ONU Turismo

Consejo Ejecutivo

127.ª reunión
Abu Dabi (Emiratos Árabes Unidos) 23 - 25 de noviembre de 2026

Punto 10 del orden del día
Recursos humanos

CE/127/10
Madrid, 11 de noviembre de 2026
Original: inglés

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

Resumen ejecutivo

Este informe ofrece un examen exhaustivo de la situación de los recursos humanos de ONU Turismo a 31 de agosto de 2026 y describe los avances, los retos y las reformas en relación con los objetivos estratégicos de la Organización.

A fecha del informe, la fuerza laboral está integrada por un total de 266 empleados, de los cuales el 34 % son funcionarios y el 66 % son personal afiliado o de otras categorías. Las mujeres representan el 56 % de los funcionarios y el 58 % del personal afiliado, con una representación de 38 nacionalidades en el primer caso y de 44 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.

La Organización sigue haciendo hincapié en las oportunidades disponibles para la incorporación de talento a todos los niveles, a través de los programas de talento joven —entre los que se incluyen el Programa de Prácticas de ONU Turismo y la participación en el marco de funcionarios subalternos del sistema de las Naciones Unidas—, así como mediante la puesta a disposición de la Organización de expertos y funcionarios del sector turístico para apoyar iniciativas de desarrollo de capacidades a través de acuerdos formalizados mediante memorandos de entendimiento firmados entre la Organización y los Estados Miembros con este fin.

Se continúa informando sobre las iniciativas que alcanzan a todo el sistema de las Naciones Unidas. En el informe se recoge el desempeño de la Organización en relación con la aplicación del cuadro de indicadores de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar en el lugar de trabajo.

Ya se están llevando a cabo los preparativos para dos estudios de la CAPI sobre remuneraciones que se realizarán en 2026: un estudio de los sueldos locales para el personal de servicios generales y un estudio del costo de la vida para el personal de categoría profesional o superior. El Departamento de Recursos Humanos se encarga de coordinar los trabajos preparatorios, lo que incluye la creación de los respectivos comités de estudio de los sueldos locales y la recopilación de la información pertinente. Se facilitará más información al Consejo Ejecutivo a medida que avancen los ejercicios.

ONU Turismo

PROYECTO DE DECISIÓN[1]

Punto 10 del orden del día
Recursos humanos
(documento CE/127/10)

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo examinado el informe sobre la situación en cuanto a recursos humanos,

1. *Toma nota* de la información facilitada en el informe;

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. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen propuestas concretas a la Organización para la financiación de personal subalterno del Cuadro Orgánico; y

4. *Alienta* a los Estados Miembros a que envíen funcionarios cedidos temporalmente a la Organización, especialmente ante las crecientes exigencias de la Organización y sus limitados recursos;

[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

1. Este informe ofrece un examen exhaustivo de la situación de los recursos humanos de ONU Turismo al 31 de agosto 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 por la Organización en la visión de la gestión presentada por la Secretaria General en la 126.ª reunión del Consejo Ejecutivo.

II. Fuerza laboral de ONU Turismo

3. Al 31 de agosto de 2026, la fuerza laboral total de ONU Turismo está integrada por 266 personas. Los funcionarios[2] representan el 34 % del total de la fuerza laboral, mientras que el personal afiliado y de otro tipo[3] constituye el 66 %.

4. Desde una perspectiva de género, las mujeres representan aproximadamente el 56 % del personal, mientras que los hombres constituyen en torno al 44 %, si bien esta proporción varía en función de la categoría. En las categorías de personal afiliado y de otro tipo, las mujeres constituyen algo menos del 58 % y los hombres algo menos del 43 %.

5. Desde la perspectiva de la representación geográfica general, entre el funcionariado están representadas 38 nacionalidades y entre los titulares de contratos de servicios, 44. 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. La Organización mantiene su compromiso de dar prioridad a la paridad de género y a una representación geográfica equitativa en sus estrategias de contratación.

6. 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

7. Desde que se presentara el último informe sobre recursos humanos a 126.ª reunión del Consejo Ejecutivo (documento CE/126/10), se han producido algunos cambios que se indican a continuación.

A. Captación de talento y perfeccionamiento profesional

8. Durante el período transcurrido desde su último informe sobre recursos humanos presentado al Consejo Ejecutivo, en el contexto de la primera prioridad de la Secretaria General, que se centra en los "Fundamentos" para reforzar los marcos institucionales, operativos y de rendición de cuentas de la Organización, se publicó una vacante para el puesto de Director de Administración y Finanzas (UNWTO/HHRR/VAC/11/DAFN/2026), cuyo plazo estuvo abierto hasta el 31 de julio de 2026. El proceso de selección para este puesto directivo clave dentro de la Organización está actualmente en curso.

[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.

9. Con el fin de respaldar los esfuerzos continuos de la Organización por contratar personal procedente de una base geográfica lo más amplia posible, el Departamento de Recursos Humanos está preparando una serie de seminarios web sobre carreras profesionales centrados en potenciar su difusión y aumentar la participación de las diferentes regiones. El Departamento de Recursos Humanos está organizando el primero de una serie de seminarios web previstos, dirigidos específicamente a la región de África. Se difundirá más información sobre este seminario web a través de los canales de comunicación de la Organización, con el objetivo de fomentar la participación de los socios de la región.

Programas de prácticas profesionales

10. Para impulsar el desarrollo profesional de los jóvenes, la Organización sigue estableciendo múltiples acuerdos con instituciones educativas que apoyen 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.

Iniciativas de capacitación

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

12. 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).

13. 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.

