

Consejo Ejecutivo

126.ª reunión
Toledo (España)

10-11 de junio de 2026

**Punto 10 del orden del día
Informe sobre recursos humanos**

CE/126/10
Madrid, 5 de junio de 2026
Original: inglés

ONU Turismo tiene la voluntad de cuidar del medio ambiente. Todos los documentos de la Asamblea General pueden obtenerse a través de la web de ONU Turismo, www.untourism.int/es, o mediante el siguiente código QR.

**Prefacio de la Secretaria General**

El presente informe cubre un período de referencia que finaliza el 1 de marzo de 2026, poco después del inicio de mi mandato el 1 de enero de 2026. Diversas actuaciones de recursos humanos descritas en el presente informe, en particular los procesos de contratación, selección y nombramiento concluidos antes de esa fecha, se iniciaron y finalizaron durante el mandato de mi predecesor.

Estos elementos se presentan para informar al Consejo Ejecutivo, de conformidad con la práctica de presentación de informes de la Organización. Como Secretaria General, tengo el compromiso de garantizar que los procesos de recursos humanos se desarrollen de una forma que refleje los máximos estándares de integridad, transparencia y responsabilidad, y estén en plena concordancia con el Estatuto y el Reglamento del Personal. Desde que asumí el cargo, me he centrado en fortalecer las disposiciones de la gobernanza de los recursos humanos, en particular en lo que se refiere a una documentación clara, una adecuada supervisión y la coherencia en la aplicación del Estatuto y el Reglamento del Personal. La Secretaría mantiene el compromiso de respetar el proceso debido, la confidencialidad, los derechos de los funcionarios y los principios de la buena administración.

Resumen

El presente informe ofrece un análisis exhaustivo de la situación de los recursos humanos en ONU Turismo al 1 de marzo de 2026, en el que se describen los avances, los retos y las reformas en consonancia con los objetivos estratégicos de la Organización. A fecha del informe, la fuerza laboral está integrada por un total de 264 empleados, de los cuales el 35 % son funcionarios y el 65 % son personal afiliado o de otras categorías. Las mujeres representan el 55 % de los funcionarios y el 59 % del personal afiliado, con una representación de 39 nacionalidades en el primer caso y de 41 nacionalidades en el segundo. La Organización sigue dando prioridad a la paridad de género, a una representación geográfica equilibrada y a la contratación de personal procedente de una base lo más amplia posible, manteniendo siempre unos altos estándares de competencia e integridad.

Desde el último período de referencia, se han completado varios procesos de contratación. El desarrollo del talento sigue siendo una prioridad, tanto a través de la participación en programas de promoción temprana del talento, como el programa de prácticas de ONU Turismo, y la participación en el marco del Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico para el conjunto de las Naciones Unidas, como, a nivel interno, mediante la oferta de diversas oportunidades de formación que incluyen competencias técnicas y de gestión, así como el bienestar, ya que la Organización sigue dando prioridad al equilibrio entre el trabajo y la vida personal y al bienestar del personal.

La perspectiva de género, la diversidad y la inclusión siguen siendo aspectos fundamentales de la labor de la Organización. Junto con otros, estos temas siguen siendo parte esencial del trabajo de la Organización en materia de elaboración de políticas, que sigue siendo un ámbito prioritario. Teniendo en cuenta la limitación de recursos, se están finalizando las políticas sobre prevención del acoso, protección de la explotación y los abusos sexuales, contratación y selección, gestión del rendimiento, y diversidad, al tiempo que se están revisando las políticas sobre el personal afiliado y otras cuestiones.

En conjunto, estos avances demuestran el compromiso continuo de la Organización con el fomento de una fuerza laboral profesional, inclusiva y responsable que respalde su mandato y su visión estratégica.

El informe también ofrece información sobre la elección de los miembros del Comité de Pensiones del Personal para el período 2026-2027, que la Asamblea General, en su vigésima sexta reunión, decidió delegar a la presente reunión del Consejo Ejecutivo. Hasta la fecha, no se han recibido candidaturas para los puestos de miembros titulares y suplentes. Se anima, por tanto, a los Estados Miembros a que envíen sus candidaturas para que el Consejo Ejecutivo pueda proceder a la elección de los cuatro representantes necesarios.

El informe incluye también el “Código de conducta de ONU Turismo para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos de ONU Turismo” aplicable a todos los eventos de ONU Turismo y a quienes participen en los mismos. Estará disponible en línea y en los lugares donde se organicen eventos para promover la concienciación y el cumplimiento de sus normas de conducta.

PROYECTO DE DECISIÓN¹

Punto 10 del orden del día
Informe sobre recursos humanos
(documento CE/126/10)

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo examinado el informe,

1. *Toma nota* de la información suministrada en el informe sobre recursos humanos;
2. *Reconoce* el trabajo llevado a cabo por el personal de la Organización que presta servicio en función de su mandato, en particular a la luz de las crecientes exigencias impuestas a la Organización y habida cuenta de sus limitados recursos;
3. *Toma nota* de que diversas cuestiones descritas en el informe se refieren a acciones iniciadas o concluidas antes del inicio del mandato de la actual Secretaria General, y de que esta informará, según proceda, de los cambios institucionales relativos a la gobernanza de los recursos humanos y la rendición de cuentas en una futura reunión del Consejo, de conformidad con las normas aplicables;
4. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen propuestas concretas a la Organización para la financiación de personal subalterno del Cuadro Orgánico;
5. *Acoge con beneplácito* el “Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos de ONU Turismo”;
6. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen a la Organización funcionarios cedidos temporalmente, especialmente ante las crecientes exigencias de la Organización y sus limitados recursos; y
7. *Decide* elegir a los siguientes Estados Miembros para conformar el Comité de Pensiones del Personal de ONU Turismo durante el bienio 2026-2027:

[MIEMBRO 1] y [MIEMBRO 2] como miembros titulares;

[MIEMBRO 1] y [MIEMBRO 2] como miembros suplentes.

¹ El presente texto es un proyecto de decisión. Para consultar la decisión definitiva aprobada por el Consejo Ejecutivo, le rogamos se remita al documento de decisiones que se publica al finalizar la reunión.

I. Introducción y estructura del informe

1. Este informe ofrece un examen exhaustivo de la situación de los recursos humanos de ONU Turismo a 1 de marzo de 2026 y destaca los principales avances, dificultades e iniciativas en curso.
2. Las iniciativas y actividades emprendidas por la Organización en relación con la gestión de recursos humanos están llevándose a cabo con los recursos y puestos de funcionario aprobados, y en consonancia con los objetivos estratégicos definidos para la Organización.
3. Este informe también facilita información sobre el Comité de Pensiones del Personal en el anexo II. El Comité está compuesto por miembros titulares y suplentes elegidos entre los Estados Miembros, por la Asamblea General, la Secretaría General y los funcionarios de la Organización afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de conformidad con la disposición 6 c) de los Estatutos de la Caja.
4. En su vigésima sexta reunión, celebrada en noviembre de 2025, la Asamblea General, en virtud de su resolución 779(XXVI), observando que no se habían recibido en esa reunión candidaturas para el Comité de Pensiones del Personal de ONU Turismo para el bienio 2026-2027, decidió delegar en el Consejo Ejecutivo la designación de sus miembros en su 126.^a reunión.

