоставлении услуг Организации «ООН Туризм» по проведению независимых расследований внутренней административной деятельности Организации. Это решение подчеркивает приверженность Организации делу постоянного укрепления своих механизмов управления и подотчетности, что способствует укреплению доверия между заинтересованными сторонами.

В совокупности эти события свидетельствуют о неизменной приверженности Организации делу формирования профессиональных, инклюзивных и подотчетных кадров, которые поддерживают ее мандат и стратегическое видение.

В докладе также содержится информация о выборах членов Комитета по пенсиям персонала на 2026-2027 гг., проведение которых Генеральная ассамблея на своей двадцать шестой сессии постановила делегировать этой сессии Исполнительного совета. На настоящий момент **кандидатур** на позиции полноправных членов и их заместителей **не поступало**. Поэтому государствам-членам рекомендуется рассмотреть вопрос о подаче своих кандидатур, с тем чтобы Исполнительный совет мог приступить к выборам четырех требуемых представителей.

В отчете также приводится Кодекс поведения «ООН Туризм», направленный на предотвращение домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях «ООН Туризм», который распространяется на все мероприятия Организации и их участников и который будет размещен в Интернете и на площадках проведения мероприятий с целью повышения осведомленности и обеспечения соблюдения его норм поведения.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Пункт 10 повестки дня
Доклад о людских ресурсах
(документ CE/126/10)

Исполнительный совет,

изучив доклад,

1. *принимает к сведению* информацию, представленную в докладе о людских ресурсах Организации;
2. *выражает признательность* сотрудникам Организации за работу, проделанную ими в рамках выполнения ее мандата, особенно с учетом растущих требований, предъявляемых к Организации, и ее ограниченных ресурсов;
3. *отмечает*, что ряд вопросов, описанных в докладе, касается мер, принятых или завершенных до вступления в должность нынешнего Генерального секретаря, и что Генеральный секретарь, в случае необходимости, представит доклад об институциональных изменениях в сферах управления людскими ресурсами и подотчетности на одной из будущих сессий Совета в соответствии с действующими правилами;
4. призывает государства-члены направлять в Организацию конкретные предложения по финансированию младших специалистов;
5. приветствует Кодекс поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях ООН по туризму;
6. призывает государства-члены направлять в Организацию сотрудников по обмену, особенно с учетом растущих потребностей Организации при ее ограниченных ресурсах; и
7. *принимает решение* избрать следующих членов Комитета по пенсиям персонала Организации «ООН Туризм» на двухлетний период 2026-2027 гг.:
 - a) [ЧЛЕН1] и [ЧЛЕН2] в качестве полноправных членов;
 - b) [ЧЛЕН1] и [ЧЛЕН2] в качестве их заместителей.

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

I. Введение и структура доклада

1. Настоящий доклад содержит всеобъемлющий обзор положения дел с людскими ресурсами в Организации «ООН Туризм» по состоянию на 1 марта 2026 г., включая основные события, трудности и текущие инициативы.
2. Инициативы и мероприятия Организации в области управления людскими ресурсами осуществляются в рамках утвержденных ресурсов и штатных должностей в соответствии со стратегическими целями Организации.
3. Доклад также содержит информацию о Комитете по пенсиям персонала, которая приводится в приложении II. В состав этого Комитета входят полноправные члены и их заместители, избранные Генеральной ассамблеей из числа государств-членов, Генеральный секретарь и должностные лица Организации, участвующие в работе Фонда, в соответствии со статьей 6(с) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.
4. На своей двадцать шестой сессии, прошедшей в ноябре 2025 г., Генеральная ассамблея в резолюции 779 (XXVI), отметив, что на этой сессии не было получено ни одной кандидатуры в члены Комитета по пенсиям персонала Организации «ООН Туризм» на двухгодичный период 2026-2027 гг., постановила делегировать назначение членов Комитета Исполнительному совету на его 126-й сессии.

II. Персонал Организации «ООН Туризм»

5. По состоянию на 1 марта 2026 г. кадровый состав Организации «ООН Туризм» включает в себя в общей сложности 264 сотрудника. Штатные сотрудники² составляют 35% от общего числа сотрудников, тогда как аффилированный персонал и другие кадры³ составляют 65%.
6. Что касается гендерного распределения, женщины составляют порядка 55% штатных сотрудников, а мужчины – приблизительно 45%, однако следует учитывать, что это процентное соотношение варьируется в зависимости от категории должностей. Среди аффилированного персонала и других кадровых категорий женщины составляют приблизительно 59%, а мужчины – порядка 41%.
7. С точки зрения общего географического представительства среди штатных сотрудников представлены граждане 39 стран, а среди сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, – граждане 41 страны. Важно отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности и учитывая ограниченное количество имеющихся штатных позиций.
8. В своей стратегии найма сотрудников Организация неизменно уделяет приоритетное внимание гендерному паритету и сбалансированному географическому представительству.
9. В дополнение к докладу был подготовлен обзор людских ресурсов, в котором представлены основные данные и показатели, касающиеся персонала «ООН Туризм», гендерного распределения и географического представительства. Этот обзор приводится в качестве приложения I к настоящему докладу.

² Сотрудники, работающие по срочным или бессрочным контрактам в рамках регулярного бюджета или внебюджетных средств согласно Положениям о персонале и Правилам о персонале.

³ Другие сотрудники, работающие по найму в рамках политики Организации, или младшие сотрудники категории специалистов, нанятые в соответствии с рамочным соглашением между ПРООН и Организацией «ООН Туризм».

III. Вопросы, связанные с людскими ресурсами

10. С момента представления предыдущего доклада о людских ресурсах на двадцать шестой сессии Генеральной ассамблеи (документ A/26/4(d)) произошел ряд событий, которые изложены ниже⁴:

A. Привлечение талантов и карьерный рост

11. После публикации объявлений о вакансиях на основе конкурсного отбора были набраны сотрудники на следующие штатные должности:
- a) директор (D.1), Региональное отделение для Американского региона (UNWTO/HNRR/VAC/21/ROAM/2025), Рио-де-Жанейро (Бразилия) - на должность назначен гражданин Бразилии;
 - b) директор (P.5), Департамент международного развития и сотрудничества (UNWTO/HNRR/VAC/18/IDCD/2025), Мадрид (Испания) – на должность назначен гражданин Нигера;
 - c) директор (P.5), Департамент инноваций, образования и инвестиций и Департамент по делам Присоединившихся членов и сотрудничеству между государственным и частным секторами (UNWTO/HNRR/VAC/09/ROAM/2025), Рио-де-Жанейро (Бразилия) – на должность назначен гражданин Бразилии;
 - d) директор (P.5), Департамент институциональных и партнерских отношений и информационно-просветительской работы (UNWTO/HNRR/VAC/31/IRPA/2025), Мадрид (Испания) – на должность назначен гражданин Узбекистана;
 - e) старший ассистент по программе (G6), Департамент общего обслуживания (UNWTO/HNRR/VAC/19/GESE/2025), Мадрид (Испания) – на должность назначен гражданин Испании;
 - f) старший ассистент по программе (G4), Департамент исследования рынка, разработки политики и конкурентоспособности (UNWTO/HNRR/VAC/28/MIPC/2025), Мадрид (Испания) – на должность назначен гражданин Испании.
12. Вакантные должности в Организации постоянно пересматриваются в целях их согласования с программой работы и стратегическими приоритетами Организации с учетом бюджетных ограничений. Организация привержена практике найма, способствующей обеспечению прозрачности и отбору квалифицированных кандидатов в соответствии с Положением о персонале и Правилами
13. В целях содействия профессиональному росту молодежи Организация продолжает устанавливать многочисленные партнерские отношения с учебными заведениями в поддержку программы стажировок Организации «ООН Туризм». Важно отметить, что выделение вакантного места для стажера не подразумевает каких-либо гарантий или права на будущее трудоустройство в Организации. Тем не менее, программа предоставляет молодым людям ценную возможность усвоить принципы и мандаты Организации, которые они могут использовать в своей будущей карьере.
14. Кроме того, «ООН Туризм» участвует в ежегодном сборе данных для оценочного листа «Молодежь-2030» в отношении учреждений ООН. Этот лист представляет собой инструмент стратегического планирования, измерения эффективности и обеспечения подотчетности и способствует пониманию того, насколько эффективную работу ведут учреждения ООН по основополагающим приоритетным областям, предусмотренным в стратегии «Молодежь-2030». Эта стратегия охватывает работу учреждений ООН в

⁴ Отбор кандидатов, упомянутых в настоящем пункте, был завершен до истечения срока полномочий предыдущего Генерального секретаря, и об их результатах Исполнительному совету сообщается для сведения

интересах молодежи и совместно с молодежью в соответствии с принципами конструктивного вовлечения молодежи.

Инициативы по наращиванию потенциала

15. Постоянный интерес государств-членов к инициативам Организации по наращиванию потенциала позволяет экспертам и должностным лицам из государств-членов участвовать в деятельности Секретариата на безвозмездной основе в течение определенного периода времени. Официальная договоренность об этом достигается с помощью подписания Меморандума о взаимопонимании.
16. Государствам-членам особенно рекомендуется использовать этот вариант, в частности, для обеспечения дополнительных людских ресурсов для штаб-квартиры Организации «ООН Туризм» в Мадриде, Испания, региональных отделений Организации «ООН Туризм» в Эр-Рияде, Саудовская Аравия, и Рио-де-Жанейро, Бразилия, а также Регионального бюро поддержки Организации «ООН Туризм» для Азиатско-Тихоокеанского региона в Нагоя, Япония.
17. Соглашение Организации с ПРООН об управлении программой младших сотрудников категории специалистов в масштабах всей Организации Объединенных Наций продолжает успешно осуществляться на уровне Организации «ООН Туризм». Заинтересованные государства-члены могут направлять своих молодых специалистов на работу в Организацию «ООН Туризм» на период от 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

В. Гендерные аспекты, разнообразие и инклюзия

Общесистемный план действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

18. Организация по-прежнему привержена осуществлению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОСПД ООН) по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Механизм подотчетности по ОСПД ООН, созданный Координационным советом руководителей системы ООН (КСР), продолжает действовать. По завершении периода 2018-2025 гг. ОСПД ООН «ООН Туризм» получила награду «Малая и смелая», которая отражает крепкие партнерские отношения, постоянную приверженность и значимый вклад Организации в укрепление подотчетности и продвижение результатов в интересах гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, продемонстрировав, что результативный прогресс возможен даже в небольших организациях, работающих в очень сложных и чувствительных контекстах. После получения сравнительного анализа докладов по ОСПД ООН за период с 2024 по 2025 г. на будущих сессиях Исполнительного совета будет представлена обновленная информация о достижениях Организации в этом отношении.

Информационная панель системы ООН по вопросам гендерного равенства

19. Кроме того, с 2021 г. Организация активно участвует в работе информационной панели системы ООН по вопросам гендерного равенства, поддерживая усилия по обеспечению транспарентности в рамках Организации и всей системы ООН.

Стратегия ООН по инклюзии инвалидов (ЮНДИС)

20. Департамент людских ресурсов участвует в предоставлении соответствующей информации в рамках Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии инвалидов, лежащей в основе устойчивого и преобразующего прогресса в деле инклюзии инвалидов на всех направлениях деятельности Организации Объединенных Наций. Она включает в себя политику и систему подотчетности с контрольными показателями для оценки прогресса и ускорения изменений в отношении инклюзии инвалидов в работе системы Организации Объединенных Наций. «ООН Туризм» готовит ежегодные доклады о прогрессе, достигнутом по 15 показателям, включая, в частности, лидерство, стратегическое планирование, политику/стратегию в отношении инвалидности,

институциональную структуру, консультации с инвалидами, доступность, разумное приспособление, оценку, совместные инициативы, занятость, развитие потенциала персонала и коммуникацию.

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

21. «ООН Туризм» продолжает участвовать в работе Совета по осуществлению Стратегии Организации Объединенных Наций по охране психического здоровья и благополучия на рабочем месте посредством ежемесячного участия в совещаниях. С помощью этой структуры Организация принимает участие в создании общесистемных тематических инициатив, направленных на укрепление психического здоровья и содействие благополучию сотрудников во всей системе Организации Объединенных Наций.
22. В рамках таких инициатив Департамент людских ресурсов продолжает содействовать организации обучения кадров по целому ряду вопросов. Учебные занятия проводятся при содействии консультанта персонала Организации, роль которого по-прежнему сосредоточена на оказании сотрудникам психосоциальной поддержки и их оснащении инструментами, адаптированными к их потребностям. Эта роль продолжает иметь важное значение для повышения психосоциального благосостояния сотрудников Организации.
23. В соответствии с приверженностью Организации делу обеспечения хорошего здоровья и благополучия своего персонала Департамент людских ресурсов продолжает следить за развитием событий в области здравоохранения и связанных со здравоохранением вопросов управления в рамках общей системы, а также в передовой практике в целом.

Д. Обучение и развитие

24. Организация по-прежнему привержена осуществлению инициатив в области обучения и развития, направленных на повышение квалификации своего персонала. Потребности в обучении и развитии выявляются на ежегодной основе посредством комплексной оценки потребностей, которая проводится в консультации с руководителями и комитетом Ассоциации персонала.
25. Обучение продолжает проводиться в ряде областей, включая, среди прочего, знание языков, компьютерную грамотность, управление проектами, эффективную коммуникацию, урегулирование конфликтов, здоровье и благополучие, многокультурное разнообразие и инклюзию, а также формирование команды с дальнейшими предложениями, объявления о которых будут появляться в течение всего года.
26. В 2026 году все сотрудники должны будут пройти дополнительное обучение, в частности в таких областях, как предупреждение домогательств (включая сексуальные домогательства) и защита от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений, с тем чтобы соответствовать требованиям политики по этим темам, которую будет продвигать Организация.