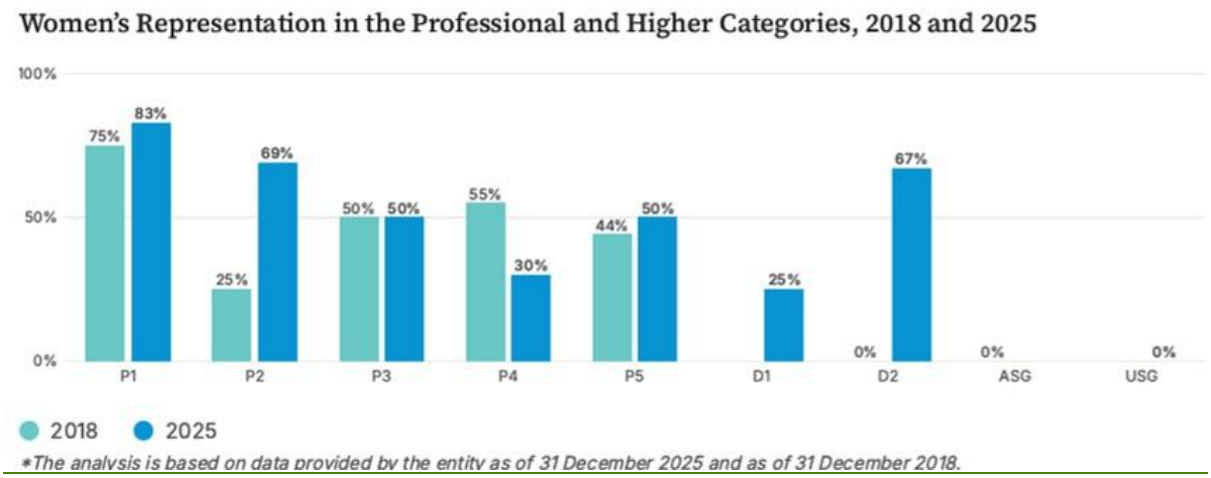
B. Género, diversidad e inclusión

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

14. La Organización sigue comprometida con la aplicación 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 3.0, actualmente en vigor, ha sido establecido por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del sistema de las Naciones Unidas y constituye un marco reforzado que se ajusta al Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas. En este sentido, la paridad de género, o la representación equitativa de las mujeres, se estima, a efectos de los informes de ONU-SWAP, en un margen de entre el 47 % y el 53 %. El ciclo de presentación de informes de 2025 marca el primer año completo de aplicación de ONU-SWAP 3.0 y, como tal, los resultados de 2025 no son directamente comparables con los de ciclos anteriores de ONU-SWAP y constituyen una nueva referencia con respecto a la cual se evaluarán, a lo largo del tiempo, los avances institucionales y las correcciones de rumbo.

15. En 2025, ONU Turismo cumple o supera el 31 % de los 18 indicadores del Plan de Acción de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género (UN-SWAP), lo que supone aproximadamente la mitad del porcentaje registrado en todo el sistema de las Naciones Unidas, superando los requisitos de los indicadores de rendimiento de la gestión basada en resultados PI1

"Planificación estratégica y resultados de los ODS relacionados con el género" y PI3 "Consecución de los resultados de los ODS relacionados con el género". Además, en comparación con las cifras de personal de 2018, en 2025 la representación de las mujeres aumentó en los niveles P.1, P.2, P.5, D.1 y D.2. Por otro lado, a pesar de que la representación de las mujeres se redujo del 55 % al 30 % en el nivel P.4, en 2025 se ha alcanzado la paridad de género en el conjunto de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, puesto que, en general, las mujeres representaban el 53,4 y los hombres el 46,6 %, con una representación de las mujeres que alcanzaba o superaba el 50 % en los niveles P.1 a P.3, P.5 y D.2. Al mismo tiempo, la fuerte presencia de mujeres en los niveles P.1 a P.3 pone de manifiesto una cantera de talento que podría garantizar la paridad de género en los puestos superiores a largo plazo.



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

16. La Organización sigue participando activamente en el panel de indicadores sobre la paridad de género de todo el sistema de las Naciones Unidas, apoyando las iniciativas en materia de transparencia tanto dentro de la Organización como en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas.

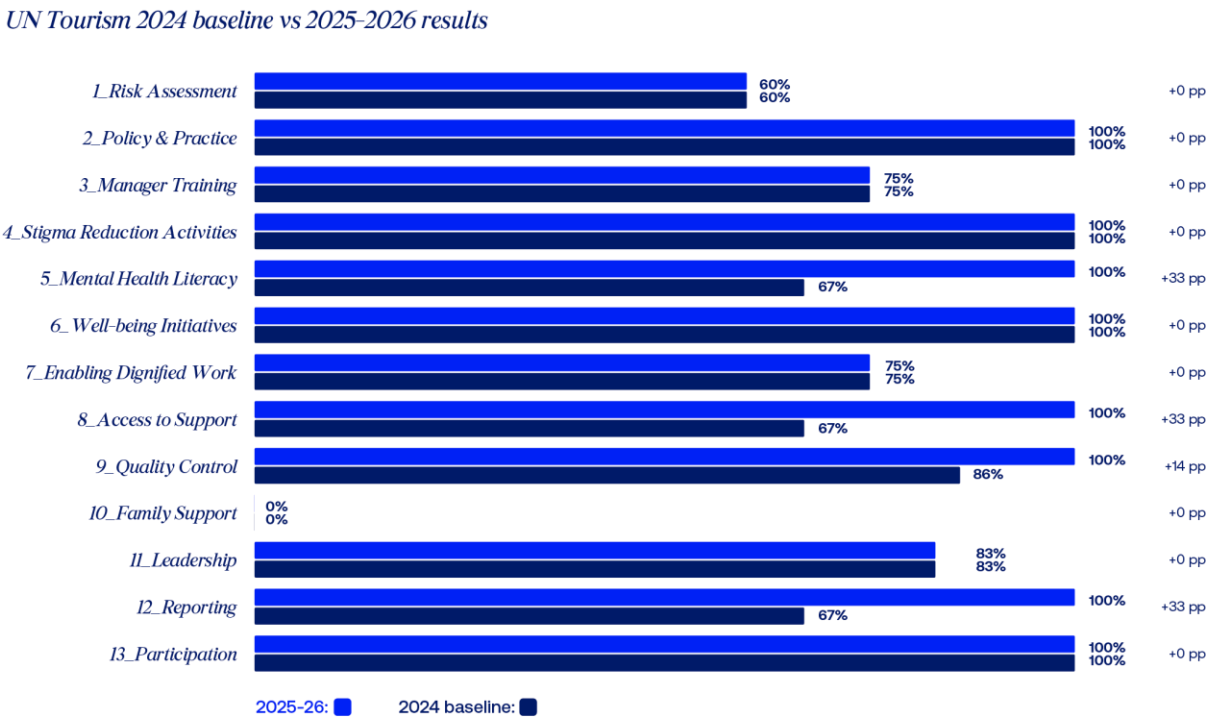
C. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, salud y bienestar