II. Fuerza laboral de ONU Turismo

5. Al 1 de marzo de 2026, la fuerza laboral total de ONU Turismo está integrada por 264 personas. Los funcionarios² representan el 35 % del total de la fuerza laboral, mientras que el personal afiliado y de otro tipo³ constituye el 65 %.
6. Desde una perspectiva de género, las mujeres representan aproximadamente el 55 % del personal, mientras que los hombres constituyen en torno al 45 %, si bien esta proporción varía en función de la categoría. En las categorías de personal afiliado y de otro tipo, las mujeres constituyen alrededor del 59 % y los hombres aproximadamente el 41 %.
7. Desde la perspectiva de la representación geográfica general, entre el funcionariado están representadas 39 nacionalidades y entre los titulares de contratos de servicios, 41. Es importante reiterar el compromiso de la Organización de contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible, si bien manteniendo el más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad, y teniendo en cuenta el limitado número de puestos.
8. La Organización sigue estando comprometida a dar prioridad a la paridad de género y a una representación geográfica equitativa en sus estrategias de contratación.
9. El informe se complementa con una descripción general de los recursos humanos, con datos y métricas esenciales sobre la fuerza de trabajo de ONU Turismo, la distribución por género y la representación geográfica, que se presenta como anexo I del presente informe.

III. Asuntos relacionados con los recursos humanos

10. Desde la presentación de los informes anteriores sobre recursos humanos a la vigésima sexta reunión de la Asamblea General (documento A/26/4(d)), se han producido diversos avances, que se indican a continuación.

² Funcionarios con contrato de duración determinada o indeterminada en el marco del presupuesto ordinario o de fondos extrapresupuestarios de acuerdo con el Estatuto y el Reglamento del Personal.

³ Otros empleados con un contrato regido por las políticas de la Organización o personal subalterno del Cuadro Orgánico contratado con arreglo al acuerdo marco entre el PNUD y ONU Turismo.

A. Captación de talento y perfeccionamiento profesional

11. Después de la publicación de anuncios de vacantes, se han cubierto los siguientes puestos siguiendo procesos de selección competitivos⁴:
 - a) Director/a (D.1), Oficina Regional para las Américas (UNWTO/HHRR/VAC/21/ROAM/2025), Río de Janeiro (Brasil) - nombrada una persona nacional de Brasil;
 - b) Director/a (P.5), Departamento de Desarrollo Internacional y Cooperación (UNWTO/HHRR/VAC/18/IDCD/2025), Madrid (España) - nombrada una persona nacional de Níger;
 - c) Director (P.5), Departamento de Innovación, Educación e Inversiones y Departamento de Miembros Afiliados y Colaboración Público-Privada (UNWTO/HHRR/VAC/09/ROAM/2025), Río de Janeiro (Brasil) – nombrada una persona nacional de Brasil;
 - d) Director (P.5), Departamento de Relaciones Institucionales, Colaboraciones y Promoción (UNWTO/HHRR/VAC/31/IRPA/2025), Madrid (España) – nombrada una persona nacional de Uzbekistán;
 - e) Asistente Superior del Programa (G.6), Departamento de Servicios Generales (UNWTO/HHRR/VAC/19/GESE/2025), Madrid (España) – nombrada una persona nacional de España.
 - f) Asistente Superior del Programa (G4), Departamento de Inteligencia de Mercado, Políticas y Competitividad (UNWTO/HHRR/VAC/28/MIPC/2025), Madrid (España) – nombrada una persona nacional de España.
12. Los puestos vacantes de la Organización se revisan continuamente para garantizar la alineación con el programa de trabajo de la Organización y las prioridades estratégicas, habida cuenta de las restricciones presupuestarias. La Organización está comprometida a mantener prácticas de contratación que promuevan la transparencia y la selección de los candidatos más cualificados, de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal.

Programas de prácticas profesionales

13. Para impulsar el desarrollo profesional de los jóvenes, la Organización sigue estableciendo múltiples acuerdos con instituciones educativas para nutrir el programa de prácticas de ONU Turismo. Es importante señalar que la asignación de un puesto de prácticas no implica ninguna garantía ni derecho a un futuro empleo en la Organización. No obstante, el programa brinda una valiosa oportunidad a los jóvenes para que conozcan los principios y mandatos de la Organización y puedan sacarle partido en sus futuras carreras profesionales.
14. ONU Turismo colabora en la recopilación anual de datos para el Youth2030 Scorecard for UN entities, una herramienta de planificación estratégica, medición del desempeño y rendición de cuentas pensada para comprobar el desempeño de las entidades de las Naciones Unidas en las áreas fundacionales y prioritarias descritas en Youth2030, que refleja el trabajo de estas entidades para y con la juventud, en línea con los principios de una participación significativa de los jóvenes.

Iniciativas de capacitación

15. El interés constante de los Estados Miembros en las iniciativas de capacitación de la Organización permite que expertos y funcionarios de los Estados Miembros participen en las

⁴ Las selecciones mencionadas en este párrafo se llevaron a cabo antes de que finalizara el mandato del anterior Secretario General y se comunican al Consejo Ejecutivo con fines de información.

actividades de la Secretaría con carácter no reembolsable durante periodos específicos. Estos acuerdos se formalizan mediante un memorando de entendimiento.

16. Se alienta especialmente a los Estados Miembros a aprovechar esta opción, en particular para proporcionar los recursos humanos adicionales necesarios para la sede de ONU Turismo en Madrid (España) y las Oficinas Regionales de ONU Turismo en Riad (Arabia Saudita) y en Río de Janeiro (Brasil), así como para la Oficina de Apoyo Regional de ONU Turismo para Asia y el Pacífico en Nara (Japón).
17. El acuerdo suscrito por la Organización con el PNUD sobre la gestión del Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico que se aplica en el ámbito de las Naciones Unidas sigue funcionando con éxito en ONU Turismo. Los Estados Miembros interesados pueden adscribir a sus jóvenes profesionales a ONU Turismo por periodos de entre uno y tres años si financian el puesto a través de este acuerdo marco.

B. Género, diversidad e inclusión

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

18. La Organización sigue concentrada en la adopción del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU–SWAP). El mecanismo de rendición de cuentas ONU–SWAP, establecido por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), sigue en vigor. Concluido el ciclo 2018-2025 de ONU-SWAP 2.0, ONU Turismo recibió el premio "Pequeña y Valiente", un reconocimiento de la firme colaboración, el compromiso sostenido y las valiosas contribuciones de la Organización al fortalecimiento de la rendición de cuentas y a la mejora de los resultados en el área de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, demostrando que es posible lograr un progreso con impacto incluso en entidades pequeñas que operan en contextos altamente complejos y sensibles. Una vez recibido el análisis comparativo de los informes de ONU-SWAP entre 2024 y 2025, se presentará un informe actualizado sobre los logros de la Organización a este respecto en futuras reuniones del Consejo Ejecutivo.

Cuadro de mando sobre paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas

19. Asimismo, como parte de sus esfuerzos por garantizar la transparencia en toda la Organización y en el sistema de las Naciones Unidas, ONU Turismo ha participado activamente, desde 2021, en el cuadro de mando sobre paridad de género del sistema de las Naciones Unidas.

Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

20. El Departamento de Recursos Humanos participa en la facilitación de información pertinente para la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que sienta las bases de un progreso sostenible y transformador en materia de inclusión de las personas con discapacidad en todos los pilares del trabajo de las Naciones Unidas. Incluye una política y un marco de rendición de cuentas, con modelos de referencia para evaluar el progreso y acelerar el cambio sobre la inclusión de la discapacidad en el régimen común de las Naciones Unidas. ONU Turismo informa anualmente sobre el progreso alcanzado en relación con quince indicadores, entre los que se incluyen los de liderazgo, planificación estratégica, política/estrategia específica sobre discapacidad, configuración institucional, consulta con personas con discapacidad, accesibilidad, ajuste razonable, evaluación, iniciativas conjuntas, desarrollo de la capacidad para el personal y comunicación.

C. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, salud y bienestar

21. ONU Turismo sigue participando mensualmente en las reuniones de la Junta de Ejecución de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar. Gracias a este marco, la Organización participa en la creación de iniciativas temáticas enfocadas a mejorar la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo en todo el sistema de las Naciones Unidas.

22. Entre estas iniciativas, el Departamento de Recursos Humanos continúa facilitando la impartición de cursos sobre diversas materias. Las sesiones formativas están a cargo de la Consejera de Personal de la Organización, cuyo papel sigue enfocándose en proporcionar servicios de apoyo psicosocial al personal y dotarlo de herramientas adaptadas a sus necesidades. Esta función sigue siendo esencial para velar por el bienestar psicosocial del personal de la Organización.
23. En sintonía con el compromiso de la Organización de abordar la buena salud y el bienestar de su personal, el Departamento de Recursos Humanos sigue haciendo un seguimiento de los avances en temas de salud y problemas de gestión relacionados con la salud dentro del régimen común, así como, más en general, con respecto a las mejores prácticas disponibles.

D. Formación y perfeccionamiento

24. La Organización sigue con su empeño por fomentar las actividades de formación y perfeccionamiento destinadas a mejorar las competencias de su personal. Cada año se realiza una evaluación exhaustiva de las necesidades en materia de formación y perfeccionamiento, en consulta con los supervisores y el Comité de la Asociación del Personal.
25. Se siguen impartiendo cursos en áreas diversas, tales como aptitudes lingüísticas, informática, gestión de proyectos, comunicación efectiva, resolución de conflictos, salud y bienestar, diversidad multicultural e inclusión y creación de equipos, y la oferta aumentará durante el próximo año.
26. En 2026, será preciso agregar cursos para todo el personal, en particular sobre la lucha contra el acoso (incluido el acoso sexual) y la protección frente a la explotación y los abusos sexuales, de conformidad con las exigencias de las políticas sobre estos temas que promulgará la Organización.

E. Formulación de políticas

27. La finalización de las políticas sobre prevención de la discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad, así como sobre medidas especiales para la protección frente a la explotación y los abusos sexuales, reafirman el compromiso de la Organización de fomentar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. La Organización mantiene una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, ya sea perpetrado por el personal o por terceros, y tomará las medidas oportunas para garantizar que dicho comportamiento se aborde de manera rápida y eficaz.
28. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, entre las que se encuentra ONU Turismo, tienen el compromiso de organizar eventos en los que todas las personas puedan participar en un entorno inclusivo, respetuoso y seguro. Los eventos del sistema de las Naciones Unidas se guían por las normas éticas y profesionales más estrictas, y se espera que todos los participantes en ellos se comporten con integridad y respeto hacia todas las personas asistentes o implicadas en cualquier acto del sistema de las Naciones Unidas. En 2019, la Junta de los Jefes Ejecutivos preparó el modelo “Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos del sistema de las Naciones Unidas”, diseñado de modo que cada organización pudiera adaptarlo en función de sus políticas y regulaciones.
29. El **“Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos de ONU Turismo”** figura en el anexo III del presente informe. Se aplica a todos los eventos de ONU Turismo, lo que incluye reuniones de los órganos rectores, conferencias, talleres, exposiciones, recepciones, eventos paralelos y cualquier otro foro organizado, acogido o patrocinado enteramente o en parte por ONU Turismo, con independencia de donde se celebre, así como a todo evento o reunión que tenga lugar en sus locales, tanto si el organizador, anfitrión o patrocinador es ONU Turismo como si no lo es, y a todos los participantes que asistan o intervengan en cualquier capacidad en él. El código de conducta estará disponible en línea y, cuando sea viable, se incluirá en la señalización de los lugares en que se celebren eventos de ONU Turismo, con el fin de garantizar una amplia difusión, y se anima a los participantes a que lean y comprendan el código de conducta y a que cumplan esas normas de conducta en todo momento.

30. Hay varias políticas a punto de finalizarse, entre ellas políticas sobre contratación y selección, gestión del rendimiento, subsidio por funciones especiales, conversión de nombramientos de corta duración en permanentes, formación y perfeccionamiento, mecanismos contractuales para el personal afiliado, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, así como diversidad y medidas contra la discriminación. En paralelo, la Organización reconoce la necesidad de reforzar las salvaguardas en lo que se refiere a los procesos de recursos humanos y la toma de decisiones al respecto, entre ellas el mantenimiento de una documentación clara, la transparencia, el examen de los casos excepcionales mediante los procedimientos correspondientes y la aplicación de medidas correctoras cuando sea preciso en términos legales. Esta labor está llevándose a cabo de conformidad con las recomendaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y como parte de una revisión más amplia de los mecanismos de gobernanza y rendición de cuentas en materia de recursos humanos de la Organización.

Acuerdo con el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR)

31. En diciembre de 2025, y conforme a las recomendaciones de la auditoría de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) sobre la función de Recursos Humanos en ONU Turismo, la Organización firmó un acuerdo de prestación de servicios con el **Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR Centre)** a efectos de clasificación de las descripciones de las funciones, en particular para los puestos nuevos, y comprobación de expedientes de posibles candidatos (verificaciones sobre empleo y credenciales académicas y comprobaciones de conductas indebidas).
32. El OneHR Centre es una operación interinstitucional establecida en 2017 por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) con el fin de racionalizar, armonizar y modernizar los procesos definidos de recursos humanos en todo el sistema de las Naciones Unidas. El OneHR Centre es, por lo tanto, uno de los pilares del esfuerzo corporativo de las Naciones Unidas por mejorar la eficiencia en todo el sistema mediante la innovación con el fin de ayudar a las organizaciones a cumplir sus mandatos mundiales.

F. Auditoría sobre la función de gestión de los recursos humanos en ONU Turismo

33. Como se anunció en varios informes anteriores sobre recursos humanos, en 2023, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas efectuó una auditoría de la función de recursos humanos en ONU Turismo (2023/086). El objetivo de la auditoría era evaluar la idoneidad y eficacia de los procesos de gobernanza, la gestión de riesgos y los procesos de control relacionados con la gestión de los recursos humanos en la Organización. Transcurrió entre enero de 2020 y mayo de 2023 y en ella se examinaron de forma exhaustiva las esferas de riesgo inherentes a la gestión de los recursos humanos.
34. El estado en que se encuentran las recomendaciones formuladas en la auditoría de la OSSI 2023/086 se explica detalladamente en el documento CE/127/7. ONU Turismo está dando seguimiento a once recomendaciones de la OSSI, de las cuales las recomendaciones 1, 2, 3 y 4 y 6 se han aplicado y resto están cercanas a su finalización en el tercer trimestre de 2026.
35. Aplicar las recomendaciones ha exigido una estrategia meticulosa y escalonada, sobre todo teniendo en cuenta las importantes limitaciones que encara la Organización en términos de infraestructura tecnológica y recursos financieros y humanos, todo lo cual ha incidido en la consecución de la aplicación en el plazo deseado del 31 de diciembre de 2025. Un plazo revisado permitiría a la Organización cumplir todas las recomendaciones pendientes, en consonancia con el informe.

