ONU Tourisme

Conseil exécutif

Cent vingt-septième session
Abou Dhabi (Émirats arabes unis) 23-25 novembre 2026

Point 10 de l'ordre du jour
Ressources humaines

CE/127/10
Madrid, 11 novembre 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.

Résumé

Le présent rapport dresse un point complet de la situation des ressources humaines d'ONU Tourisme au 31 août 2026 en exposant les progrès, les défis et les réformes conformément aux objectifs stratégiques de l'Organisation.

À la date d'établissement du rapport, l'effectif total s'élève à 266 membres du personnel, parmi lesquels 34 % sont des fonctionnaires et 66 % du personnel affilié ou d'autres catégories. On compte 56 % de femmes parmi les fonctionnaires et 58 % au sein du personnel affilié et le nombre de nationalités représentées est, respectivement, de 38 et 44 nationalités différentes. Une importance prioritaire reste attachée à la parité femmes-hommes, à la représentation géographique équilibrée et au recrutement sur une base aussi large que possible en maintenant les plus hauts niveaux de compétence et d'intégrité.

L'Organisation continue de promouvoir les formules proposées pour accueillir des personnes de talent à tous les niveaux, grâce à des programmes en direction des jeunes talents, dont le programme de stages d'ONU Tourisme et la participation au dispositif des administrateurs auxiliaires du système des Nations Unies, et en recevant dans l'Organisation des experts et des fonctionnaires du tourisme aux fins du renforcement des capacités dans le cadre d'accords sanctionnés par des protocoles d'accord signés dans ce but entre l'Organisation et les États membres.

La communication d'informations sur les initiatives conduites à l'échelle du système des Nations Unies se poursuit. Le présent rapport expose les résultats obtenus dans la mise en œuvre de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies.

La préparation de deux enquêtes de la CFPI sur la rémunération en 2026 est en cours : une enquête locale sur les conditions d'emploi pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et une enquête sur le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le département des ressources humaines en coordonne la préparation, notamment la constitution des comités locaux d'enquête respectifs et la collecte d'informations pertinentes. Le Conseil exécutif recevra de nouvelles mises à jour au fur et à mesure de l'avancement de cette activité.

ONU Tourisme

PROJET DE DÉCISION[1]

Point 10 de l'ordre du jour
Ressources humaines
(document CE/127/10)

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur la situation des ressources humaines,

1. *Prend note* des informations fournies dans le rapport ;

2. *Reconnaît* le travail accompli par le personnel de l'Organisation pour assurer sa mission, compte tenu en particulier des attentes croissantes vis-à-vis de l'Organisation et ses ressources limitées ;

3. *Encourage* les États membres à faire parvenir à l'Organisation des propositions concrètes de financement d'administrateurs auxiliaires ; et

4. *Encourage* les États membres à envoyer des fonctionnaires prêtés à l'Organisation, eu égard plus spécialement aux exigences croissantes à satisfaire avec ses ressources limitées.

[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

1. Le présent rapport dresse un état des lieux complet de la situation des ressources humaines d'ONU Tourisme au 31 août 2026 en mettant en lumière les principales évolutions, les défis et les initiatives en cours.

2. Les initiatives et les activités de l'Organisation en ce qui concerne la gestion des ressources humaines sont menées dans la limite des ressources et des postes approuvés, en accord avec les objectifs stratégiques de l'Organisation figurant dans la vision de la Direction présentée par la Secrétaire générale à la cent vingt-sixième session du Conseil exécutif.

II. Effectifs d'ONU Tourisme

3. Au 31 août 2026, l'effectif total d'ONU Tourisme s'élève à 266 membres du personnel. Les fonctionnaires[2] représentent 34 % de l'effectif, le personnel affilié et les autres catégories de personnel[3] en constituent 66 %.

4. S'agissant de la répartition femmes-hommes, les femmes représentent environ 56 % des fonctionnaires et les hommes environ 44 %, sachant que cette proportion varie selon les catégories. Au sein du personnel affilié et des autres catégories de personnel, il y a un peu moins de 58 % de femmes et près de 43 % d'hommes.

5. Du point de vue de la représentation géographique globale, on recense 38 nationalités parmi les fonctionnaires et 44 nationalités parmi les titulaires de contrats de services. Il est important de réitérer l'engagement de l'Organisation de recruter ses fonctionnaires 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. L'Organisation continue d'accorder une importance prioritaire à la parité femmes-hommes et à la représentation géographique équilibrée dans ses stratégies de recrutement.

6. En complément du présent rapport figure, à l'annexe I, une synthèse des ressources humaines avec les données et les indicateurs essentiels sur l'effectif d'ONU Tourisme, la répartition femmes-hommes et la représentation géographique.

III. Questions relatives aux ressources humaines

7. Depuis ses précédents rapports sur les questions relatives aux ressources humaines présentés à la cent vingt-sixième session du Conseil exécutif (document CE/126/10), plusieurs évolutions sont intervenues, comme indiqué ci-dessous.

A. Acquisition de talents et organisation des carrières

8. Au titre de la première priorité de la Secrétaire générale relative aux « Fondations » qui vise à renforcer les cadres institutionnels, opérationnels et de responsabilité de l'Organisation, un avis de vacance de poste de Directeur/trice de l'administration et des finances (UNWTO/HHRR/VAC/11/DAFN/2026) avec comme date limite le 31 juillet 2026 a été publié au cours de la période écoulée depuis le dernier rapport sur les ressources humaines au Conseil exécutif. Le recrutement est en cours pour pourvoir ce poste clé de direction dans l'Organisation.

9. À l'appui des efforts constants de l'Organisation pour recruter du personnel provenant d'une base géographique aussi large que possible, le département des ressources humaines met au point une série de webinaires sur les carrières dans une démarche d'ouverture et de rapprochement

[2]Personnel titulaire d'un engagement de durée déterminée ou indéterminée pris sur le budget ordinaire ou des fonds extrabudgétaires étant assujetti 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

avec les différentes régions. Le département des ressources humaines est en train d'organiser le premier d'une série prévue de webinaires spécialement en direction de la région Afrique. De plus amples informations sur ce webinaire seront diffusées par les canaux de communication de l'Organisation, en cherchant à mobiliser les partenaires de la région.

Programmes de stages

10. Afin d'offrir à des jeunes des possibilités de développement professionnel, l'Organisation continue de nouer de nombreux partenariats avec des établissements d'enseignement pour son programme de stages. 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.

Initiatives de renforcement des capacités

11. 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 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.

12. 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).

13. 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 (ONU-SWAP)

14. L'Organisation reste engagée dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP). Le mécanisme de responsabilisation ONU-SWAP 3.0 actuellement en vigueur a été établi par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et offre un cadre renforcé, aligné sur le Plan d'accélération de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système des Nations Unies. À cet égard, la parité des genres ou l'égale représentation des femmes est considérée, aux fins des rapports ONU-SWAP, comme étant dans une marge de 47 % à 53 %. Le cycle d'établissement de rapports 2025 marque la première année complète de mise en œuvre du dispositif ONU-SWAP 3.0, si bien que les résultats de 2025 ne sont pas directement comparables à ceux des cycles ONU-SWAP précédents et constituent un nouveau point de repère au regard duquel les progrès institutionnels et les ajustements de cap seront évalués au fil du temps.