17. ONU Turismo sigue participando mensualmente en las reuniones y en los intercambios de mejores prácticas 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. En este sentido, ONU Turismo participó en la segunda edición anual del ejercicio del "cuadro de mando estratégico", compuesto por trece indicadores clave mediante los cuales se miden las acciones e iniciativas de la Organización destinadas a prevenir y mitigar los problemas de salud mental y bienestar, así como a promover y apoyar la salud mental y el bienestar.

18. Cabe señalar que el apoyo familiar aparece como un nuevo indicador individual en el ciclo 2025-2026 y, por tanto, al comparar las puntuaciones de la Organización de 2024 y de 2025-2026, no se tiene en cuenta. No obstante, una mayor atención a este punto y al indicador de promoción de un trabajo dignificado garantizaría un progreso más equilibrado y sostenible a largo plazo.

19. Cabe destacar que ONU Turismo registró una media comparable en la ficha de evaluación del 91,1 % en 2025-2026, frente al 81,7 % de 2024, lo que pone de manifiesto un cambio general significativo y un resultado superior a la media de todo el sistema, lo que sigue situando a ONU Turismo a la vanguardia en la creación de una cultura laboral que da prioridad a la salud mental y al bienestar. Se registraron mejoras significativas, ya que la Organización alcanzó o superó la media del sistema de las Naciones Unidas en la mayoría de los indicadores, logrando el pleno cumplimiento en ocho de ellos —el doble que en la anterior evaluación del cuadro de

mando— y demostró un sólido desempeño en materia de integración de políticas y prácticas, actividades de reducción de la estigmatización, conocimientos sobre salud mental, iniciativas de bienestar, liderazgo, presentación de informes y participación.



20. Además, el Departamento de Recursos Humanos sigue facilitando la impartición de formación sobre diversos temas relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como con la salud y el bienestar. La consejera del personal de la Organización, cuya función sigue centrándose en prestar servicios de apoyo psicosocial al personal y en dotarlo de herramientas adaptadas a sus necesidades, imparte además sesiones formativas. Esta función sigue siendo esencial para velar por el bienestar psicosocial del personal de la Organización.

21. 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

22. La Organización mantiene 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. A lo largo del año se siguen impartiendo cursos en áreas diversas, tales como idiomas, entrevistas basadas en competencias, informática, gestión de proyectos, comunicación efectiva, resolución de conflictos, salud y bienestar, diversidad multicultural e inclusión y creación de equipos.

23. Habrá nuevos cursos obligatorios 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

24. 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. En este sentido, la Organización participa activamente en las iniciativas de coordinación interinstitucional del sistema de las Naciones Unidas relacionadas con este tema.

25. Además, el *Código de conducta para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos de ONU Turismo*, que se distribuyó en la 126.ª reunión del Consejo Ejecutivo, en el marco del Informe sobre recursos humanos (ref. CE/126/10), se aplica a todos y cada uno de los eventos de ONU Turismo —incluidas reuniones de los órganos rectores, conferencias, talleres, exposiciones, recepciones, actos paralelos y cualquier otro foro organizado, acogido o patrocinado, total o parcialmente, por ONU Turismo, independientemente del lugar en que se celebre, así como a cualquier evento o reunión que tenga lugar en las instalaciones de ONU Turismo, independientemente de que esta lo organice, acoja o patrocine—, y a todos los participantes, tanto si asisten como si intervienen en cualquier capacidad en los mismos.

26. 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.

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

27. 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.

28. 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. 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 implementación en el plazo deseado del 31 de diciembre de 2025, la Organización está terminando de aplicar las seis recomendaciones aún abiertas, con la esperanza de cerrarlas en el cuatro trimestre de 2026.

G. Encuestas

29. 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 tales 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

30. En la fecha del presente informe, se están llevando a cabo los preparativos para el estudio de los sueldos locales que realizará la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), en coordinación con un Comité de Estudio de los Sueldos Locales, en noviembre de 2026. El objetivo de la encuesta es revisar los salarios del personal de la categoría de servicios generales, con el fin de garantizar que la remuneración se mantenga en consonancia con las condiciones de empleo locales vigentes y con la metodología establecida por la CAPI. El ejercicio consiste en recopilar y analizar datos relevantes sobre salarios y condiciones de empleo de empresas comparables del mercado laboral local, con el fin de determinar los niveles salariales adecuados.

31. El Jefe de Recursos Humanos, en su calidad de coordinador del estudio, se ha encargado de coordinar la creación del Comité de Estudio de los Sueldos Locales y de llevar a cabo los preparativos necesarios, entre los que se incluyen el análisis comparativo de los puestos de trabajo pertinentes, la recopilación de la información necesaria para el estudio y la preparación de materiales de apoyo para las fases posteriores de recogida y análisis de datos.