Е. Разработка политики

27. Завершение разработки политики по предупреждению дискриминации, домогательств, включая сексуальные домогательства и злоупотребление должностными полномочиями, а также специальных мер по защите от сексуальной эксплуатации и злоупотреблений подтверждают приверженность Организации делу создания безопасной, уважительной и инклюзивной рабочей среды. Организация придерживается подхода абсолютной нетерпимости ко всем формам притеснений, независимо от того, совершаются ли они персоналом или внешними сторонами, и будет принимать надлежащие меры для обеспечения оперативного и эффективного решения таких проблем.
28. Организации системы Организации Объединенных Наций, в число которых входит «ООН-Туризм», стремятся создавать условия для проведения мероприятий, в которых каждый может принять участие в атмосфере инклюзивности, уважения и безопасности. Мероприятия системы ООН проводятся в соответствии с высочайшими этическими и профессиональными стандартами, и от всех участников ожидается добросовестное поведение и уважительное отношение ко всем лицам, присутствующим на любом

мероприятии системы ООН или имеющим к нему отношение. В 2019 году Исполнительный совет подготовил типовой Кодекс поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций, предназначенный для адаптации каждой организацией в соответствии со своими политиками и правилами

29. **Кодекс поведения по предотвращению домогательств, включая сексуальные домогательства**, на мероприятиях «Туризм ООН» можно найти в Приложении III к настоящему докладу. Данный Кодекс поведения применяется ко всем без исключения мероприятиям «ООН Туризм» — включая заседания руководящих органов, конференции, семинары, выставки, приемы, параллельные мероприятия и любые другие форумы, организованные, проводимые или спонсируемые полностью или частично «ООН Туризм», независимо от места их проведения, а также к любым мероприятиям или собраниям, проходящим в помещениях «ООН Туризм», независимо от того, организует ли, проводит ли или спонсирует ли их «ООН Туризм», — и ко всем участникам, независимо от того, присутствуют ли они на них или участвуют в них в каком-либо качестве. В связи с этим Кодекс поведения будет размещен в Интернете и, по возможности, включен в информационные таблички на площадках, где проводятся мероприятия Организация, с целью обеспечения его максимально широкого распространения; участникам рекомендуется ознакомиться с Кодексом поведения и придерживаться его норм поведения в любое время.
30. В стадии завершения находятся еще несколько директив, в том числе по вопросам найма и отбора персонала, управления эффективностью работы, надбавок за работу на специальных должностях, перевода сотрудников со срочных контрактов на бессрочные, обучения и профессионального развития, договорных механизмов для персонала филиалов, гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также мер по обеспечению многообразия и борьбе с дискриминацией. Одновременно с этим Организация признает необходимость дальнейшего укрепления гарантий в отношении применения процедур в сфере людских ресурсов и принятия соответствующих решений, включая четкое документирование, прозрачность, рассмотрение исключительных случаев в соответствии с действующими процедурами и принятие корректирующих мер в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа ведется в соответствии с соответствующими рекомендациями УСВН и в рамках более широкого обзора механизмов управления людскими ресурсами и подотчетности в Организации.

Соглашение с OneHR

31. В декабре 2025 г., в соответствии с рекомендациями УСВН по ревизии функции управления людскими ресурсами Организации, «ООН Туризм» подписала соглашение об уровне обслуживания с **Глобальным центром людских ресурсов Организации Объединенных Наций (центр OneHR)** в целях классификации должностных инструкций, особенно в отношении новых должностей, и проверки биографических данных потенциальных кандидатов (включая верификацию сведений о местах работы и образовании и проверки на факты совершения правонарушений).
32. Центр OneHR — это межучрежденческий механизм, созданный в 2017 г. Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) в целях оптимизации, согласования и модернизации определенных кадровых процедур во всей системе Организации Объединенных Наций. Таким образом, центр OneHR является одним из столпов общих усилий Организации Объединенных Наций по повышению эффективности всей системы посредством инноваций, чтобы поддержать организации в выполнении их глобальных мандатов.

Ф. Ревизия функции управления людскими ресурсами Организации «ООН Туризм»

33. Как сообщалось в предыдущих докладах о людских ресурсах, в 2023 г. Управление служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций провело ревизию функции управления людскими ресурсами Организации «ООН Туризм» (2023/086). Ревизия была направлена на оценку адекватности и эффективности управления, процессов управления рисками и контроля над ними, связанных с управлением людскими ресурсами в Организации «ООН Туризм». В период с января 2020 г. по май 2023 г. ревизия

включала всестороннее изучение областей риска, связанных с управлением людскими ресурсами.

34. О ходе выполнения рекомендаций, вынесенных по итогам ревизии УСВН № 2023/086, подробно сообщается в документе CE/126/7. Управление по туризму ООН принимает меры по выполнению одиннадцати (11) рекомендаций УСВН, из которых рекомендации 1, 2, 3, 4 и 6 уже выполнены, а остальные будут завершены в третьем квартале 2026 года.
35. Осуществление рекомендаций требует тщательно разработанной поэтапной стратегии, особенно с учетом существенных ограничений Организации с точки зрения ИТ-инфраструктуры, а также финансовых и людских ресурсов, которые сказались на достижении целей к намеченному сроку — 31 декабря 2025 г. Пересмотренный срок позволит Организации выполнить все оставшиеся рекомендации, содержащиеся в докладе.

G. Исследования

36. В рамках своих постоянных усилий по обеспечению транспарентности и адаптации к текущим потребностям Организация приняла участие в ряде обследований и инициатив в системе ООН, в частности в областях политики и практики предупреждения сексуальной эксплуатации и надругательств и реагирования на них, использования надбавок для персонала, программ развития и раннего продвижения по службе молодых талантов и поддержке специалистов, находящихся в начале карьеры, льготы и выплаты сотрудникам, политика и практика найма, гендерное равенство, а также здоровье и благополучие. Обследование местных окладов в Мадриде.

Обзор заработный платы в Мадриде

37. В Организации Объединенных Наций сотрудники категории общего обслуживания набираются для работы в том же месте службы, из которого производится найм, и получают заработную плату на местной основе. Основная концепция общей системы заключается в том, что эти сотрудники должны получать вознаграждение в соответствии с наилучшими преобладающими условиями службы в этом районе.
38. Размер окладов устанавливается в соответствии с принципом Флемминга, который предусматривает, что условия службы сотрудников, набираемых на местной основе, должны отражать наилучшие преобладающие в данной местности условия для аналогичной работы. Таким образом, местные оклады устанавливаются на основе обследований окладов, которые определяют наилучшие преобладающие условия.
39. Местные обследования окладов проводятся примерно один раз в 10 лет в соответствии со всеобъемлющей методологией, утвержденной Комиссией по международной гражданской службе (КМГС). В местах расположения штаб-квартир КМГС отвечает за проведение обследований окладов и за вынесение рекомендаций по шкалам окладов для их окончательного утверждения соответствующими организациями. Следующее обследование окладов в Мадриде как месте расположения штаб-квартиры должно быть проведено осенью 2026 г. «ООН Туризм» как ведущее учреждение в стране координирует создание местного комитета по обследованию окладов для поддержки этого мероприятия, которое начнется с предварительных консультаций во втором квартале 2026 г.
40. Исполнительный совет будет проинформирован о ходе работы по проведению местного обследования окладов на его будущих сессиях.