15. En 2025, ONU Tourisme atteint ou dépasse 31 % des 18 indicateurs ONU-SWAP, soit environ la moitié du pourcentage enregistré dans l'ensemble du système des Nations Unies, dépassant les exigences des indicateurs de performance en matière de gestion axée sur les résultats PI1 « Planification stratégique et résultats des ODD liés au genre » et PI3 « Obtention des résultats des ODD liés au genre ». De plus, par rapport à l'effectif de fonctionnaires de 2018, la représentation des femmes en 2025 a augmenté aux classes P.1, P.2, P.5, D.1 et D.2. En outre, malgré une baisse de la représentation des femmes à la classe P.4, passée de 55 % à 30 %, en 2025 la parité femmes-hommes a été atteinte dans l'ensemble des classes d'administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur car, globalement, la part des femmes a été de 53,4 % et celle des hommes de 46,6 %, la représentation des femmes atteignant ou dépassant les 50 % aux

classes P.1 à P.3, P.5 et D.2. Parallèlement, la forte représentation de femmes aux classes P.1 à P.3 fournit un vivier de talents susceptible de maintenir dans le temps la parité entre les sexes parmi les cadres supérieurs.

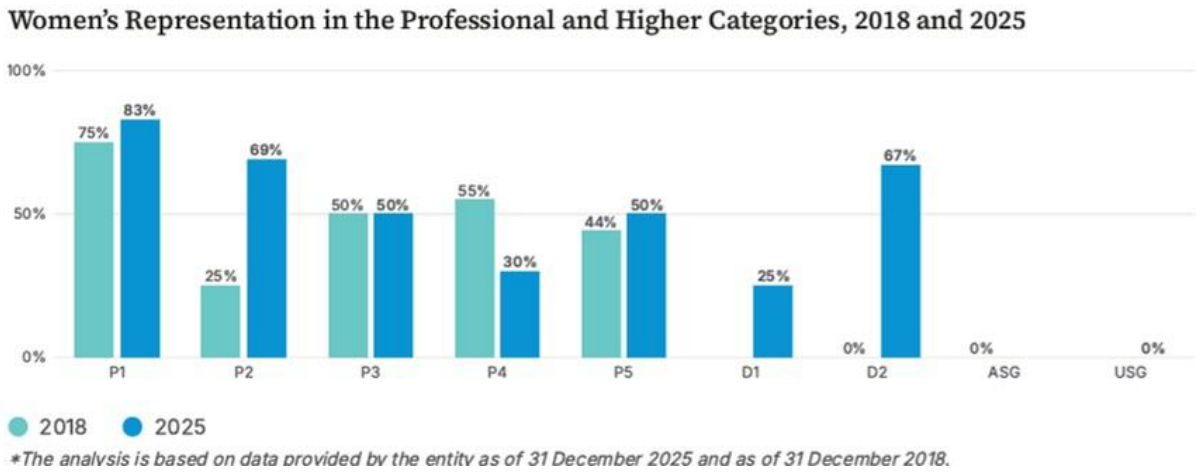


Tableau de bord à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité des genres

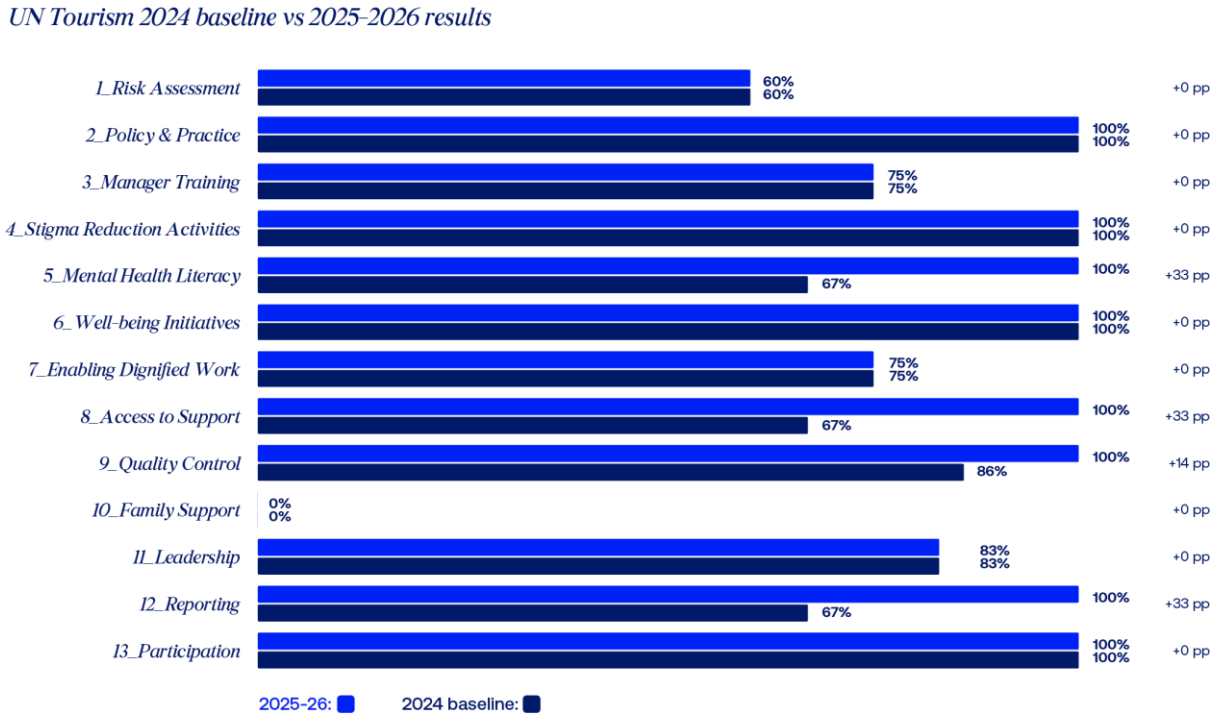
16. L'Organisation continue de participer activement au tableau de bord de données sur la parité entre les sexes dans le système des Nations Unies, à l'appui des efforts en matière de transparence au sein de l'Organisation et dans l'ensemble du système des Nations Unies.

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

17. ONU Tourisme reste active 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 participant à un rythme mensuel aux réunions et aux échanges connexes de meilleures pratiques. Dans ce cadre, l'Organisation est associée à la création d'initiatives thématiques à l'échelle du système en faveur de la santé mentale et du bien-être au travail dans l'ensemble des organismes des Nations Unies. À cet égard, ONU Tourisme a pris part au deuxième exercice annuel d'établissement de la grille de résultats de la Stratégie, comprenant 13 indicateurs clé au regard desquels sont mesurées les actions et les initiatives de l'Organisation pour prévenir et atténuer les problèmes de santé mentale et de bien-être et pour promouvoir et soutenir la santé mentale et le bien-être.

18. Il convient de signaler que le soutien aux familles figure comme un nouvel indicateur à part entière dans le cycle 2025-2026. Il n'est donc pas pris en compte dans la comparaison des résultats de l'Organisation de 2024 et de 2025-2026. Cela étant, le surcroît d'attention porté à cette question et l'indicateur relatif à l'environnement propice à un travail digne devraient assurer sur le long terme des progrès plus équilibrés et plus durables.

19. Il est à relever que dans la grille de résultats, ONU Tourisme affiche une moyenne comparable de 91,1 % en 2025-2026, contre 81,7 % en 2024 : c'est une évolution globale significative et un résultat supérieur à la moyenne enregistrée dans le système, ce qui maintient ONU Tourisme aux avant-postes en termes de culture au travail donnant la priorité à la santé mentale et au bien-être. Des progrès considérables ont été accomplis, sachant que l'Organisation a atteint ou dépassé, pour la plupart des indicateurs, la moyenne des organismes des Nations Unies. La conformité est totale dans le cas de huit indicateurs, ce qui est deux fois plus que lors du précédent exercice d'établissement de la grille de résultats. Une performance solide est à signaler dans les domaines relatifs à l'intégration aux politiques et aux pratiques, la réduction de la stigmatisation, la sensibilisation à la santé mentale, les initiatives en faveur du bien-être, le leadership, l'établissement de rapports et la participation.