G. Encuestas

36. Como parte de sus constantes esfuerzos por garantizar la transparencia y ajustarse a las necesidades actuales, la Organización ha participado en varias encuestas e iniciativas del sistema de las Naciones Unidas en ámbitos como las políticas y prácticas para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales, el uso de los subsidios del personal, los programas de talento

joven y carreras iniciales, las prestaciones y los derechos del personal, las políticas y prácticas de contratación, la paridad de género, y la salud y el bienestar del personal.

Estudio de los sueldos locales en Madrid

37. En las Naciones Unidas, a los funcionarios de servicios generales se los contrata para trabajar en el mismo lugar de destino en que han sido contratados y se les paga teniendo en cuenta el entorno local. Un concepto subyacente del régimen común es que a estos funcionarios se les remunera conforme a las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.
38. El nivel de los sueldos se establece de conformidad con el principio de Flemming, que determina que las condiciones de empleo para el personal contratado localmente deben reflejar las mejores condiciones prevalecientes en el entorno local para un trabajo similar. Por consiguiente, los sueldos locales se fijan sobre la base de estudios de sueldos que identifican cuáles son esas mejores condiciones prevalecientes.
39. Los estudios de los sueldos locales se llevan a cabo aproximadamente una vez cada diez años, conforme a una metodología exhaustiva aprobada por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). En los lugares de destino de las sedes, la CAPI es responsable de efectuar encuestas de sueldos y de recomendar escalas de sueldos que debe aprobar finalmente la organización en cuestión. Madrid, como lugar de destino de la sede, debe llevar a cabo su próxima encuesta de sueldos en el otoño de 2026. ONU Turismo, como organismo coordinador en el país, está coordinando la creación del Comité de Estudio de los Sueldos Locales para dar apoyo a este ejercicio, que se iniciará con las consultas previas al estudio en el segundo trimestre de 2026.
40. Se informará al Consejo Ejecutivo sobre el progreso del estudio de los sueldos locales en sus futuras reuniones.

Estudio del costo de la vida

41. A los funcionarios de categoría profesional o superior se los contrata internacionalmente y se los remunera sobre la base de las escalas de sueldos aplicadas en los distintos lugares del mundo. La Asamblea General de las Naciones Unidas, conforme a la recomendación de la CAPI, establece la escala de sueldos. El sueldo de los funcionarios de categoría profesional o superior se compone de dos partes: un sueldo base y un ajuste por lugar de destino, ambos expresados en dólares de los Estados Unidos. El ajuste por lugar de destino es un ajuste por costo de la vida ideado para mantener un poder adquisitivo equivalente en todos los lugares de destino.
42. El componente del ajuste por lugar de destino se aplica al sueldo base y la CAPI lo actualiza regularmente para reflejar los cambios producidos en las condiciones de vida. Las actualizaciones de los índices de los ajustes por lugar de destino se llevan a cabo aproximadamente cada cinco años mediante un estudio del costo de la vida, que tiene el objetivo de obtener información sobre patrones de gasto y cambios en los precios en los lugares de destino con sedes.
43. La CAPI, en su 101.^a período de sesiones, decidió poner en marcha la ronda de estudios del costo de la vida de 2026, que se inició en junio con la recopilación de datos sobre precios en Nueva York e irá seguida de estudios de referencia en todos los lugares de destino con sedes del régimen común de las Naciones Unidas y en Washington D.C. durante el cuarto trimestre de 2026.
44. ONU Turismo es el organismo coordinador en el país, y está coordinando la constitución de un comité de estudio local para dar apoyo a este ejercicio, que comenzará con consultas previas en el segundo trimestre de 2026.
45. Se informará al Consejo Ejecutivo de los avances en el estudio del costo de la vida en sus futuras reuniones.

H. Gestión de reclamaciones

46. Los canales de reclamación internos operan de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal, así como con las políticas de aplicación. La Organización no tiene ningún recurso interno de funcionarios.