Обзор стоимости жизни

41. Сотрудники категории специалистов и выше нанимаются на международной основе, и их заработная плата рассчитывается на основе шкал окладов, применяемых во всем мире. Шкала устанавливается Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендации МКГС. Заработная плата сотрудников категории специалистов и выше состоит из двух основных частей: базового оклада и надбавки за место службы, которые выражаются в долларах США. Коэффициент корректировки по месту службы

представляет собой корректировку с учетом стоимости жизни, призванную обеспечить равную покупательную способность во всех местах службы.

42. Компонент коэффициента корректировки по месту службы применяется к базовому окладу и регулярно обновляется МКГС с целью отражения изменений в условиях жизни. Обновление индексов коэффициента корректировки по месту службы проводится примерно каждые пять лет посредством исследования стоимости жизни (ИСЖ), предназначенного для сбора информации о структуре расходов и изменении цен в местах службы штаб-квартир.
43. На своей 101-й сессии МКСК приняла решение начать цикл исследований стоимости жизни 2026 года, начиная с июня 2026 года со сбора данных о ценах в Нью-Йорке, за которым последуют базовые исследования по сравнению мест во всех местах службы штаб-квартир общей системы Организации Объединенных Наций и в Вашингтоне, округ Колумбия, в четвертом квартале 2026 года.
44. Организация «ООН Туризм», выступая в качестве ведущего учреждения в стране, координирует создание Местного комитета по обследованию (МКО) для содействия проведению данного мероприятия, которое начнется с консультаций, предшествующих обследованию, во втором квартале 2026 года. Исполнительный совет будет проинформирован о ходе проведения обследования стоимости жизни на своих будущих сессиях.
45. Исполнительный совет будет информироваться о ходе проведения опроса по стоимости жизни на своих будущих сессиях.

Н. Управление жалобами Исследование стоимости жизни

46. Внутренние механизмы рассмотрения жалоб функционируют в соответствии с Положением о персонале и Правилами Организации, а также применимыми политиками. В Организации не предусмотрено рассмотрение внутренних апелляций от сотрудников..



UN Tourism

Human Resources Statistics

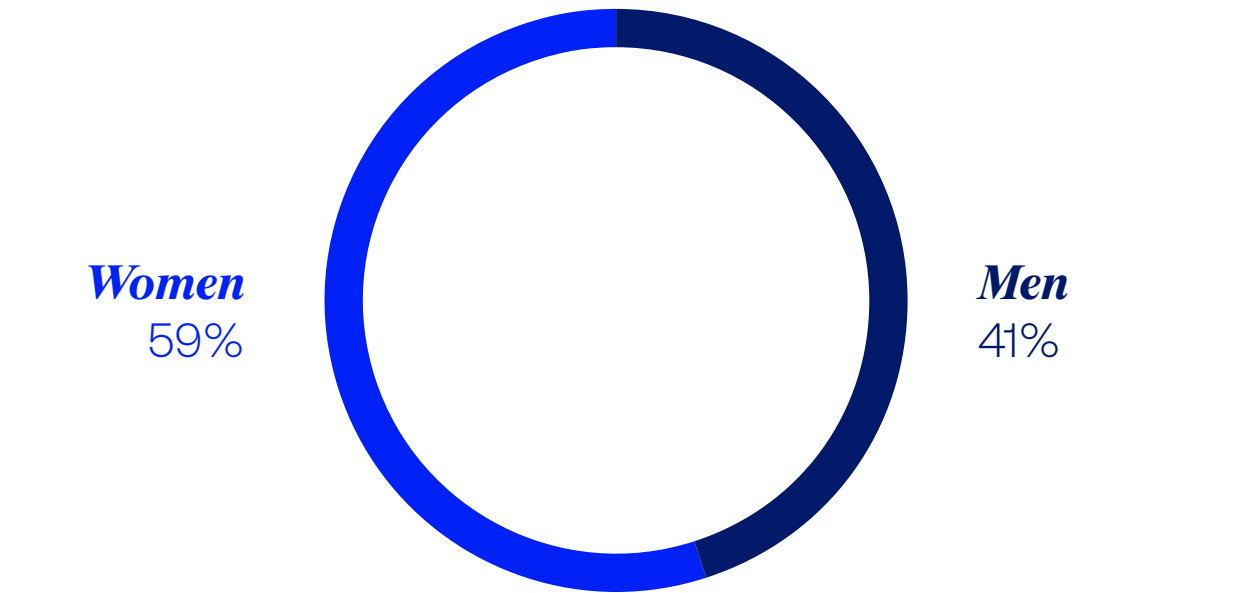
As of March 2026

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

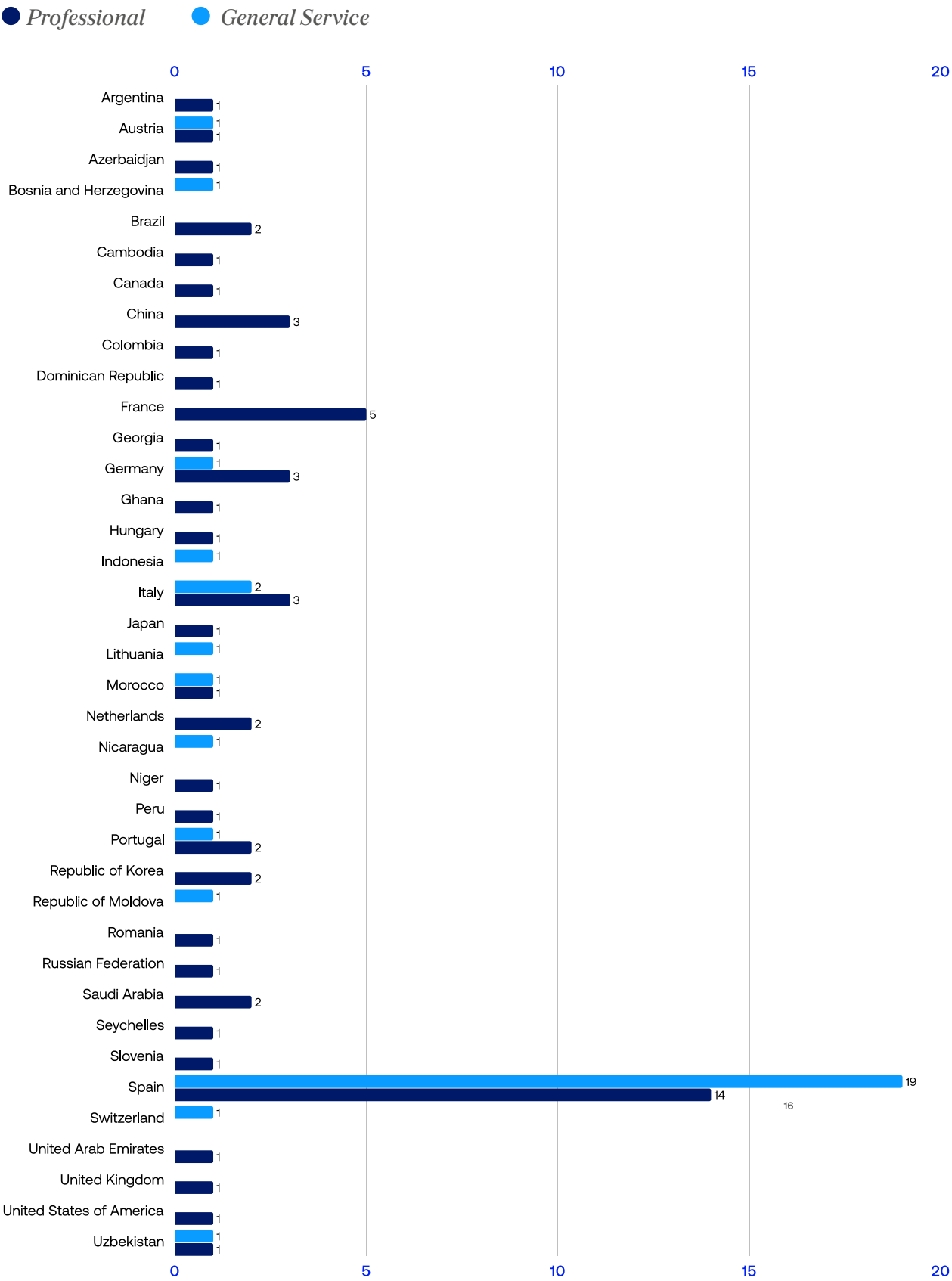
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2026