20. En outre, le département des ressources humaines continue d'organiser des formations sur divers sujets liés à la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et le bien-être. Ces formations sont dispensées par la Conseillère du personnel de l'Organisation, dont le rôle reste de fournir des services de soutien psychosocial au personnel et de lui proposer des outils adaptés à ses besoins. Ce rôle demeure essentiel pour favoriser le bien-être psychosocial du personnel de l'Organisation.

21. Conformément à l'engagement de l'Organisation de s'occuper 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 au sein du système commun, et, plus largement, les meilleures pratiques disponibles.

D. Apprentissage et perfectionnement

22. 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. Des formations continuent d'être dispensées tout au long de l'année dans divers domaines, notamment la maîtrise des langues, les entretiens axés sur les compétences, 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.

23. Tout le personnel sera tenu de suivre des formations supplémentaires, en particulier en matière de prévention du harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, comme dicté par les politiques qui seront promulguées par l'Organisation sur ces sujets.

E. Élaboration des politiques

24. Le travail pour achever la mise au point des politiques en matière de prévention de la 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 attendre face à de tels agissements. À cet égard, l'Organisation participe activement aux initiatives de coordination interinstitutions du système des Nations Unies.

25. En outre, le *Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements d'ONU Tourisme*, rendu public à la cent vingt-sixième session du Conseil exécutif dans le rapport sur les ressources humaines (réf. CE/126/10), 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.

26. Plusieurs autres politiques sont sur le point d'être parachevées, notamment celles 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 convient de 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.

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

27. 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.

28. L'état d'avancement des recommandations découlant de l'audit 2023/086 du BSCI est exposé en détail dans le document CE/127/7. L'Organisation étant 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, le travail se poursuit pour terminer la mise en œuvre des six recommandations qui n'ont pas encore été closes et devraient l'être au quatrième trimestre 2026.

G. Enquêtes

29. 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 locale sur les conditions d'emploi en vigueur à Madrid

30. À la date du présent rapport, les préparatifs sont en cours en vue de l'enquête locale sur les conditions d'emploi qui sera conduite par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), en coordination avec un comité local d'enquête sur les conditions d'emploi, en

novembre 2026. L'enquête a pour objet de revoir les traitements du personnel de la catégorie des services généraux pour s'assurer que la rémunération reste alignée sur les conditions d'emploi en vigueur au niveau local et sur la méthodologie établie par la CFPI. Cela passe par un travail de collecte et d'analyse des données pertinentes sur les traitements et sur l'emploi auprès d'employeurs comparables sur le marché du travail local, afin de déterminer les niveaux de traitements appropriés.

31. Le Chef des ressources humaines, en sa qualité de coordonnateur de l'enquête, a coordonné la mise en place du comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et engagé le travail préparatoire nécessaire, notamment la référenciation des postes concernés, la collecte des informations requises pour l'enquête et l'élaboration des supports destinés à faciliter les phases ultérieures de collecte et d'analyse des données.

32. Des éléments d'information pour resituer dans son contexte l'enquête locale sur les conditions d'emploi sont fournis dans le document CE/126/10. Le Conseil exécutif sera tenu informé de l'avancement du travail en cours à ses futures sessions.

Enquête sur le coût de la vie

33. Des informations concernant l'enquête sur le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui sera conduite par la CFPI au quatrième trimestre 2026 ont été communiquées au Conseil exécutif à sa précédente session dans le document CE/126/10. L'enquête a pour but d'évaluer les variations du coût de la vie sur le lieu d'affectation et leurs implications pour la rémunération du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, conformément à la méthodologie établie par la CFPI.

34. Le Chef des ressources humaines, qui est chargé de coordonner cette activité, s'est occupé de la préparation nécessaire, notamment en coordonnant la mise en place du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et en recueillant les informations voulues pour la phase préparatoire.

35. Des mises à jour sur cette activité seront fournies au Conseil exécutif à ses futures sessions.

Gestion des plaintes

36. Les canaux de traitement des plaintes internes fonctionnent conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation et aux politiques applicables. Depuis le précédent rapport au Conseil exécutif, et après la fin de la période considérée dans le présent rapport, l'Organisation a reçu un recours introduit par un fonctionnaire au sujet d'une décision administrative, traité comme il convient dans le cadre des mécanismes établis de recours qui sont en place.

***

UN Tourism

Human Resources Statistics



As of 31 August 2026

Index

Workforce at a Glance as of 31 August 2026 3

Workforce* Distribution by Department as of 1 August 2025, 1 March 2025 and 31 August 2026 4

Workforce* Movement Between 1 April 2024 and 31 August 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 31 August 2026 8

Affiliate Workforce* Distribution by Nationality and Gender of 31 August 2026 9

Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 31 August 2026 10

Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 31 August 2026 10

Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026 11

Core Workforce Distribution by Age and Category as of 31 August 2026 12

Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 31 August 2026 12

Number of Recruitments, from 2022 to 2026* 13

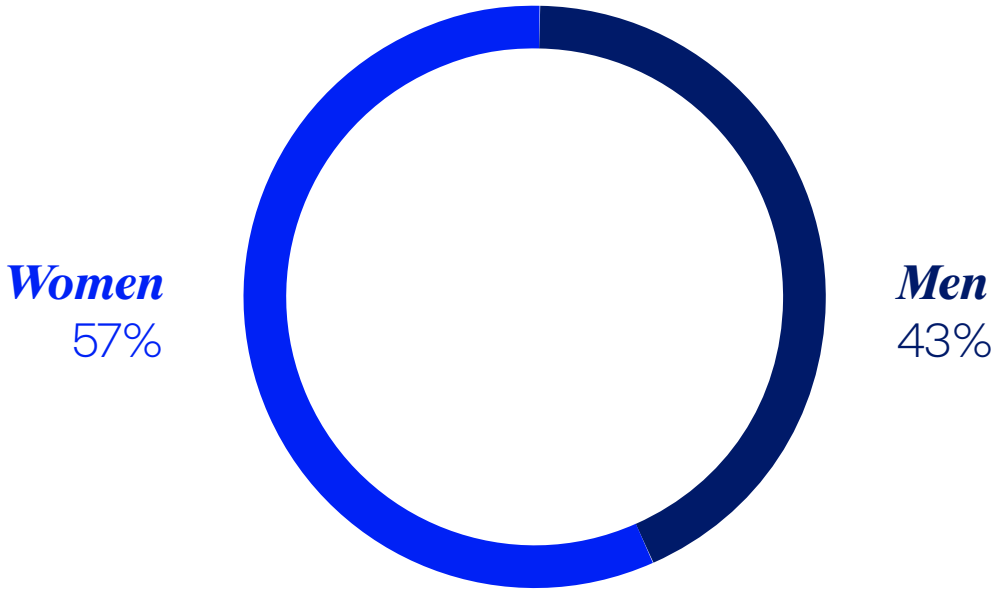
Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2026* 13

Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026* 14

Workforce* Utilization of Flexible Working Arrangements (FWA) as of 31 August 2026 15

Workforce at a Glance as of 31 August 2026

As of **31 August 2026**, the UN Tourism workforce is comprised of **266 people**.



	Total Workforce		Men		Women	
Core Workforce	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Professional	60	23%	28	47%	32	53%
General Service	31	12%	12	39%	19	61%
TOTAL	**91**	**34%**	**40**	**44%**	**51**	**56%**

	Total Workforce		Men		Women	
Affiliate Workforce	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	1	1%	1	100%	1	100%
Service Contract	128	73%	49	38%	79	62%
Interns	10	6%	2	20%	8	80%
Experts	32	18%	20	63%	12	38%
TOTAL	**175**	**66%**	**75**	**42,86%**	**101**	**57,71%**

Workforce* Distribution by Department as of 1 August 2025, 1 March 2025 and 31 August 2026

*Special Advisers and Experts are not included.