32. Si bien en el documento CE/126/10 se puede consultar información de referencia sobre el estudio de los sueldos locales, se informará al Consejo Ejecutivo sobre los avances del presente ejercicio en futuras sesiones.

Estudio del costo de la vida

33. En su anterior reunión, se facilitó al Consejo Ejecutivo, en el documento CE/126/10, información sobre el estudio del costo de la vida para el personal de las categorías profesional y superiores, que llevará a cabo la Comisión de Administración Pública Internacional en el cuarto trimestre de 2026. El estudio tiene por objeto evaluar la evolución del coste de la vida en el lugar de destino y sus repercusiones en la remuneración del personal de la categoría profesional y categorías superiores, de conformidad con la metodología establecida por la CAPI.

34. El Jefe de Recursos Humanos, en su calidad de coordinador de este ejercicio, ha venido llevando a cabo los preparativos necesarios, entre los que se incluyen la coordinación de la creación del Comité de Estudio de los Sueldos Locales, así como la recopilación de información relevante para la fase preparatoria del ejercicio.

35. En futuras reuniones del Consejo Ejecutivo se facilitará más información sobre esta iniciativa.

Gestión de reclamaciones

36. Los canales de reclamación internos operan de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal de la Organización, así como con las políticas aplicables. Desde el último informe al Consejo Ejecutivo, y también después del cierre del período de presentación de informes estipulado en el presente informe, la Organización ha recibido un recurso de un miembro del personal relacionado con una decisión administrativa, que está tramitándose debidamente a través de los mecanismos de apelación establecidos.

***

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

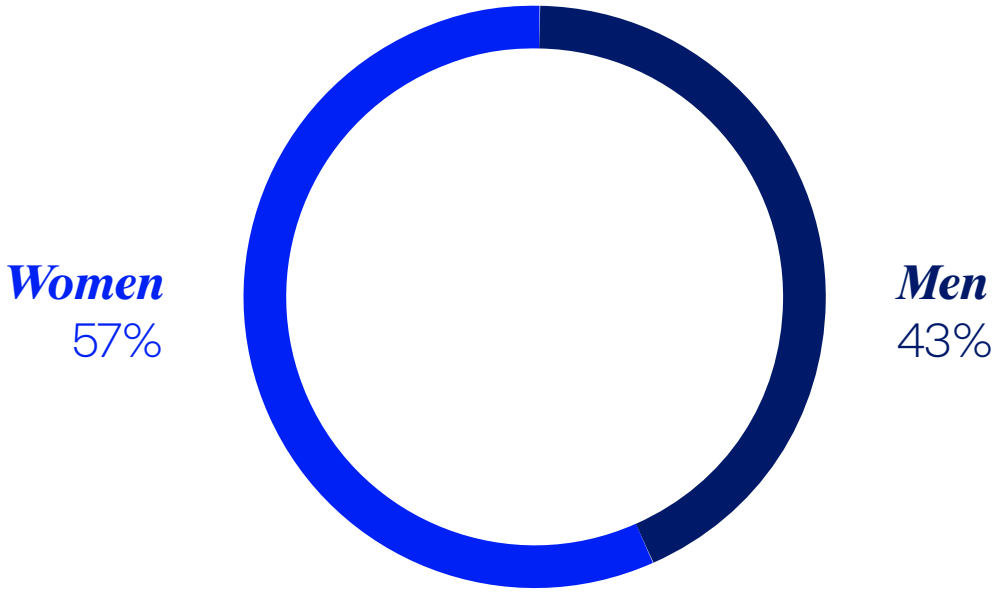
Number of Recruitments by Gender, from 2022 to 2026* 13

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

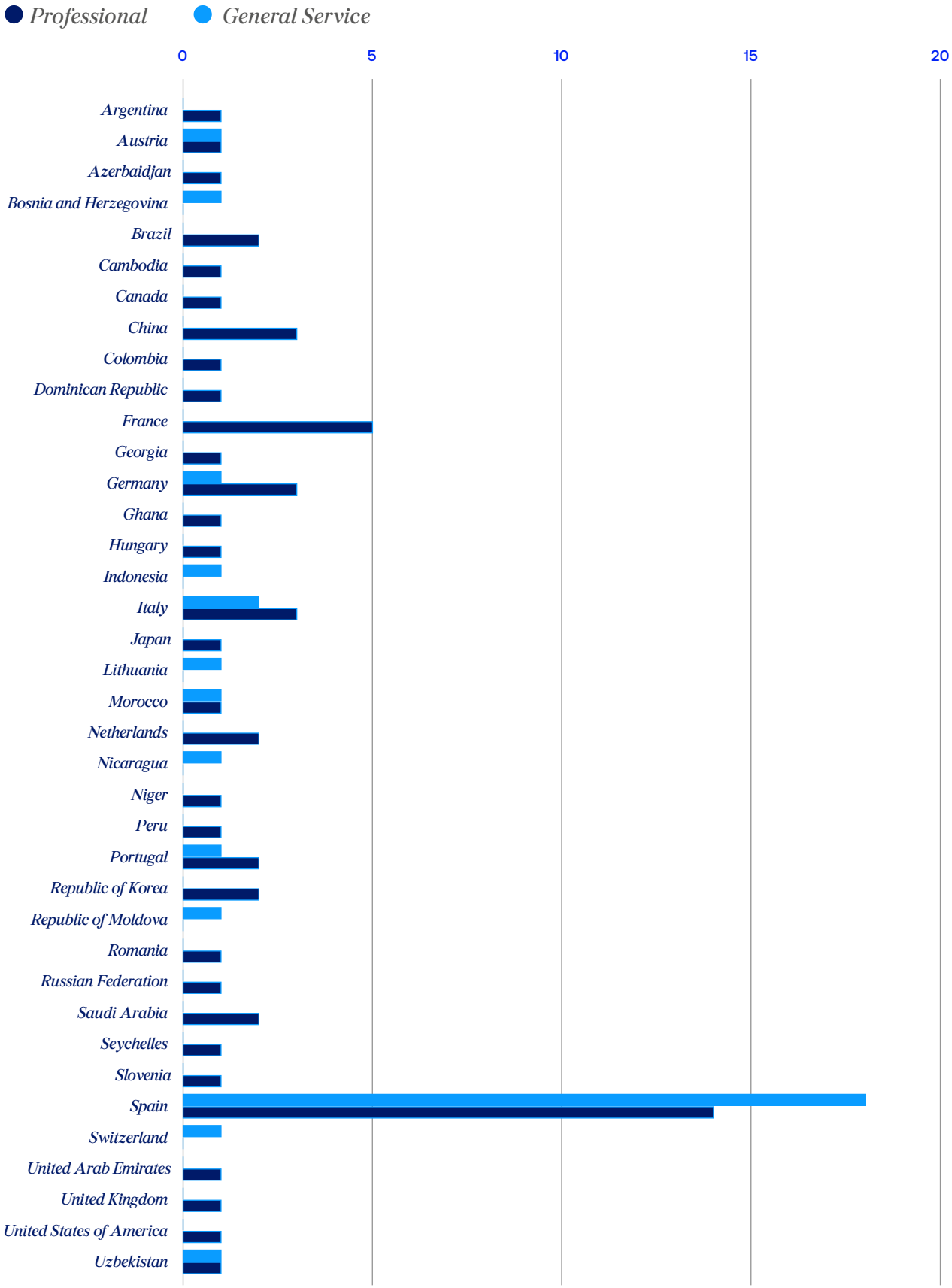
Workforce* Gender Parity, from 2022 to 2026