UN Tourism

Human Resources Statistics

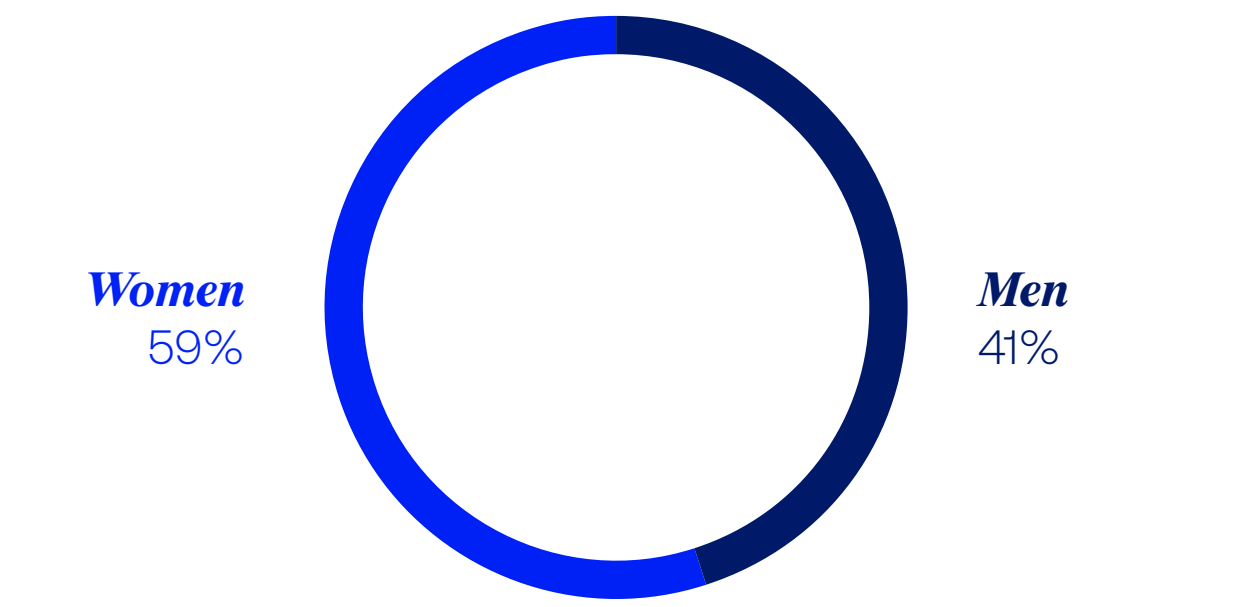
As of March 2026

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

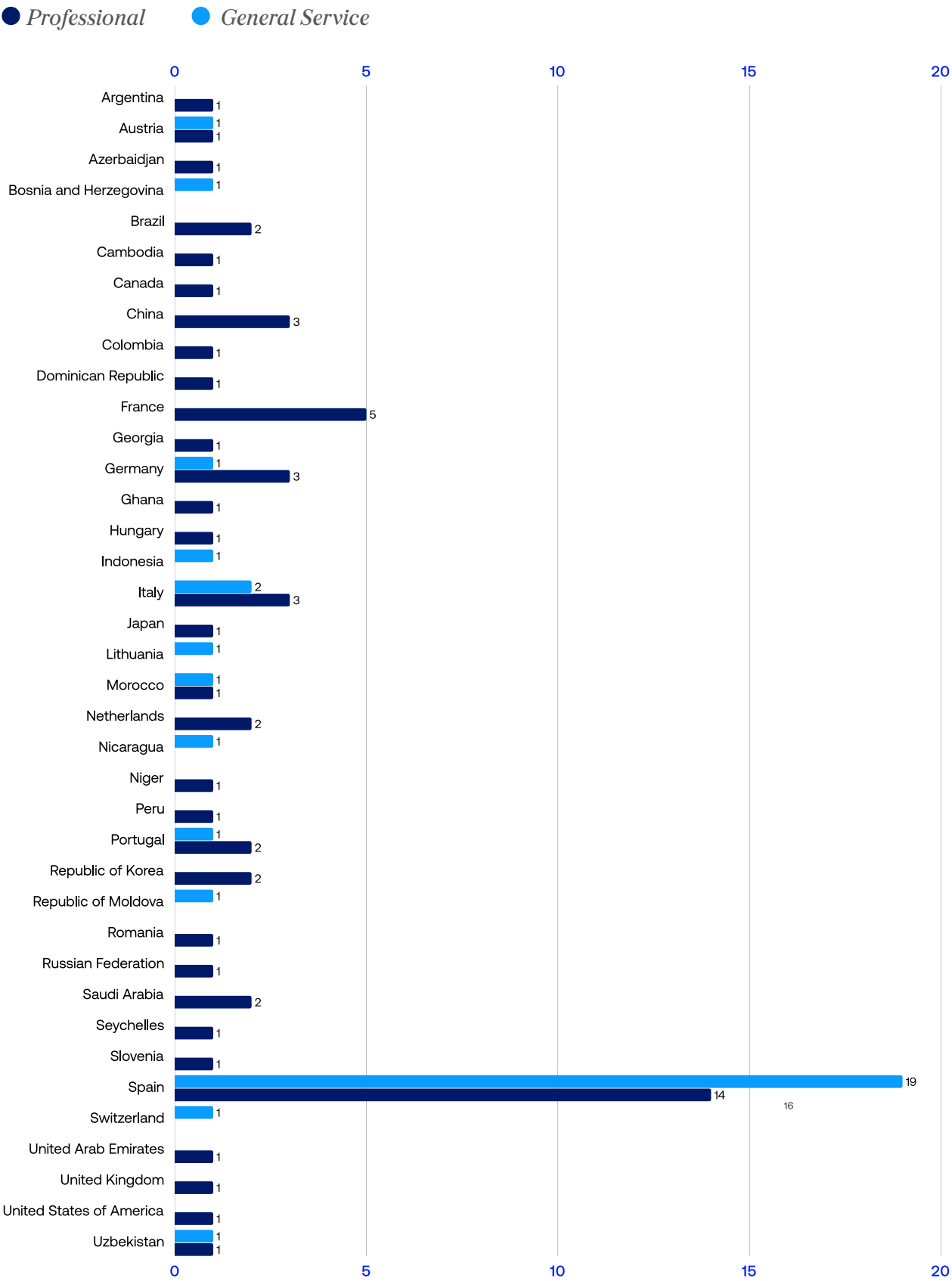
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2026

*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

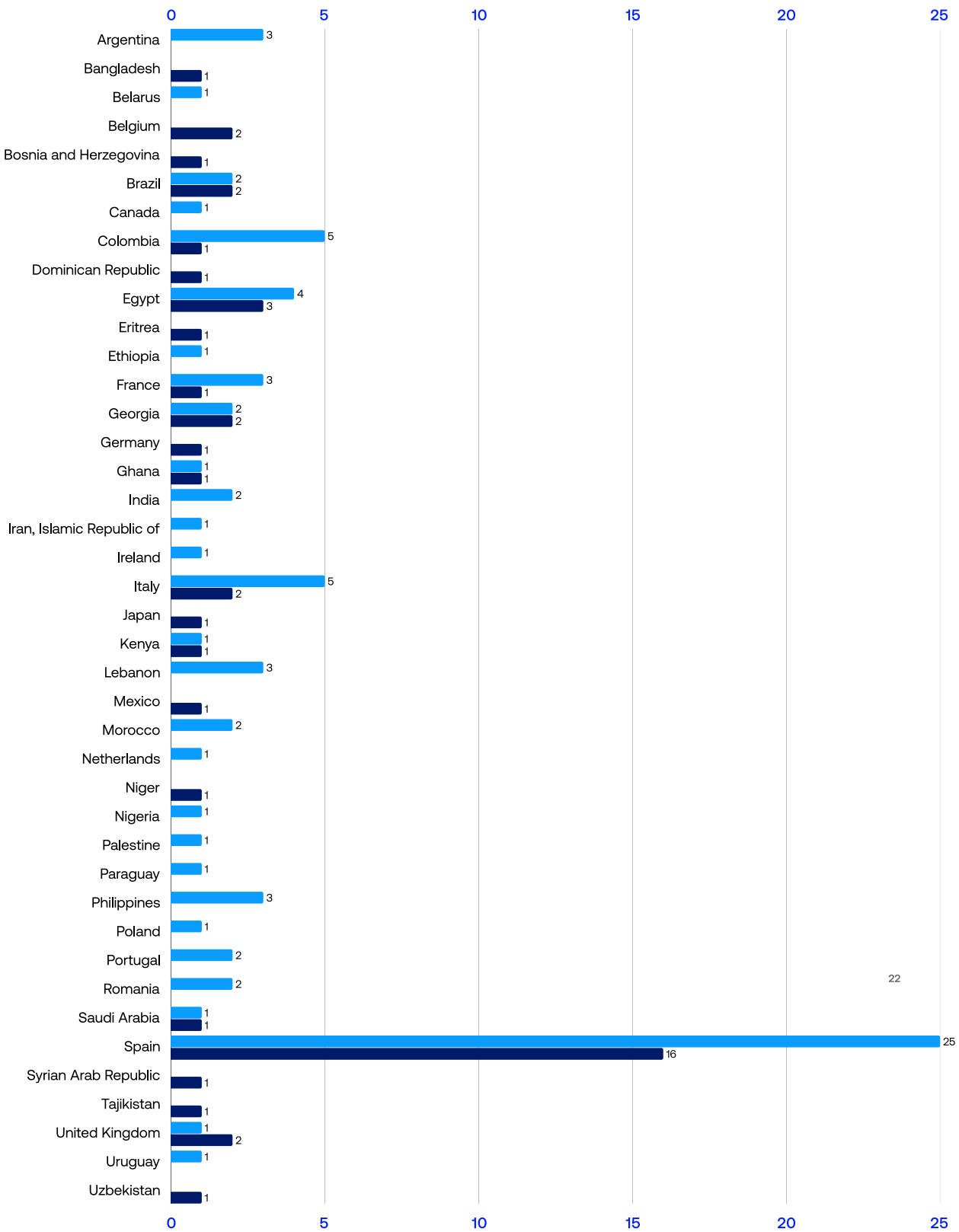
Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 1 March 2026