Core Workforce

Professional *General Service*

Affiliate Workforce

Junior Professional Officers (JPOs) *Officials on Loan* *Service Contract* *Interns*

Department	*Year*	*Number, Percentage & Type of Contracts*						*Total Workforce*	
Administration and Finance	Aug. 2025	0	1	0	0	1	0	**2**	1%
	Mar. 2026	0	1	0	0	1	0	**2**	1%
	Aug. 2026	0	1	0	0	1	0	**2**	1%
Affiliate Members and Public-Private Collaboration	Aug. 2025	1	1	0	0	6	0	**8**	3%
	Mar. 2026	1	1	0	0	7	0	**9**	4%
	Aug. 2026	1	1	0	0	7	0	**9**	4%
Budget and Finance	Aug. 2025	3	1	0	0	10	0	**14**	6%
	Mar. 2026	3	1	0	0	10	0	**14**	6%
	Aug. 2026	3	1	0	0	10	0	**14**	6%
Communications	Aug. 2025	1	1	0	0	5	1	**9**	4%
	Mar. 2026	1	1	0	0	4	0	**6**	3%
	Aug. 2026	1	1	0	0	4	0	**6**	3%
Conference Services	Aug. 2025	4	1	0	0	4	0	**9**	4%
	Mar. 2026	4	1	0	0	4	0	**9**	4%
	Aug. 2026	4	1	0	0	4	0	**9**	4%
Ethics, Culture and Social Responsibility	Aug. 2025	0	3	0	0	3	0	**6**	3%
	Mar. 2026	0	3	0	0	3	1	**7**	3%
	Aug. 2026	0	3	0	0	3	0	**6**	3%
Office of the Executive Director (ED Bayona)	Aug. 2025	1	0	0	0	2	1	**4**	2%
	Mar. 2026	1	0	0	0	4	0	**5**	2%
	Aug. 2026	1	0	0	0	3	0	**4**	2%
Office of the Executive Director (ED Liu)	Aug. 2025	1	1	0	0	0	1	**2**	1%
	Mar. 2026	1	1	0	0	0	0	**2**	1%
	Aug. 2026	1	1	0	0	0	0	**2**	1%
General Services	Aug. 2025	0	3	0	0	6	0	**9**	4%
	Mar. 2026	0	4	0	0	6	0	**10**	4%
	Aug. 2026	0	4	0	0	6	0	**10**	4%
Human Resources	Aug. 2025	1	1	0	0	8	0	**10**	4%
	Mar. 2026	1	1	0	0	8	1	**11**	5%
	Aug. 2026	1	1	0	0	8	0	**10**	4%
Information and Communication Technology	Aug. 2025	1	3	0	0	3	1	**8**	4%
	Mar. 2026	1	3	0	0	4	0	**8**	3%
	Aug. 2026	1	3	0	0	5	0	**9**	4%
Innovation, Education and Investments	Aug. 2025	3	0	0	0	13	0	**16**	7%
	Mar. 2026	3	0	0	0	8	1	**12**	5%
	Mar. 2026	3	0	0	0	12	0	**15**	6%

Core Workforce

Professional *General Service*

Affiliate Workforce

Junior Professional Officers (JPOs) *Officials on Loan* *Service Contract* *Interns*

Department	*Year*	*Number, Percentage & Type of Contracts*						*Total Workforce*	
Institutional Relations, Partnerships and Advocacy	Aug. 2025	4	0	0	0	2	2	**8**	3%
	Mar. 2026	4	0	0	0	3	0	**7**	3%
	Aug. 2026	4	0	0	0	4	1	**9**	4%
Office of Legal Affairs and International Standards	Aug. 2025	3	0	0	0	5	0	**8**	3%
	Mar. 2026	3	0	0	0	5	0	**8**	3%
	Aug. 2026	3	0	0	0	5	0	**8**	3%
Office of the Secretary-General	Aug. 2025	5	2	0	0	6	0	**13**	5%
	Mar. 2026	6	2	0	0	4	0	**12**	5%
	Mar. 2026	6	2	0	0	3	0	**11**	5%
Regional Department for Africa	Aug. 2025	4	0	0	0	4	0	**8**	3%
	Mar. 2026	2	0	0	0	4	0	**6**	3%
	Aug. 2026	2	0	0	0	5	0	**7**	3%
Regional Department for Asia and the Pacific	Aug. 2025	4	0	0	2	2	3	**11**	5%
	Mar. 2026	4	0	1	1	2	0	**8**	3%
	Aug. 2026	4	0	1	1	2	0	**8**	3%
Regional Department for Europe	Aug. 2025	2	0	0	1	4	2	**8**	3%
	Mar. 2026	2	0	0	0	3	1	**6**	3%
	Aug. 2026	2	0	0	0	5	0	**7**	3%
Regional Department for the Americas	Aug. 2025	1	2	0	0	1	0	**4**	2%
	Mar. 2026	0	2	0	0	2	4	**8**	3%
	Aug. 2026	0	2	0	0	1	1	**4**	3%
Regional Department for the Middle East	Aug. 2025	1	1	0	0	2	0	**4**	2%
	Mar. 2026	1	1	0	0	2	0	**4**	2%
	Aug. 2026	1	1	0	0	2	0	**4**	2%
Regional Office for the Americas	Aug. 2025	1	0	0	0	1	0	**2**	1%
	Mar. 2026	2	0	0	0	4	0	**6**	3%
	Aug. 2026	2	0	0	0	5	5	**12**	5%
Regional Office for the Middle East	Aug. 2025	5	1	0	0	18	3	**26**	11%
	Mar. 2026	5	1	0	0	22	3	**28**	12%
	Aug. 2026	5	1	0	0	22	3	**24**	10%
Security	Aug. 2025	1	0	0	0	0	0	**1**	0%
	Mar. 2026	1	0	0	0	0	0	**1**	0%
	Aug. 2026	1	0	0	0	0	0	**1**	0%
Statistics, Standards and Data	Aug. 2025	2	2	0	0	3	1	**9**	4%
	Mar. 2026	2	2	0	0	2	0	**6**	3%
	Mar. 2026	2	1	0	0	3	0	**6**	3%
Sustainable Tourism and Resilience	Aug. 2025	4	1	0	1	0	1	**7**	3%
	Mar. 2026	4	1	0	1	0	0	**6**	3%
	Aug. 2026	4	1	0	1	0	0	**6**	3%
International Development and Cooperation	Aug. 2025	3	2	0	0	4	1	**10**	5%
	Mar. 2026	1	2	0	0	3	4	**10**	4%
	Aug. 2026	3	2	0	0	4	1	**10**	4%

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*	
Market Intelligence, Policies and Competitiveness	Aug. 2025	4	3	0	2	7	1	18	8%
	Mar. 2026	4	4	0	1	7	2	18	8%
	Aug. 2026	4	4	0	1	8	2	19	8%
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%
	Aug. 2026	1	0	0	0	0	0	1	0%
Total	Aug. 2025	61	31	1	6	119	18	238	100%
	Mar. 2026	60	32	1	3	123	11	230	100%
	Aug. 2026	60	31	1	3	128	10	233	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 2 March 2026 and 31 August 2026

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

	Professional	*General Services*	*Service Contract*
Appointment	0	0	8
Retirement	0	0	0
Inter-Agency Transfer or Secondment	0	0	0
Separation	0	1	2
Promotion within Category	0	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	31 August 2026
Professional	54	57	55	58	59	61	60	60
General Service	38	32	30	30	30	31	32	31
Service Contract	89	96	105	112	113	119	123	128