*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

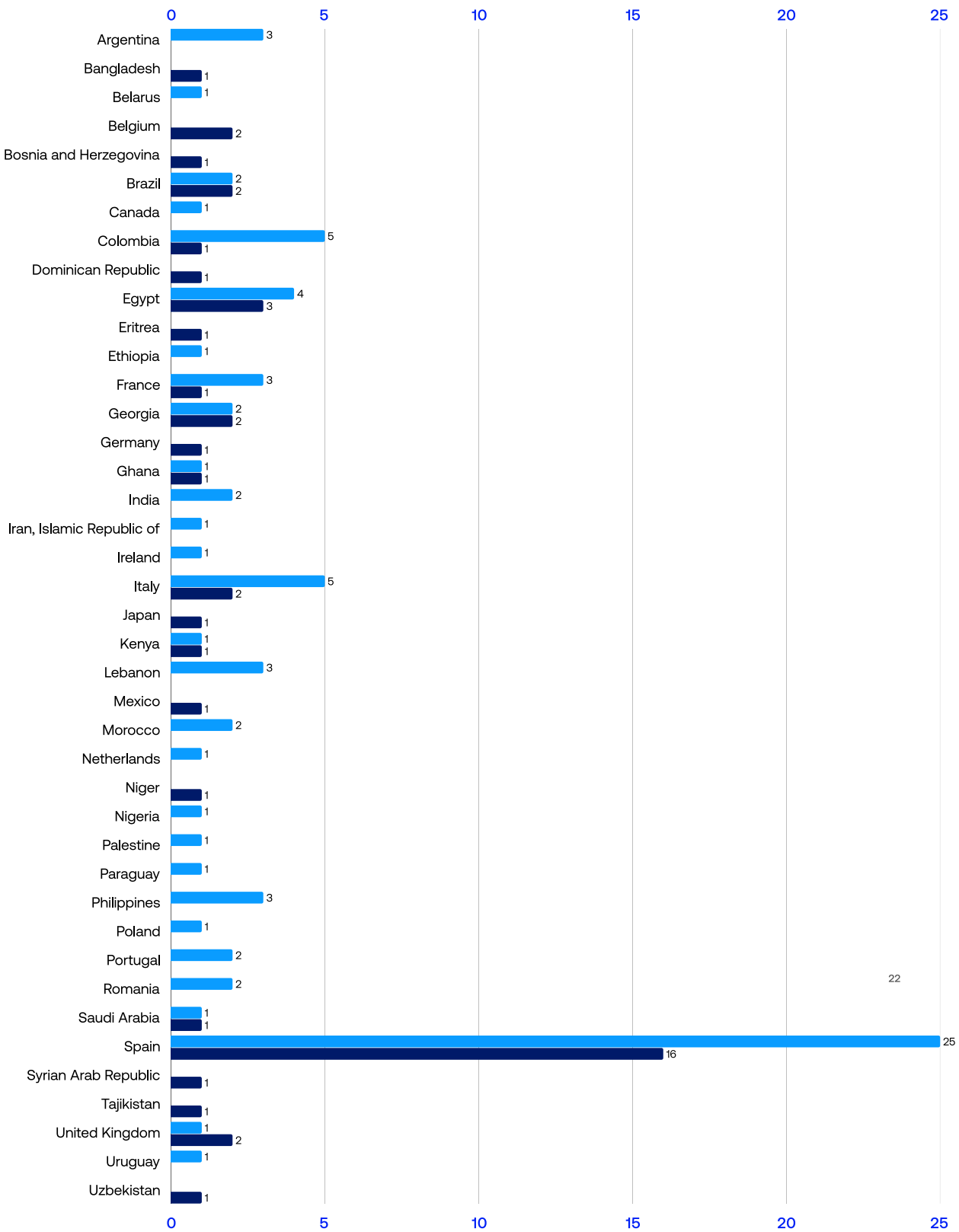
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 March 2026



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



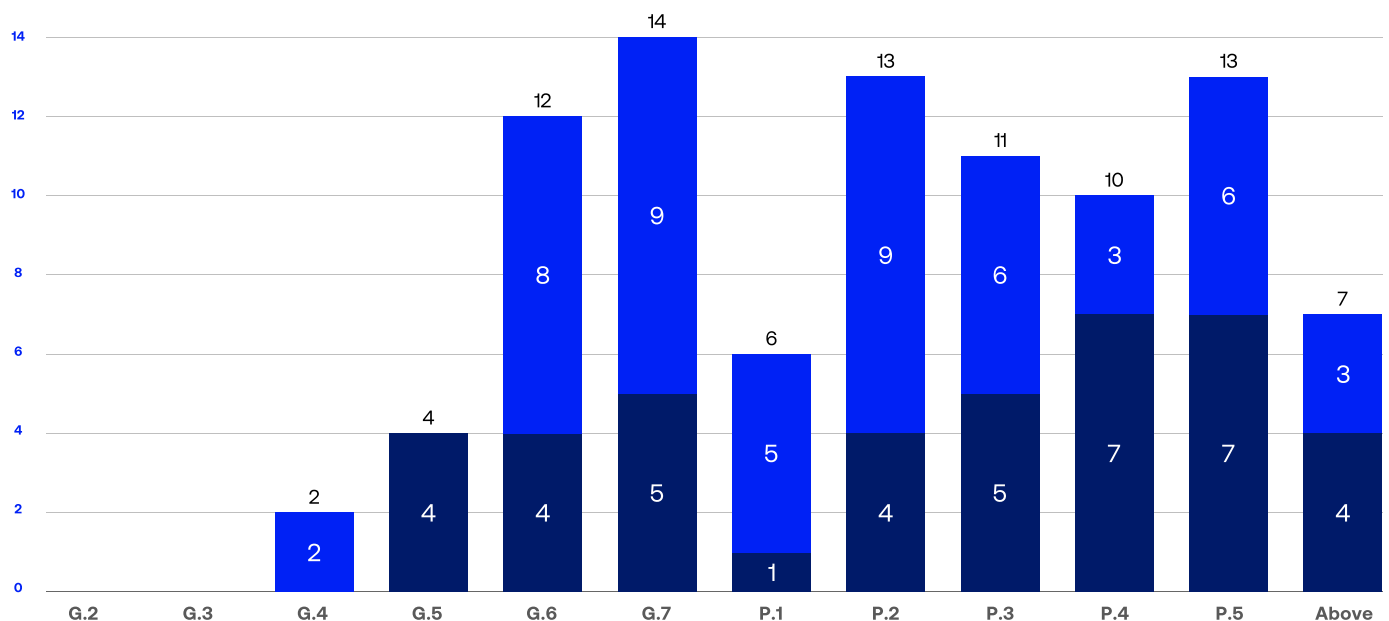
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 March 2026