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



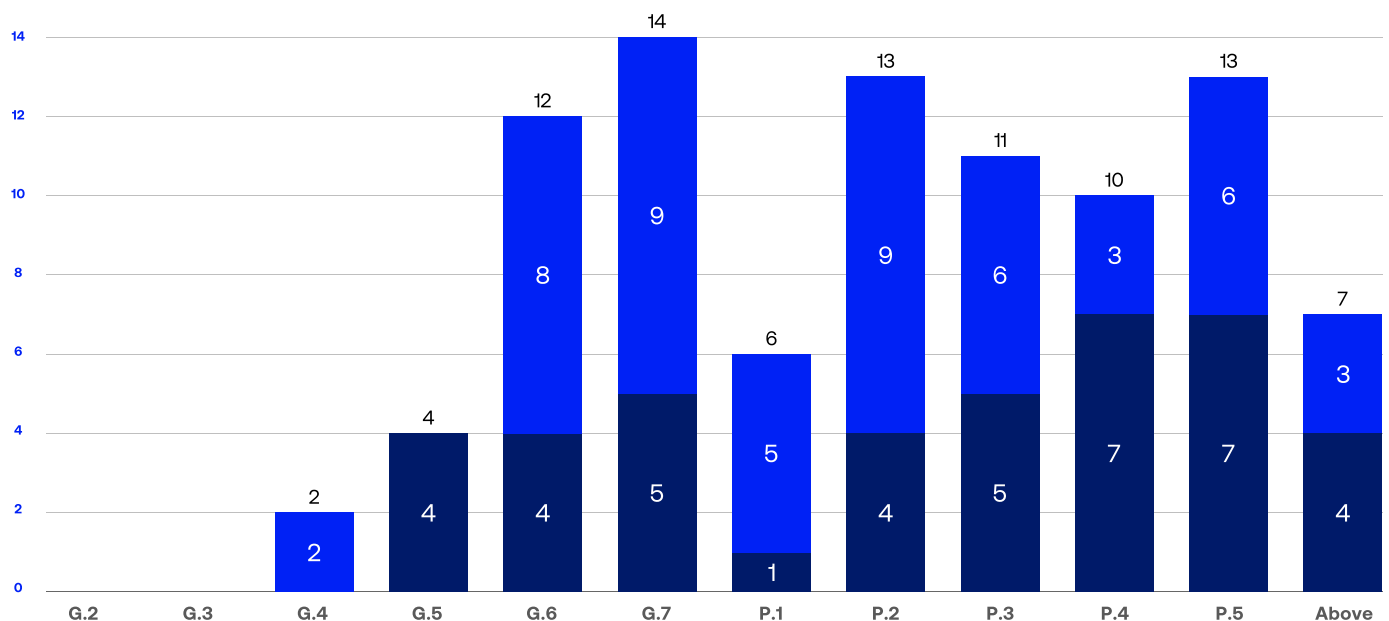
Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 1 March 2026