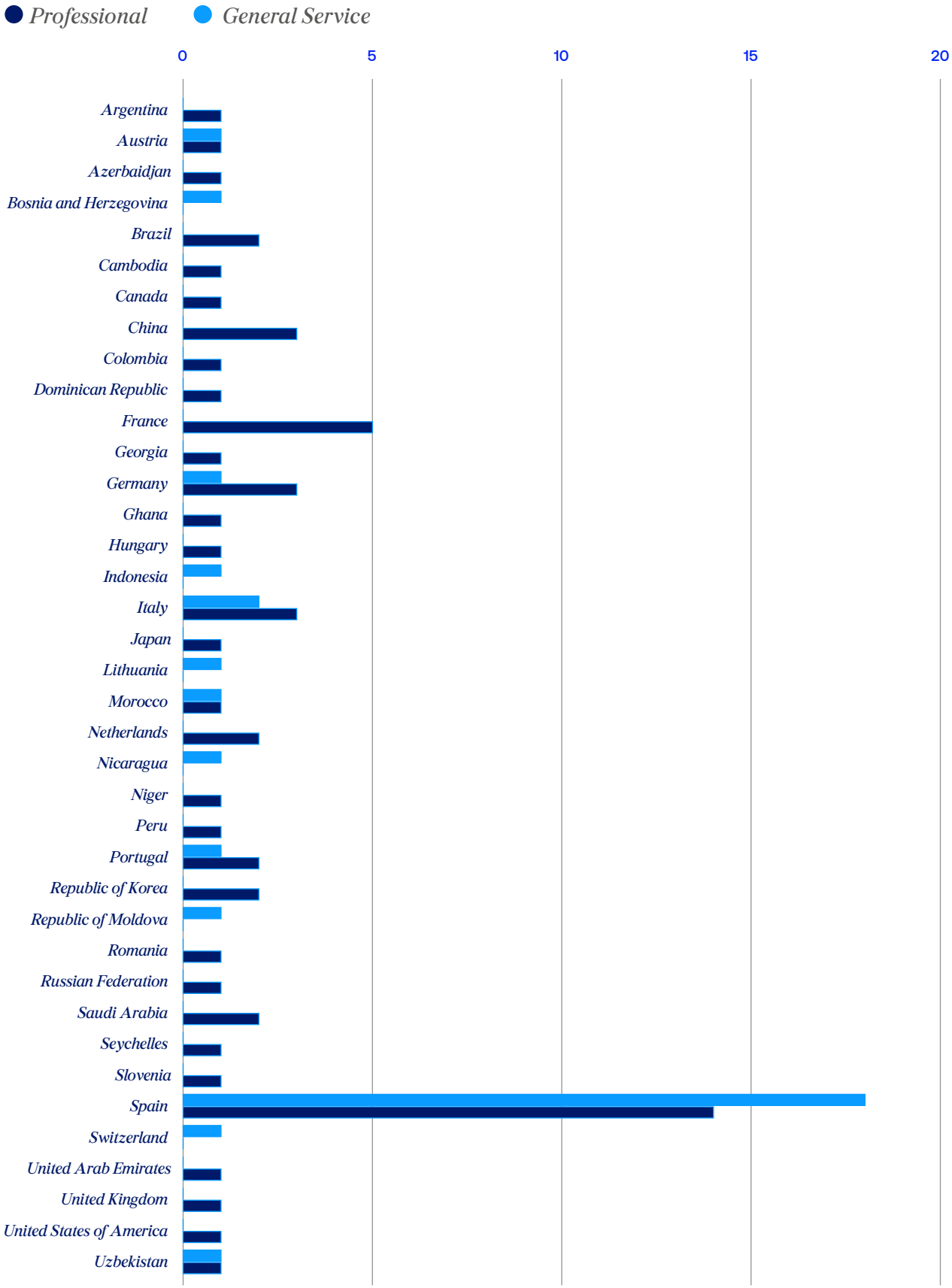
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2026