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

● *Men* ● *Women*

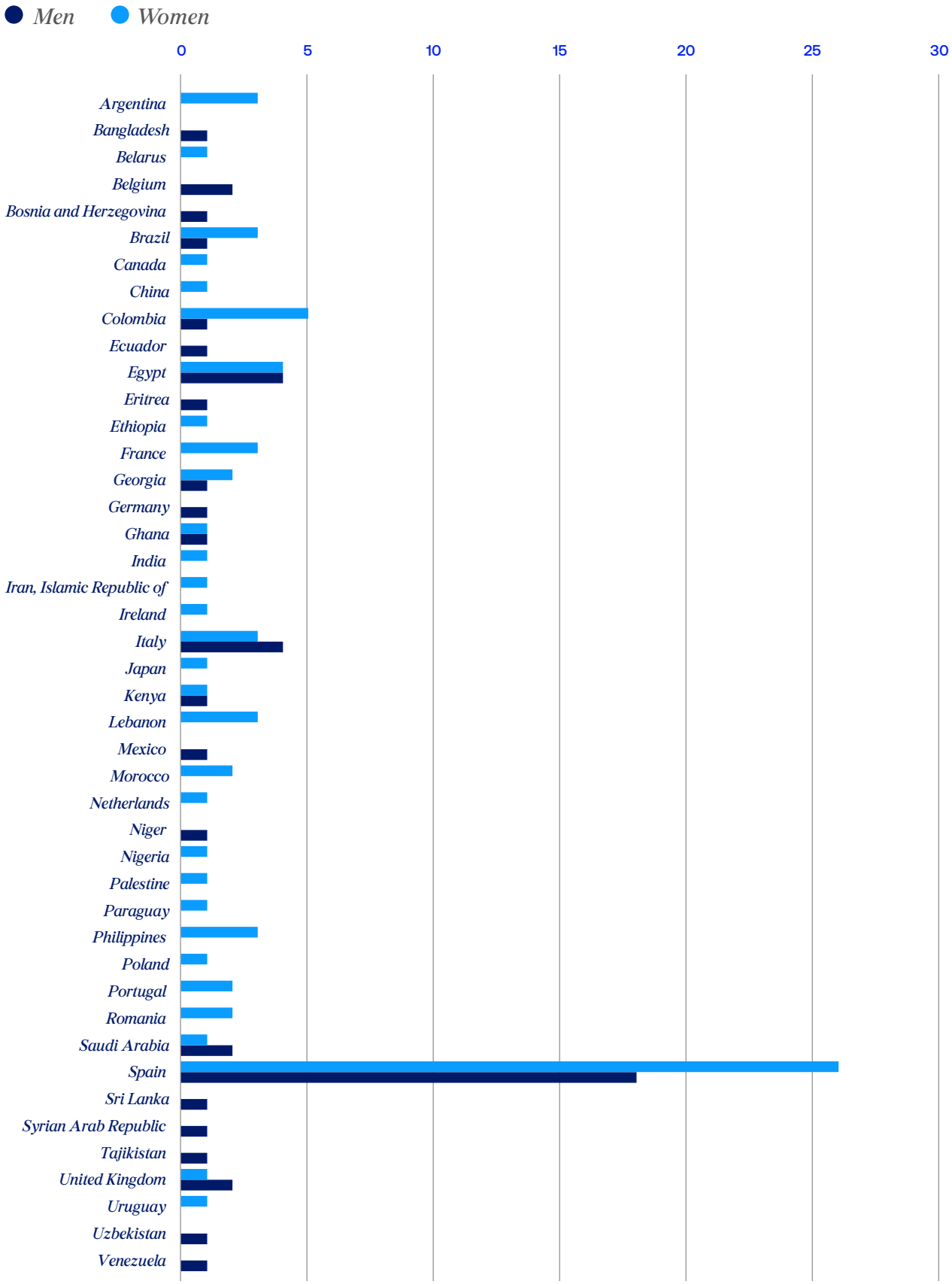


Core Workforce Distribution by Category and Nationality as of 31 August 2026



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

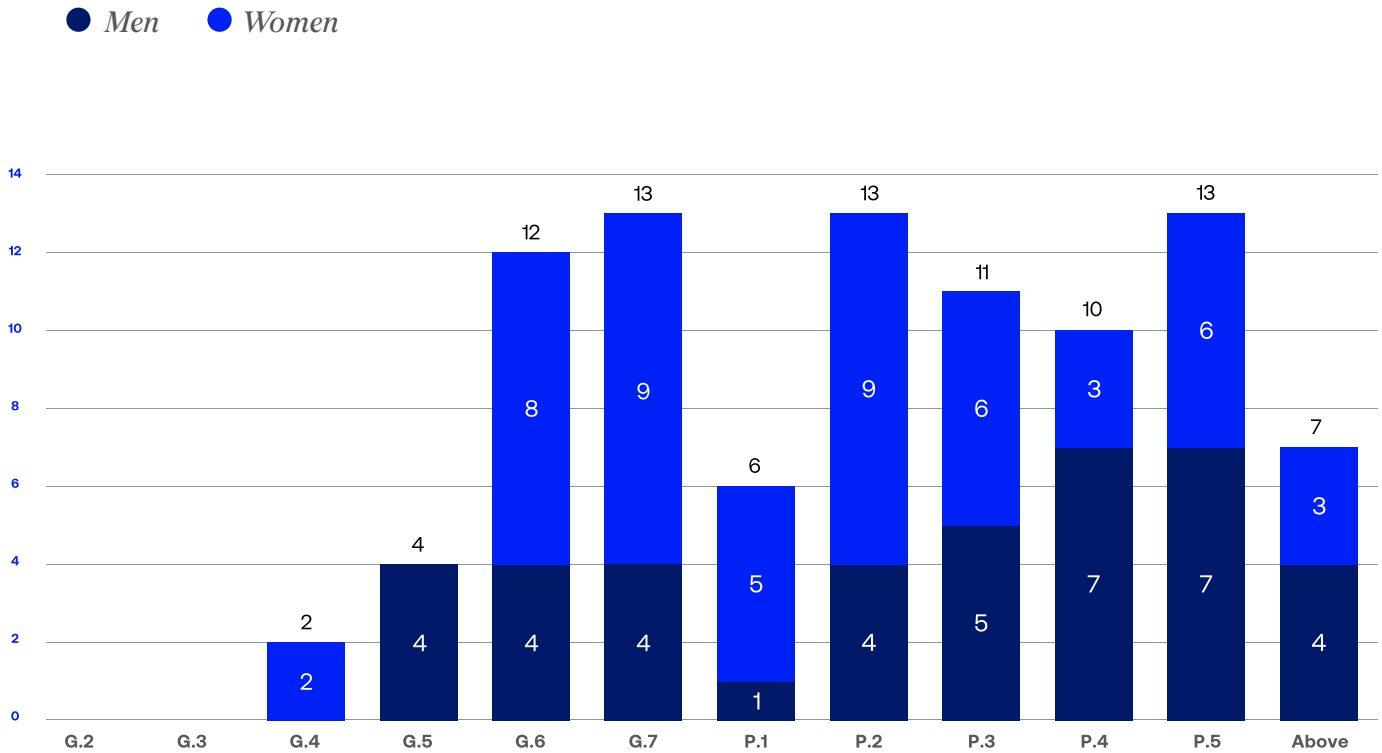