*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*

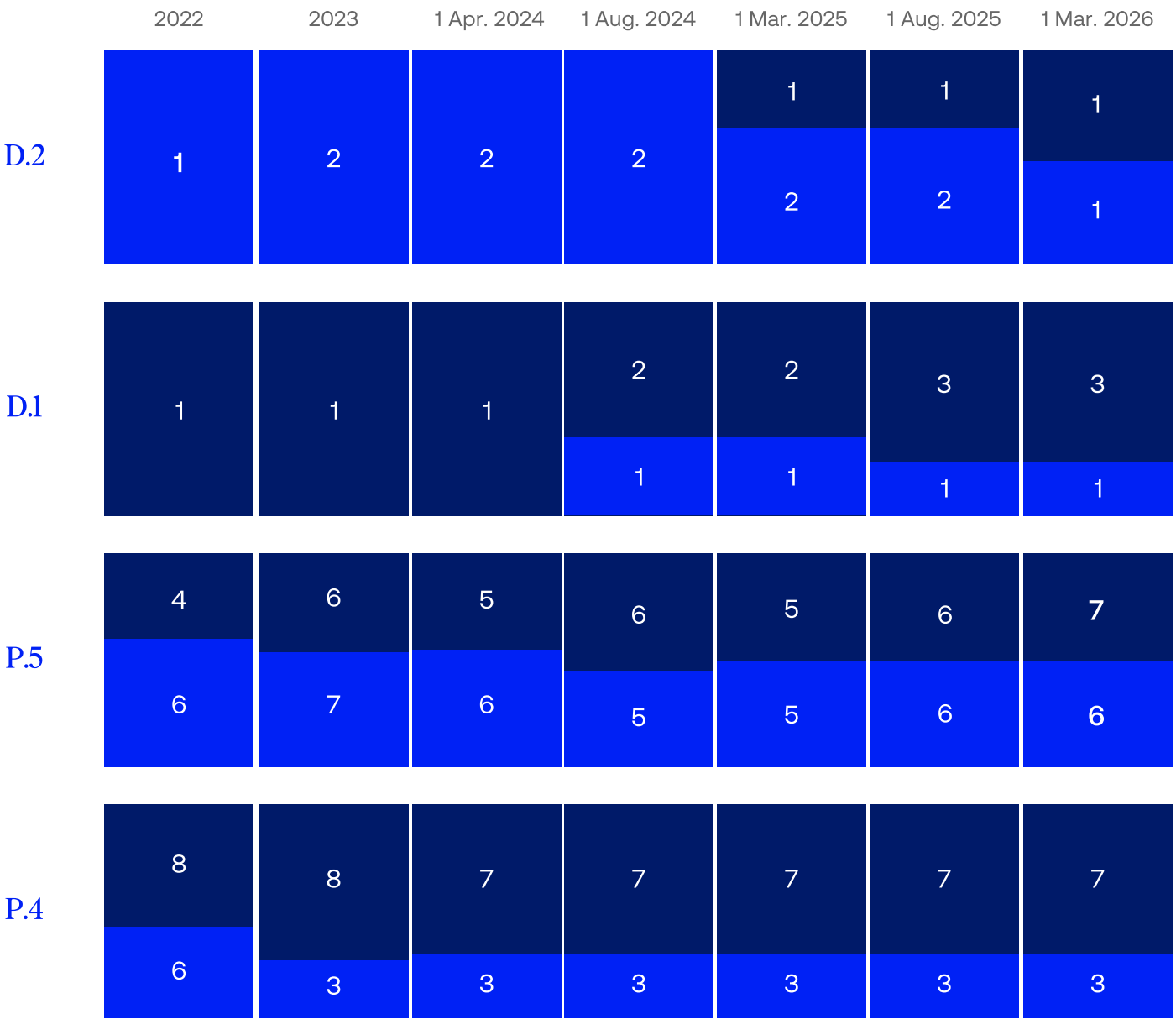


Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026

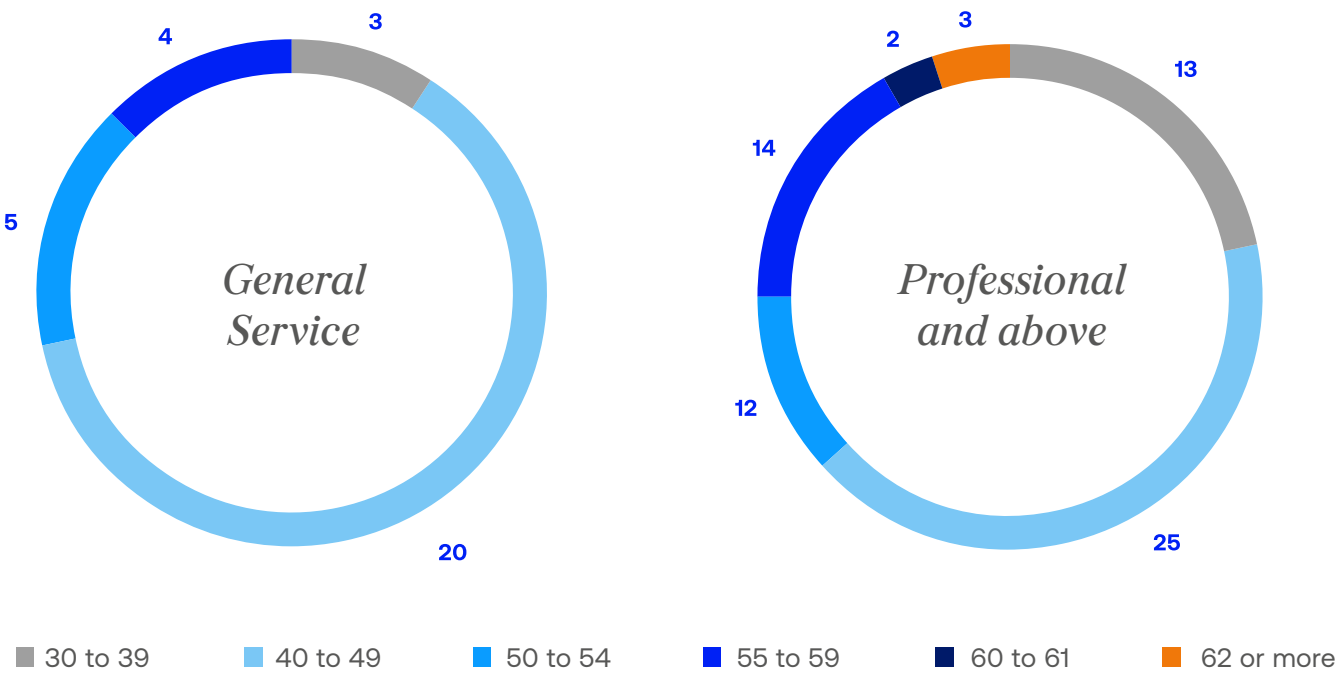
*Only grades from P.4 to D.2 are included

As of 31 December

● Men ● Women

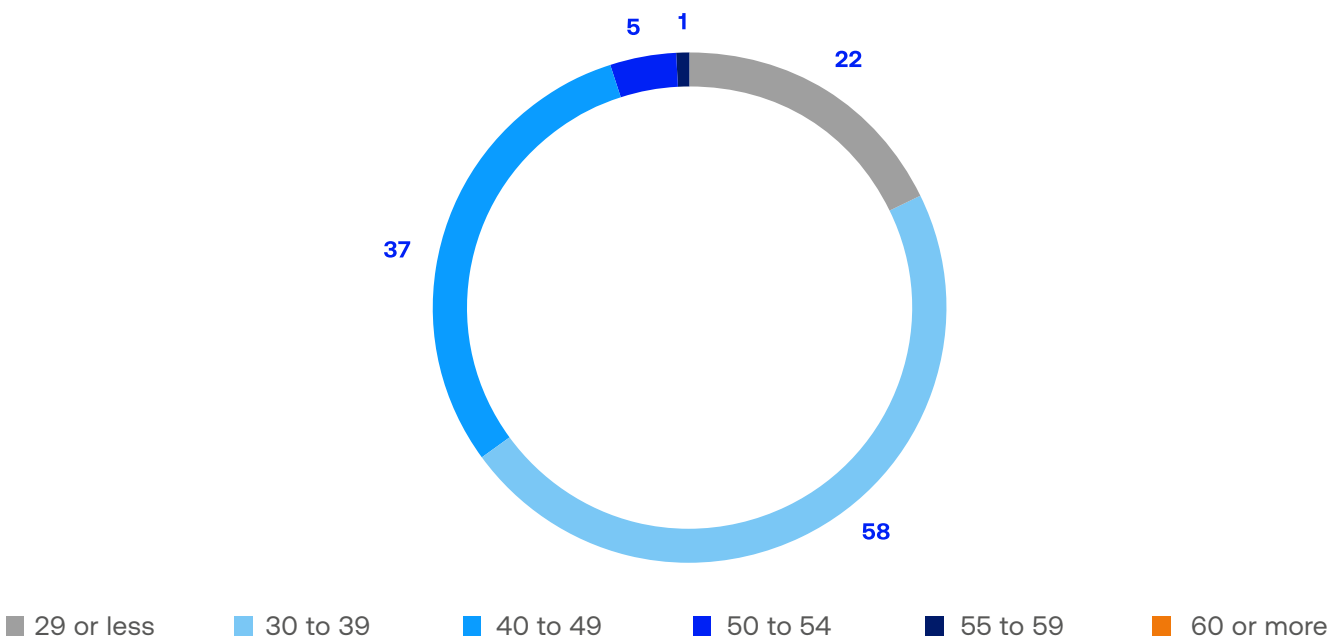


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 1 March 2026



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.



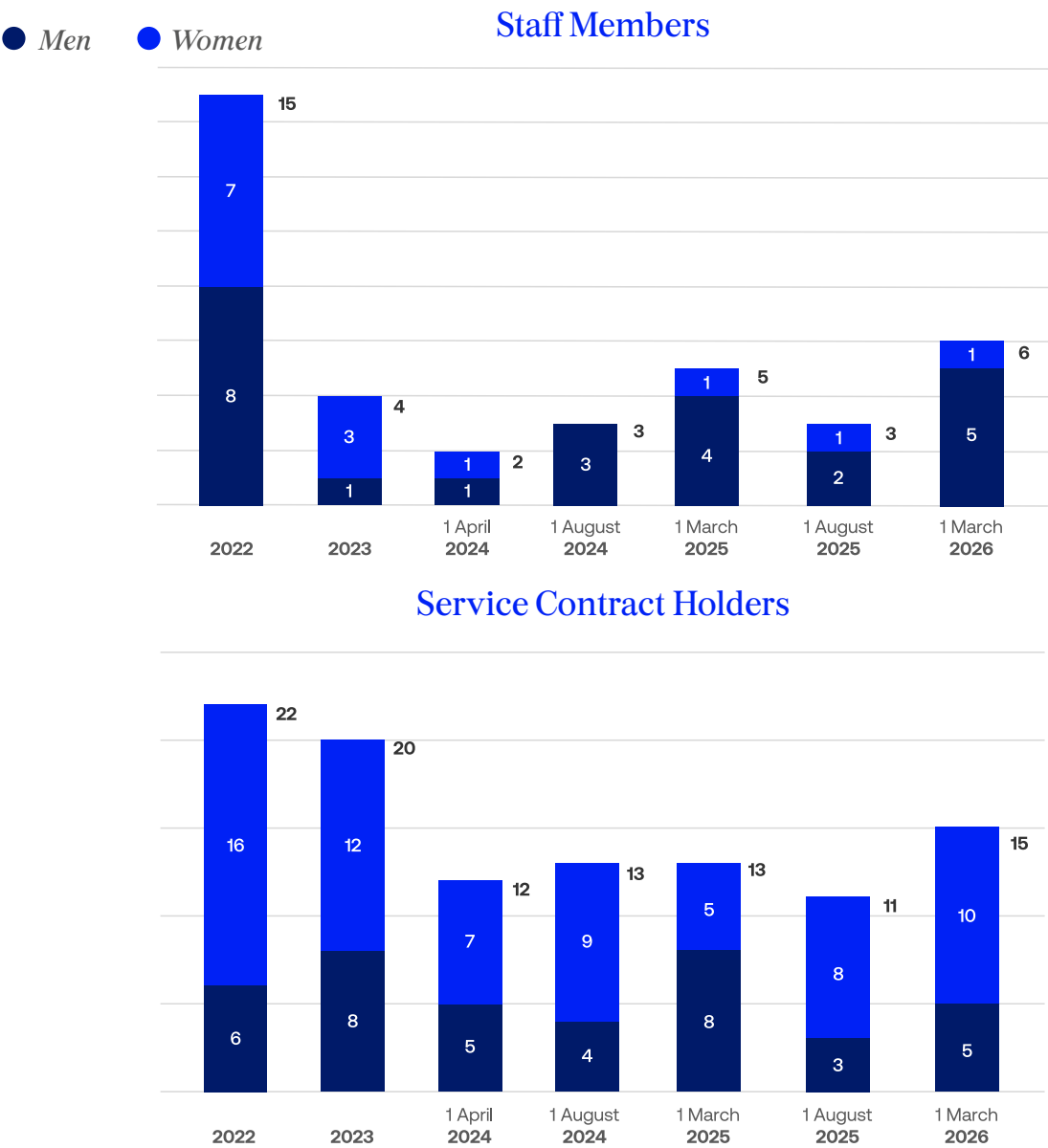
Number of Recruitments, from 2022 to 2026*