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

● *Men* ● *Women*

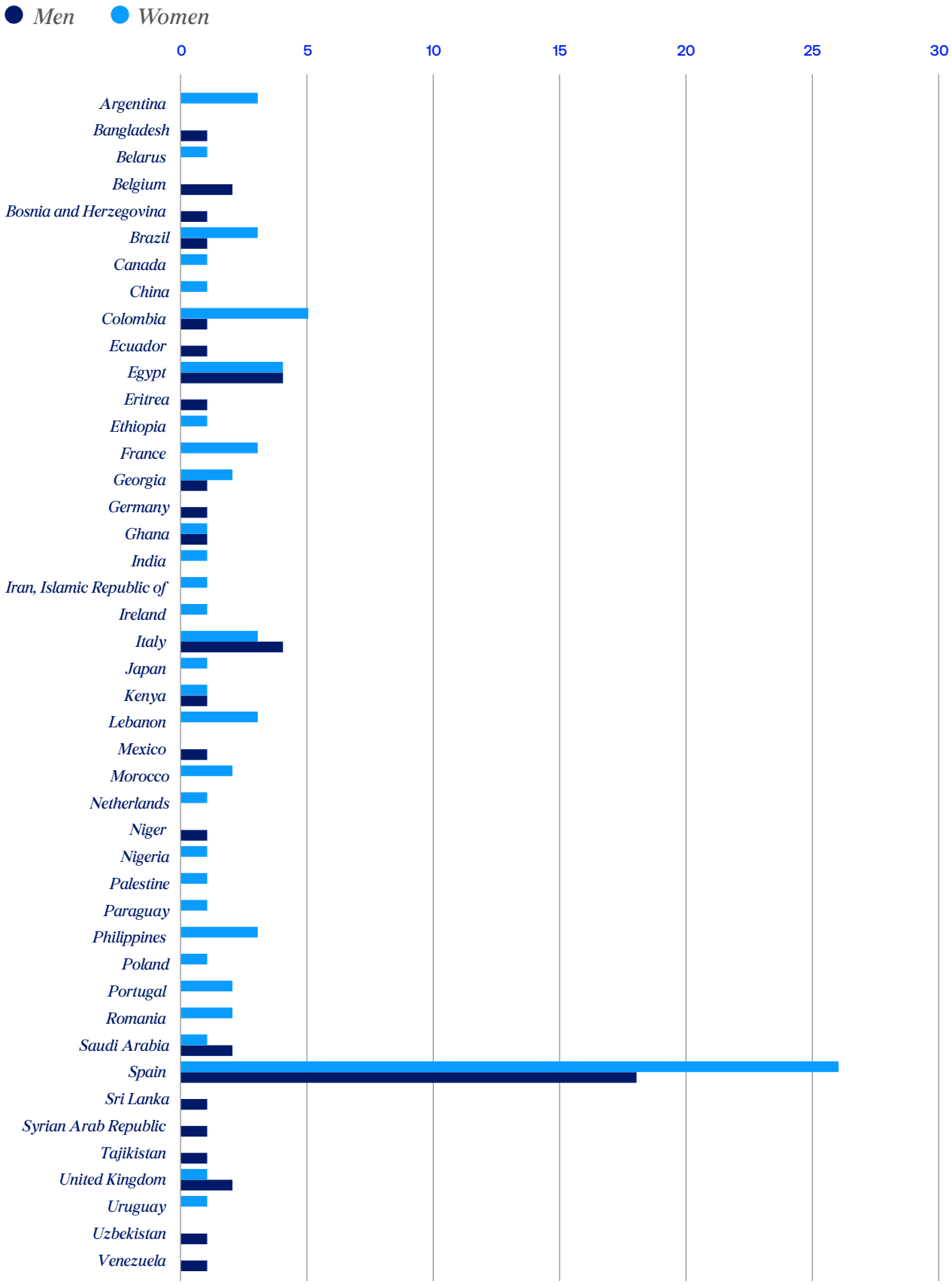


Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 31 August 2026



Affiliate Workforce* Distribution by Nationality and Gender of 31 August 2026

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

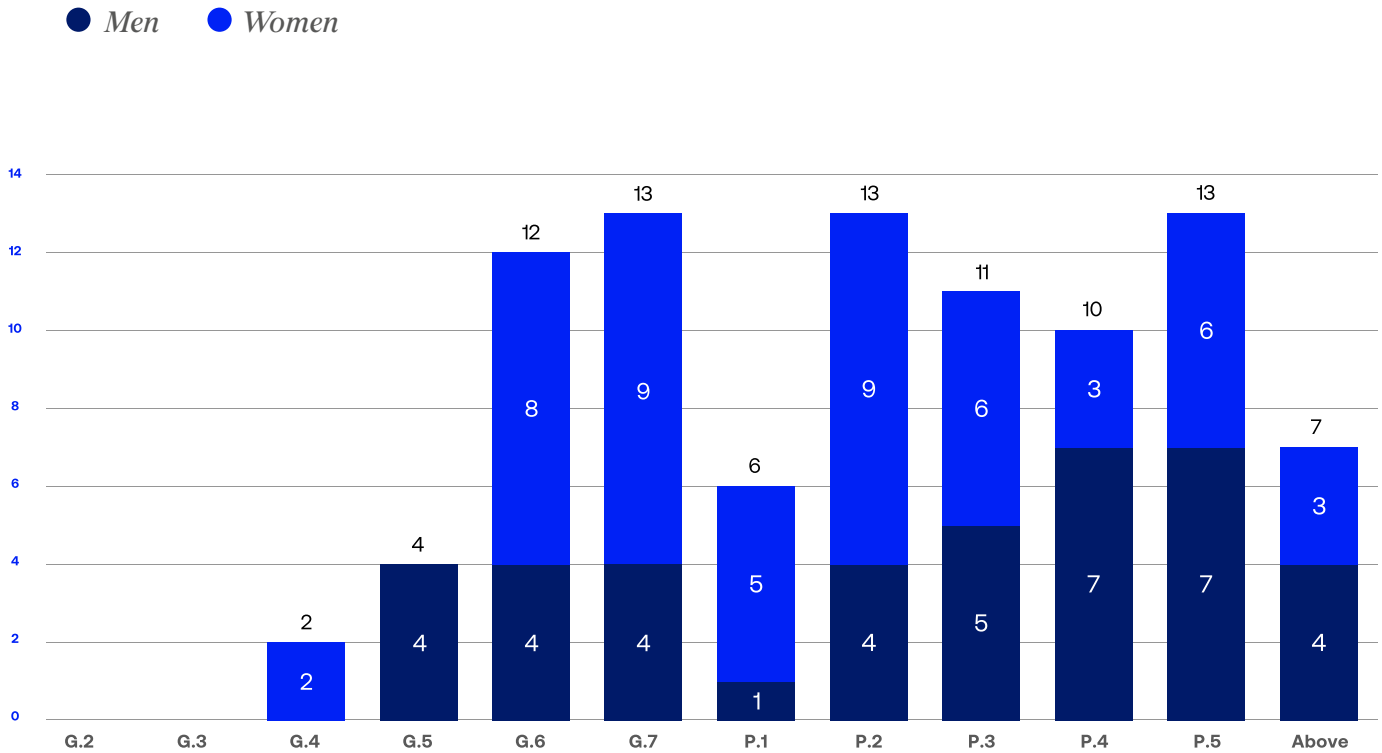


Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 31 August 2026

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

	Africa	*Americas*	*Asia and the Pacific*	*Europe*	*Middle East*	*Total*
Professional	4	8	7	38	3	60
General Services	1	1	1	28	0	31
Service Contract	10	19	10	72	17	128

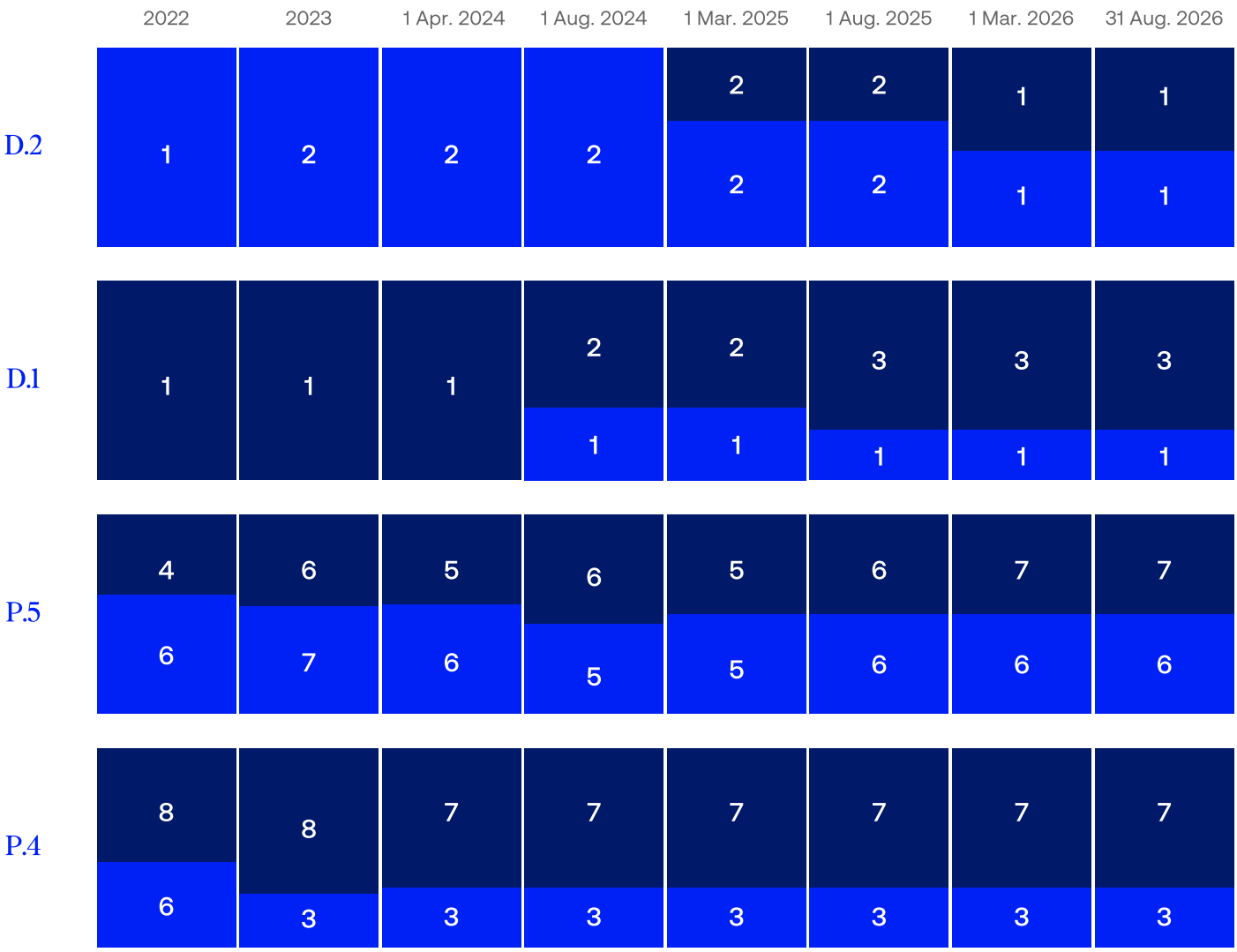
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 31 August 2026