Core Workforce and Affiliate Workforce* Distribution by Region as of 31 August 2026

*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

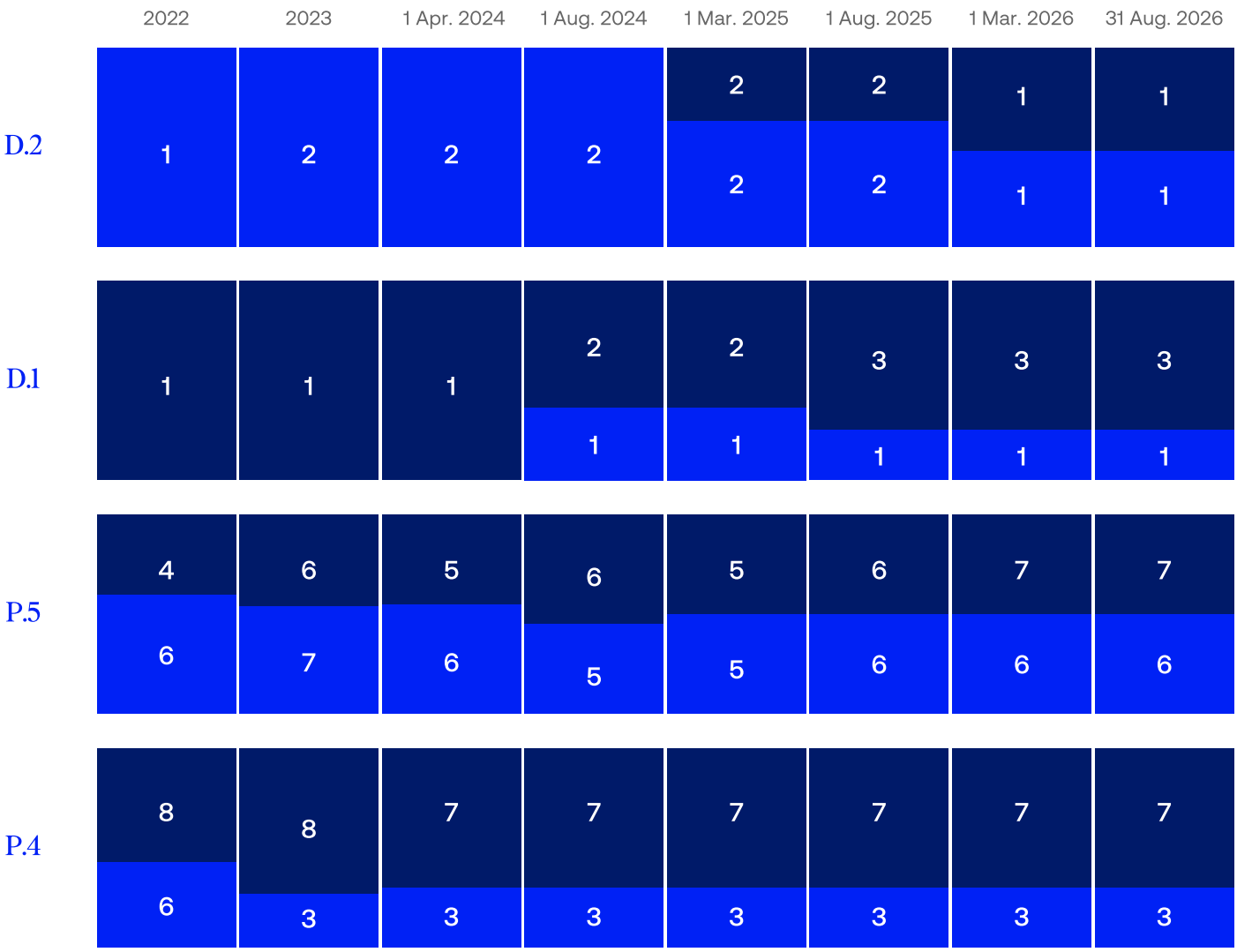
Core Workforce Distribution by Grade and Gender as of 31 August 2026