*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*

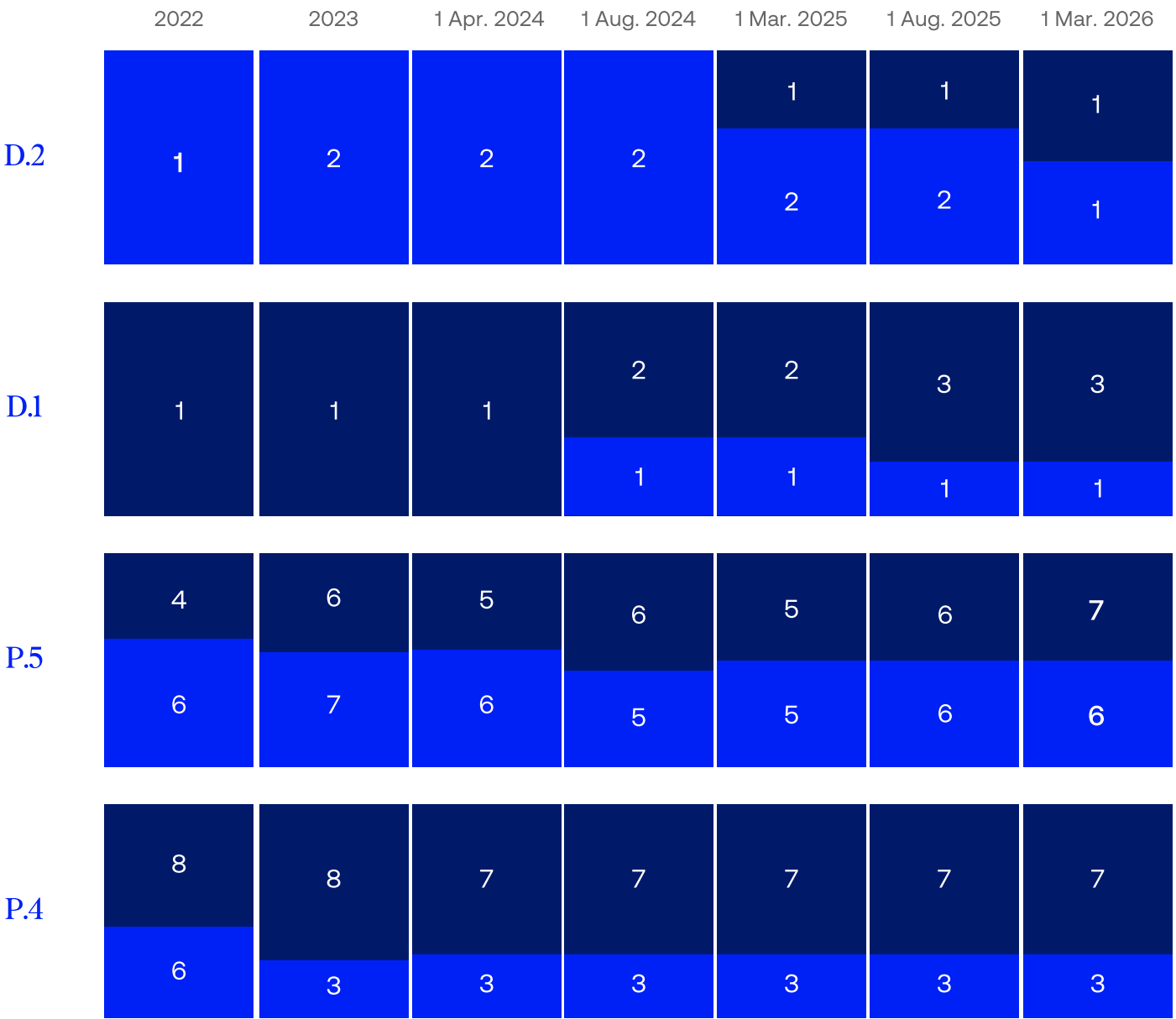


Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026

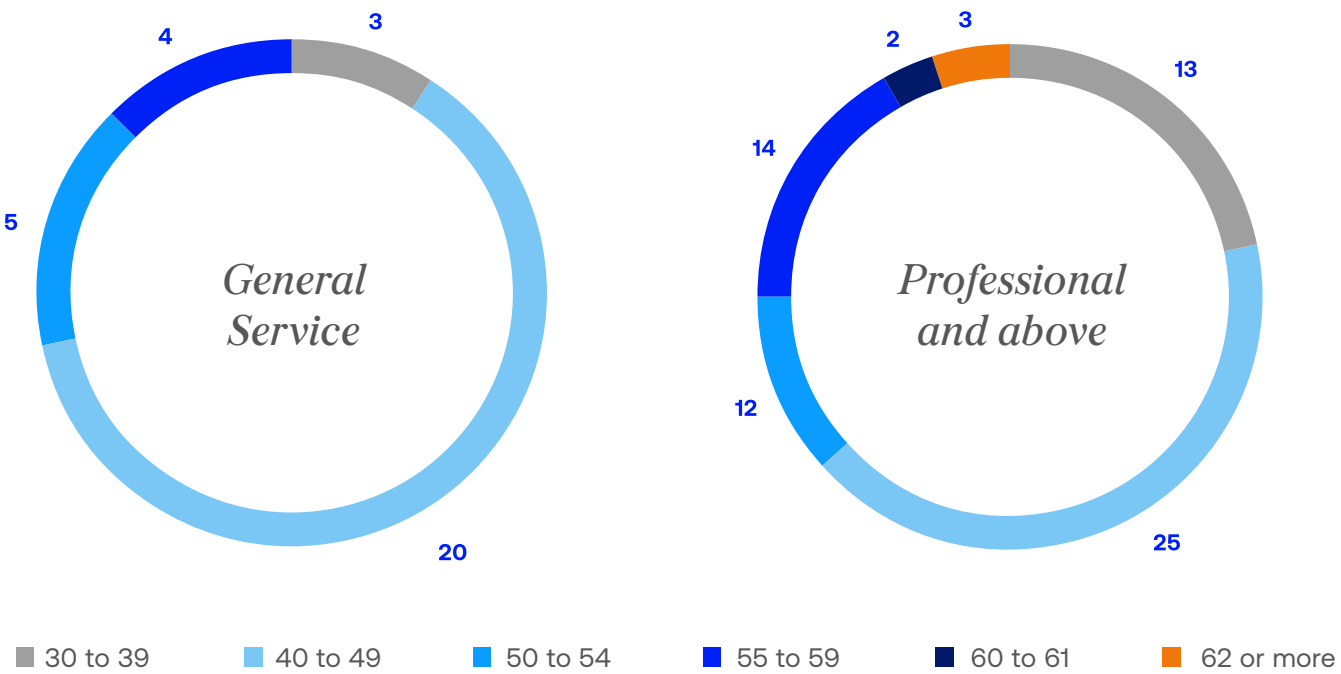
*Only grades from P.4 to D.2 are included