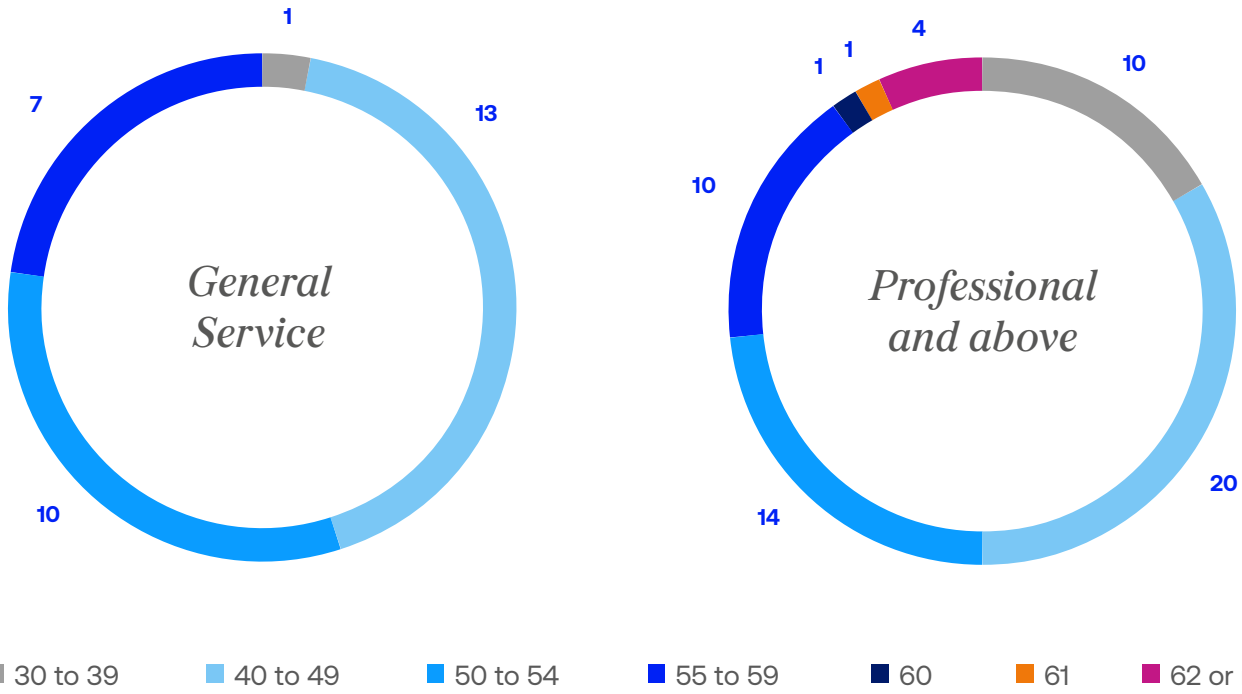
Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026

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

Men *Women*

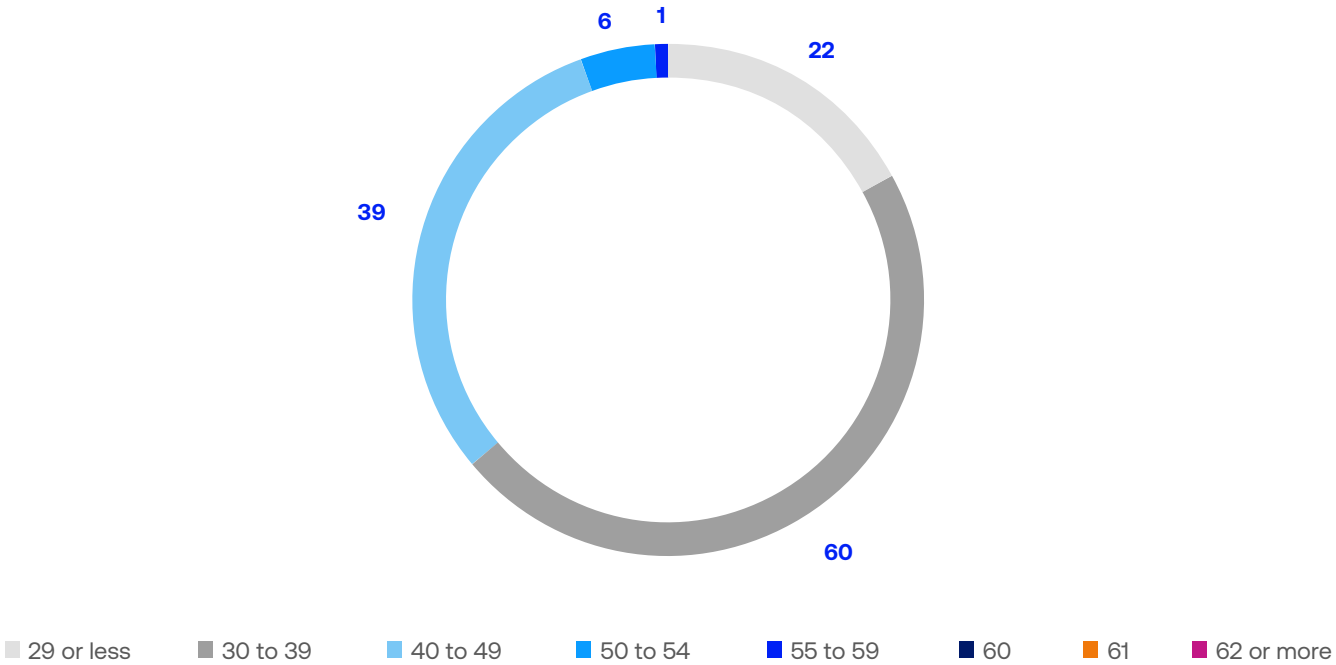


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 31 August 2026



Affiliate Workforce* Distribution by Age as of 31 August 2026

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



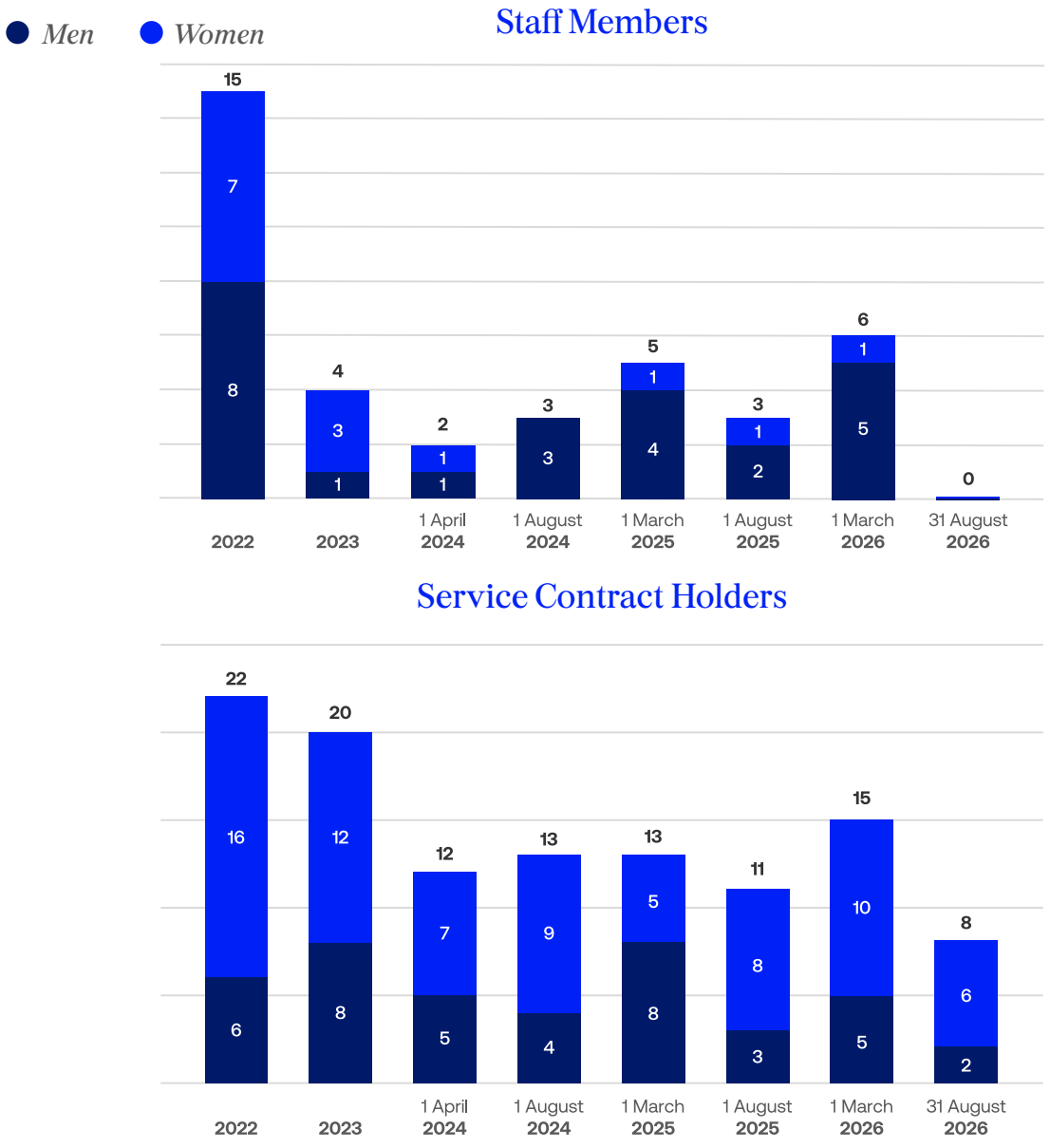
Number of Recruitments, from 2022 to 2026*