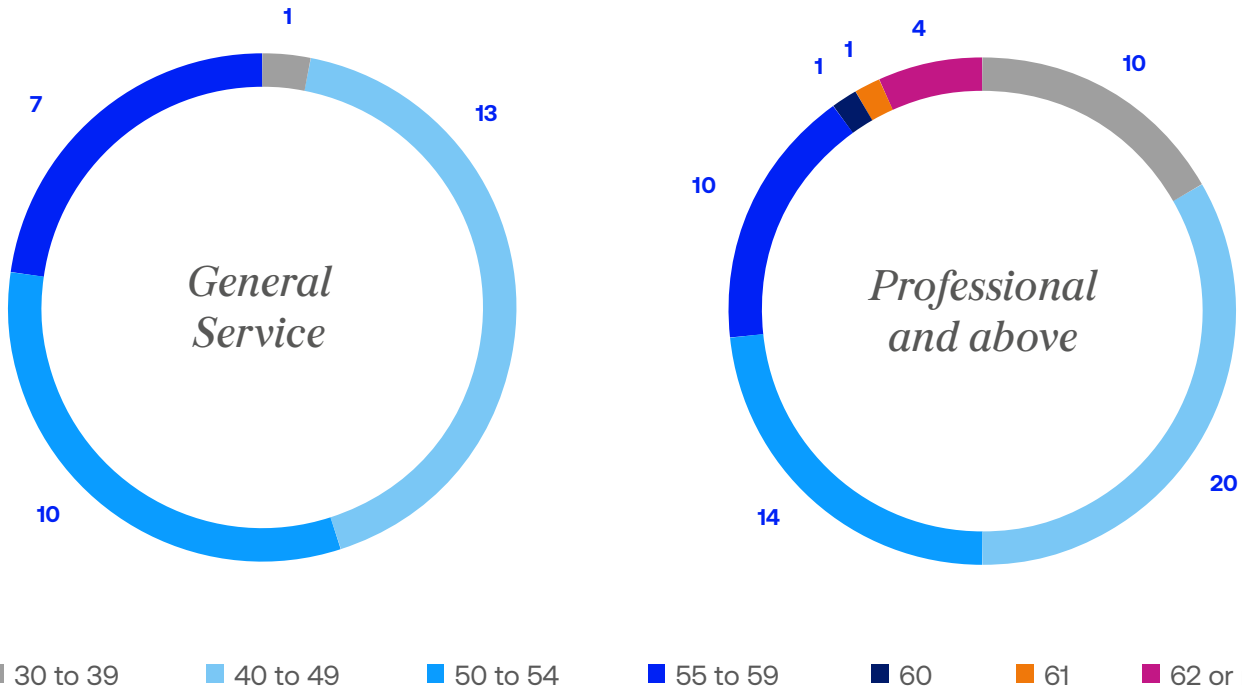
Gender Parity by Grade*, from 2022 to 2026