As of 31 December

● Men ● Women

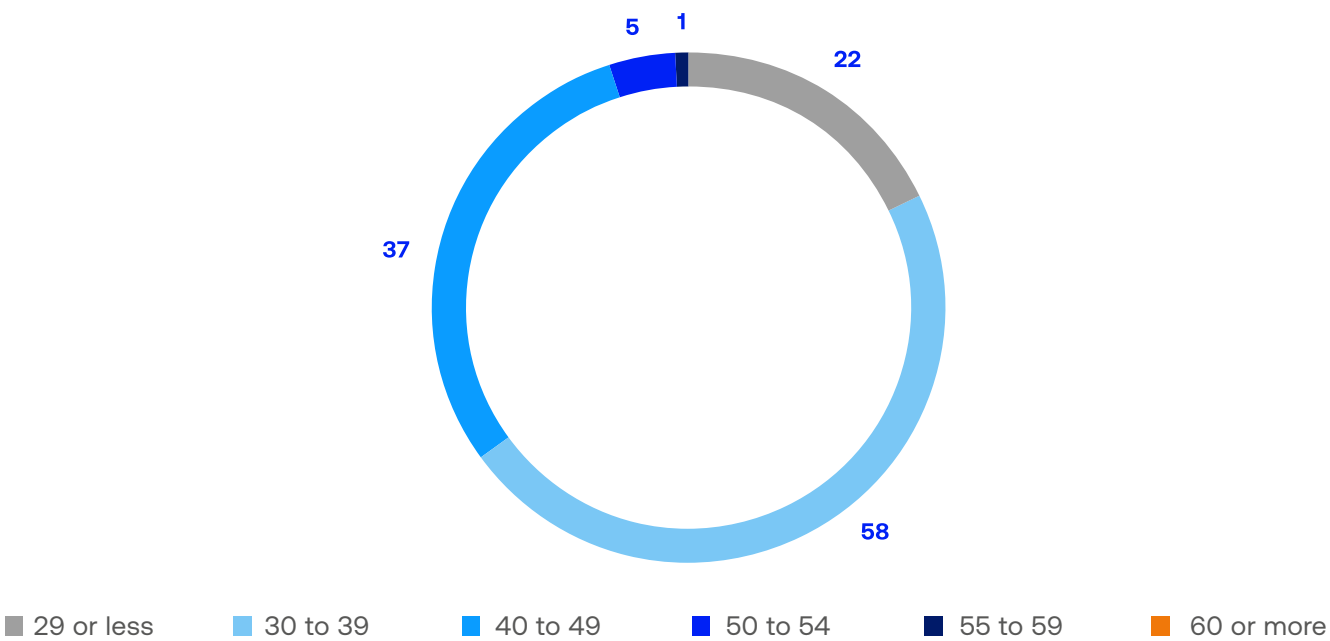


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2026



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.



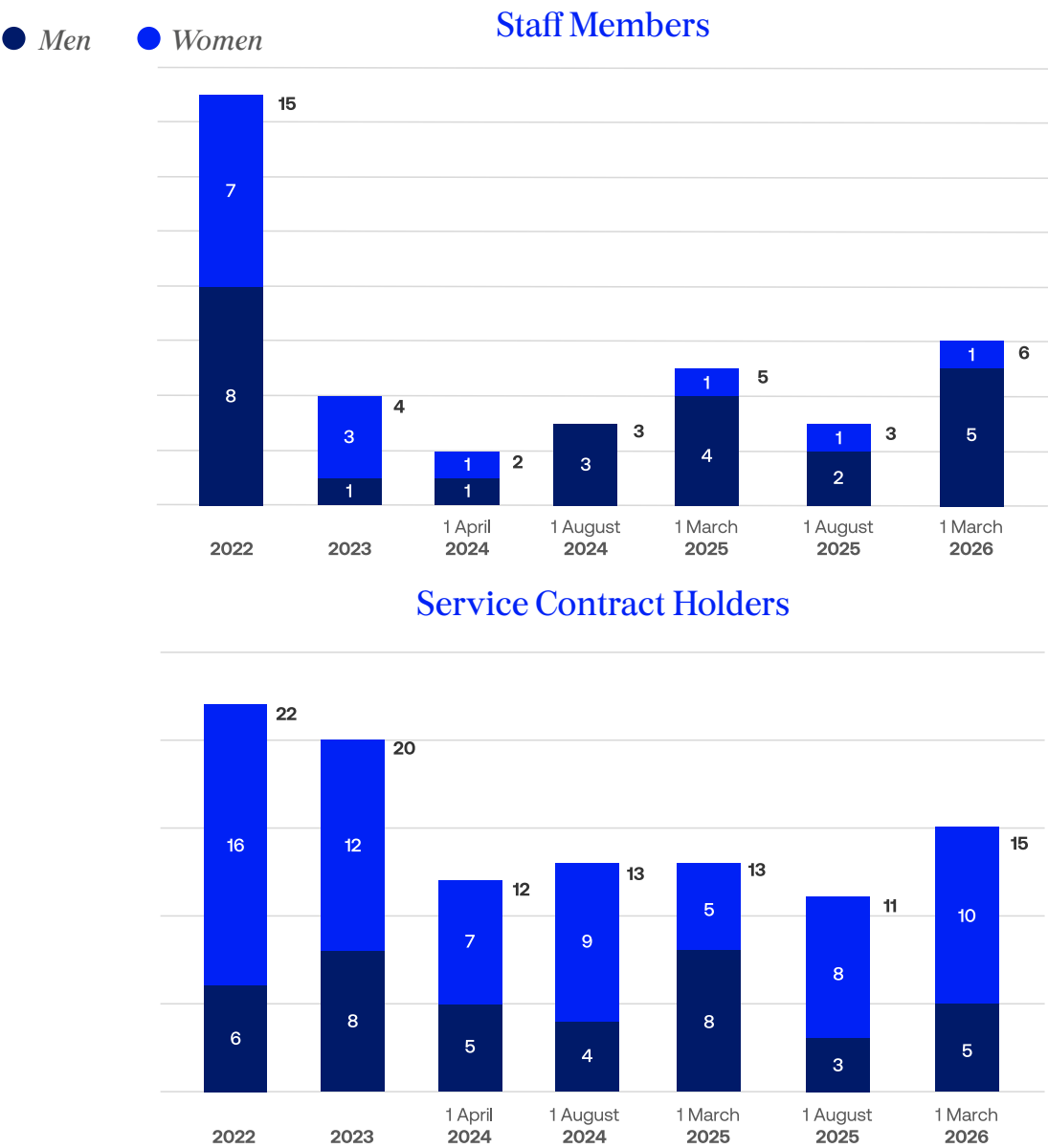
Number of Recruitments, from 2022 to 2026*