*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	31 August 2026
Professional and Above	11	4	2	2	4	2	4	0
General Service	4	0	0	1	1	1	2	0
Service Contract	22	20	12	13	13	11	15	8
Total	**37**	**24**	**14**	**16**	**18**	**14**	**21**	**8**

Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2026*

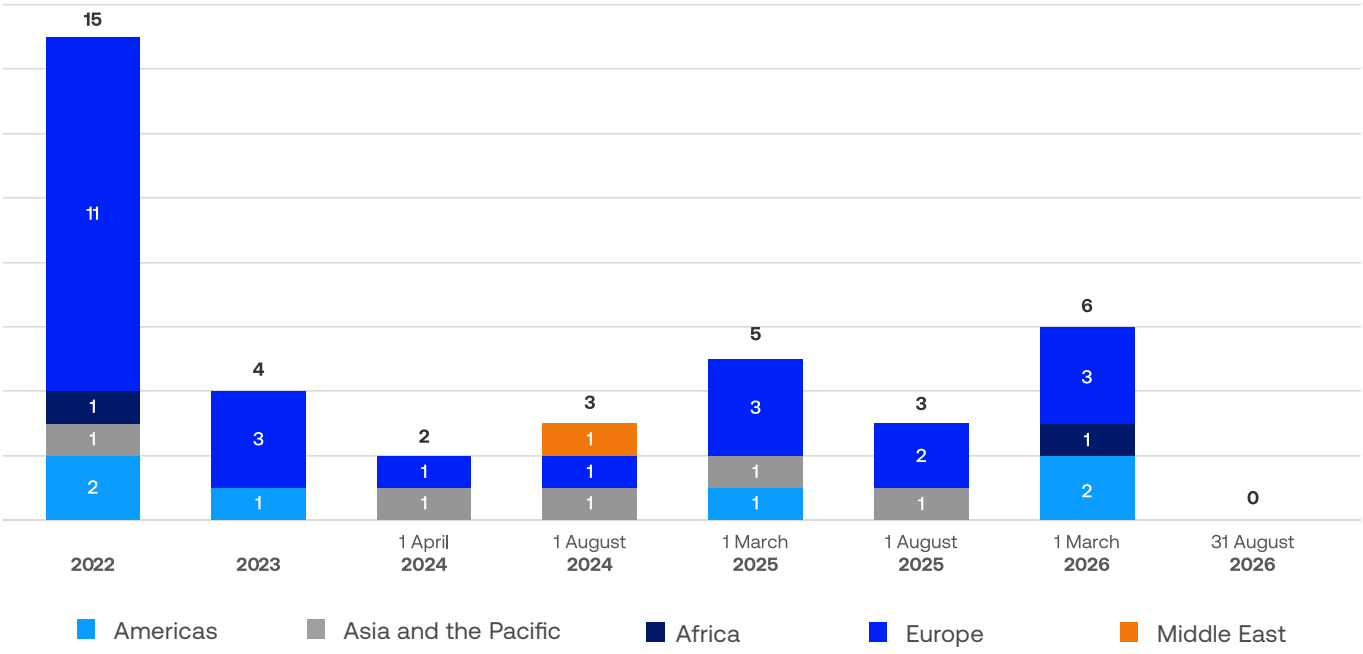
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



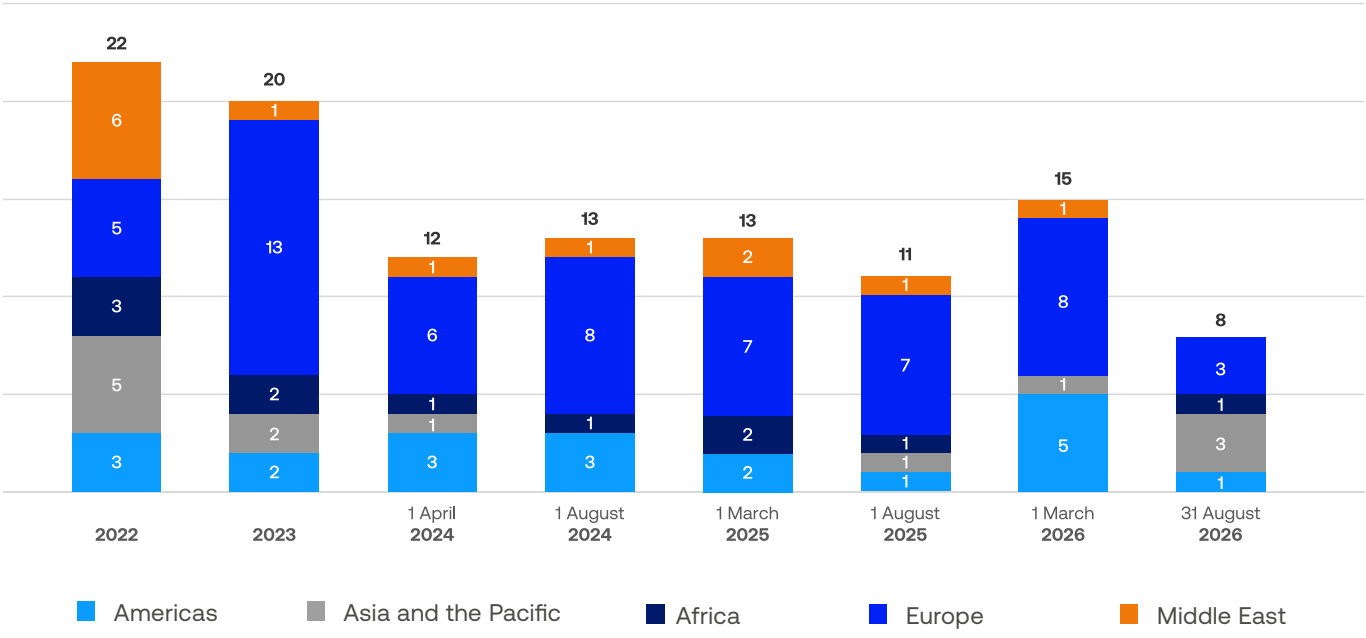
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026*

*From 2022 to 2023, as of 31 December

Staff Members



Service Contract Holders



Workforce* Utilization of Flexible Working Arrangements (FWA) as of 31 August 2026

*Special Advisers and Experts are not included

	Number	% of eligible workforce as at 31 August 2026
Eligible workforce as at 1 March 2026	233	100%
Workforce utilizing telecommuting within the duty station since FWA implementation	165	71%
Workforce utilizing telecommuting outside the duty station since FWA implementation	206	88%