*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*

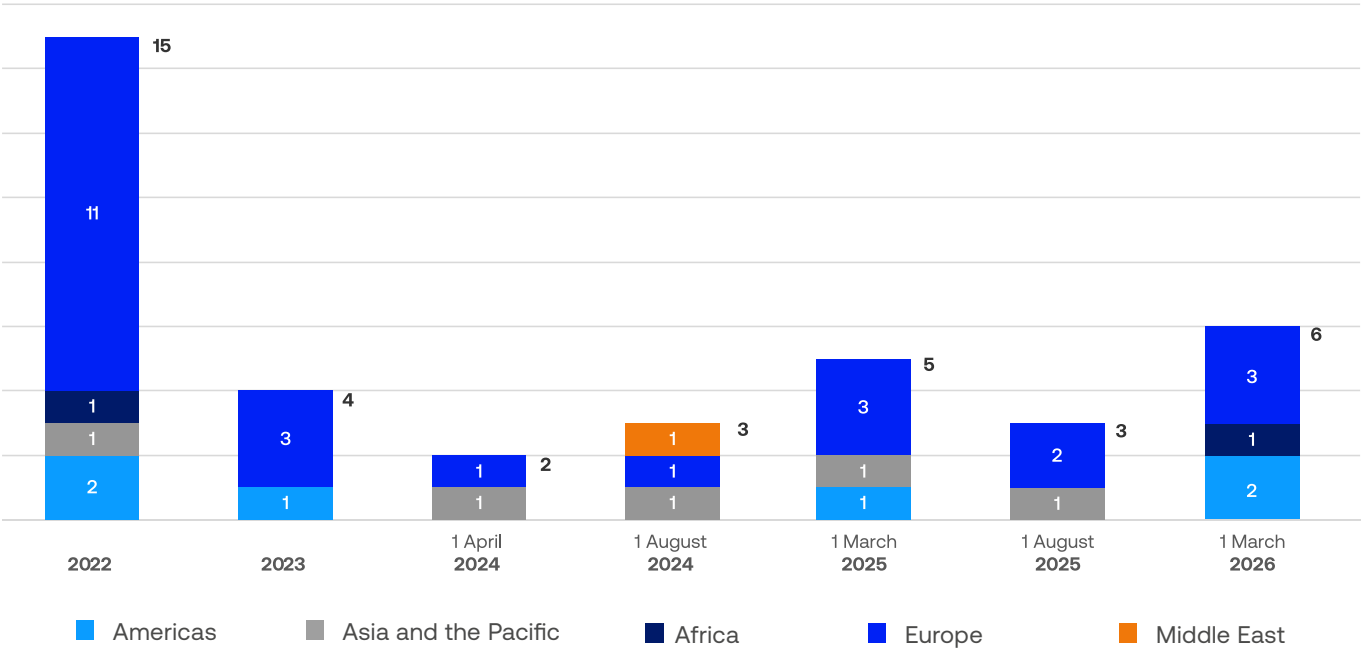
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



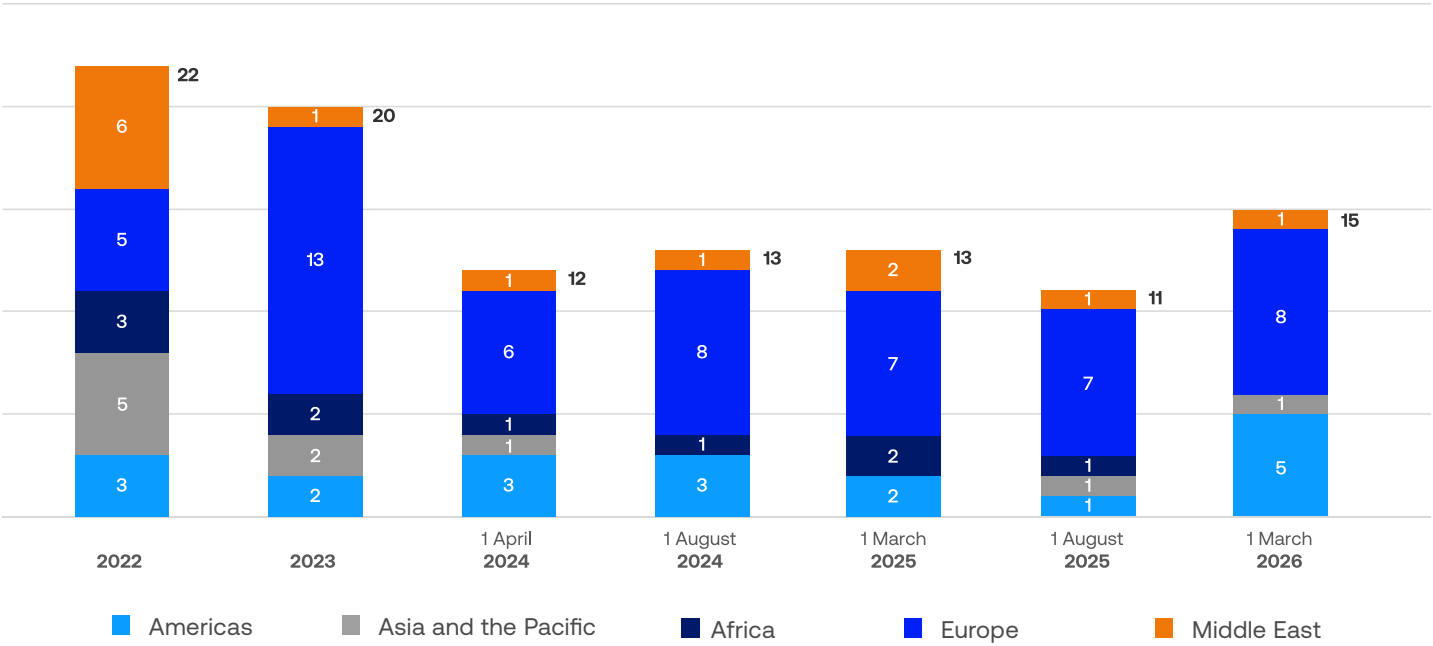
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026*

*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