*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*

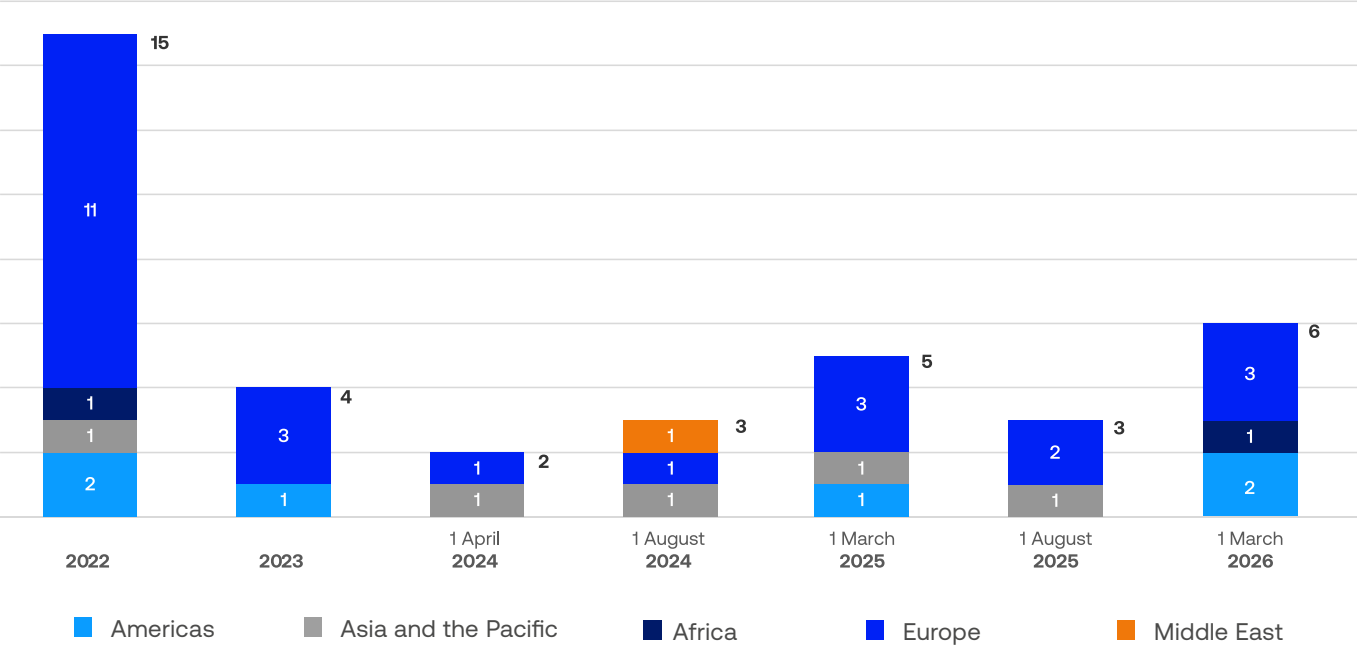
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



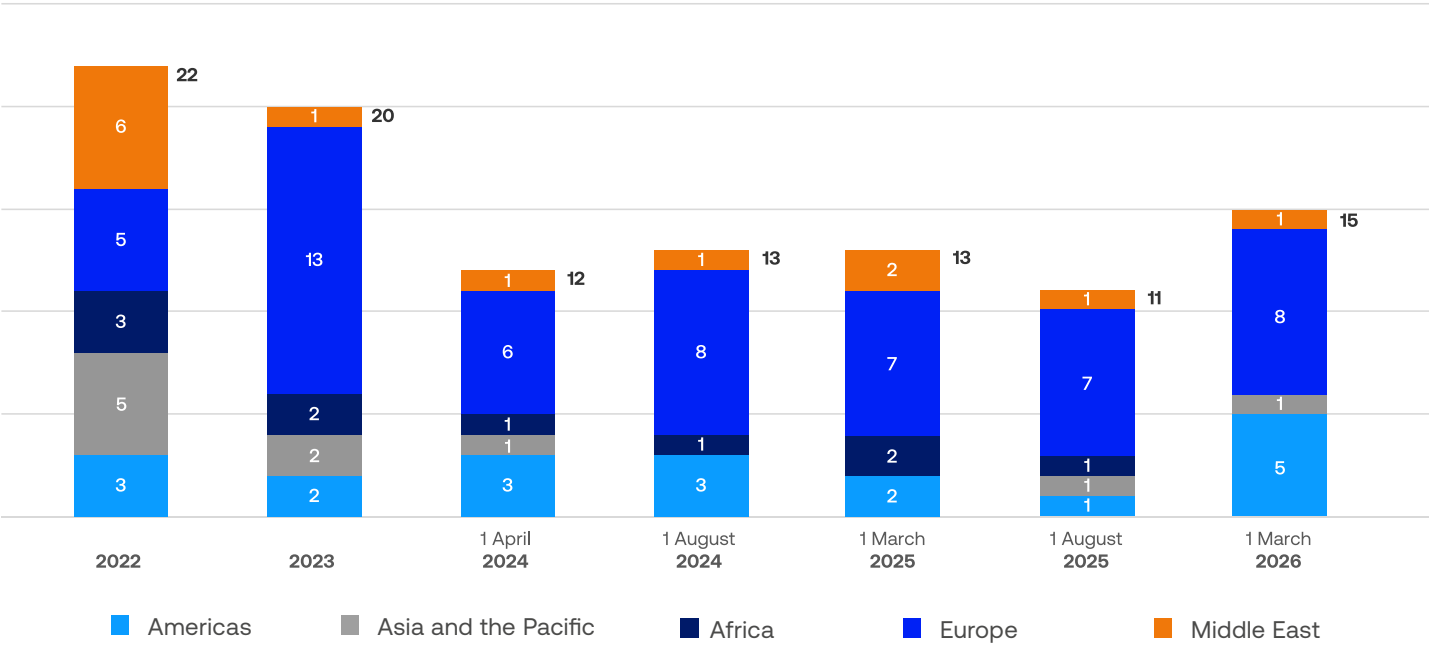
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026*

*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