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

Men *Women*

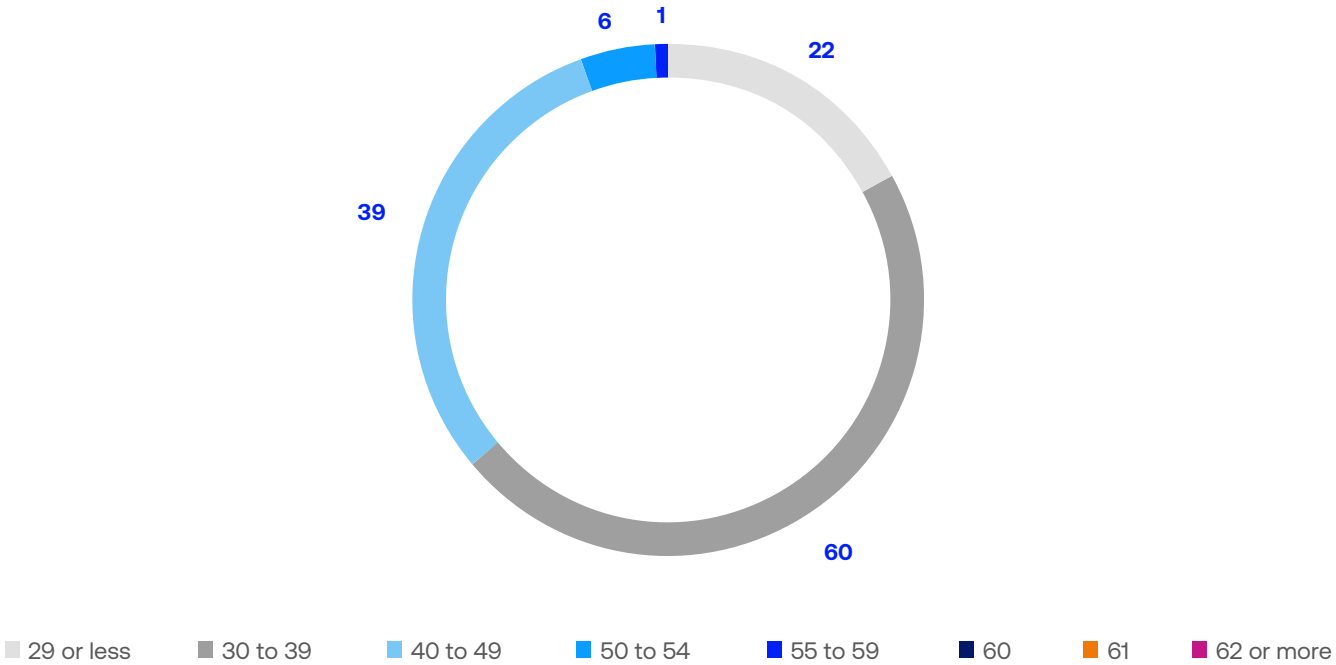


Core Workforce Distribution by Age and Category as of 31 August 2026



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.



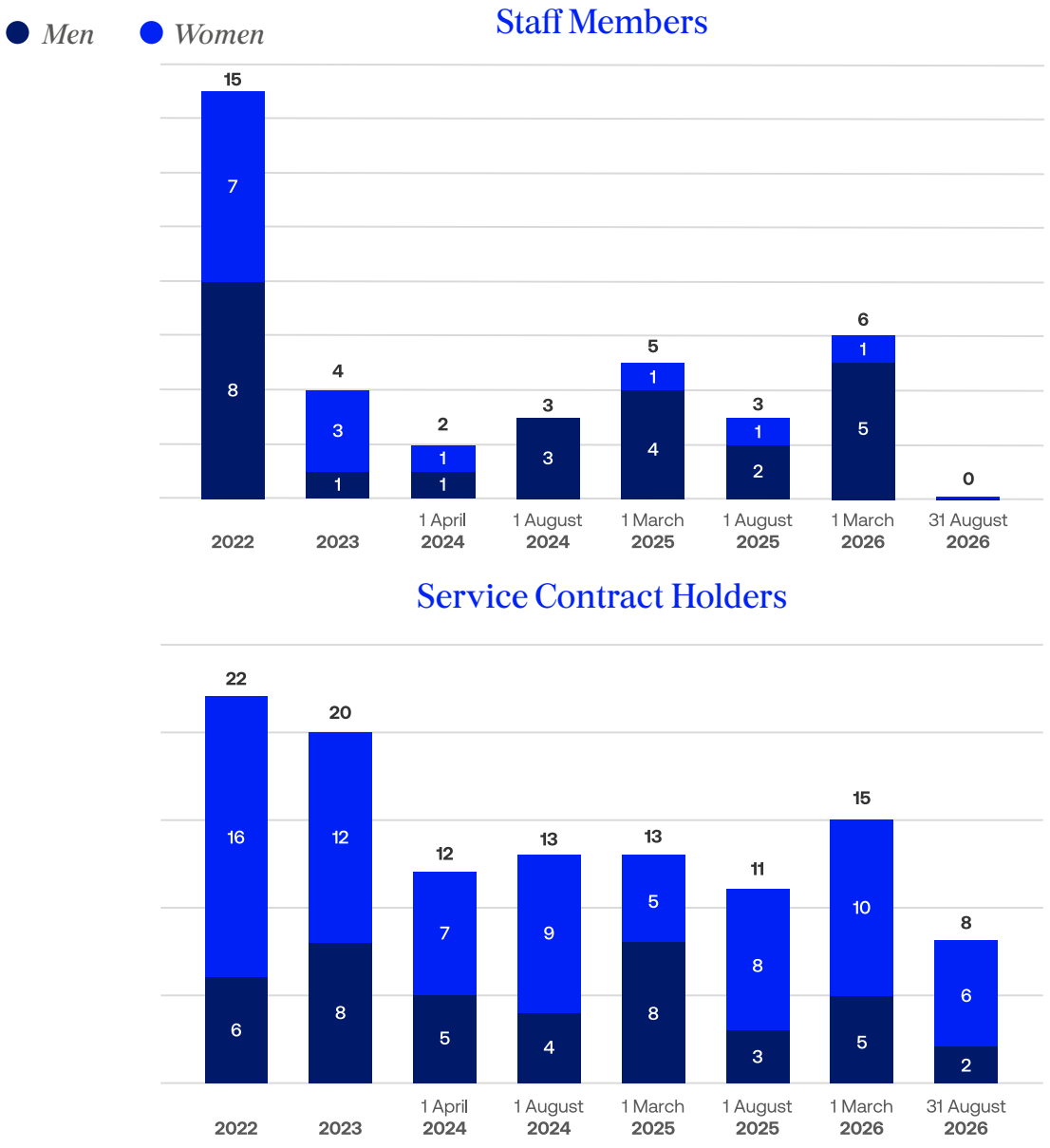
Number of Recruitments, from 2022 to 2026*

*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*

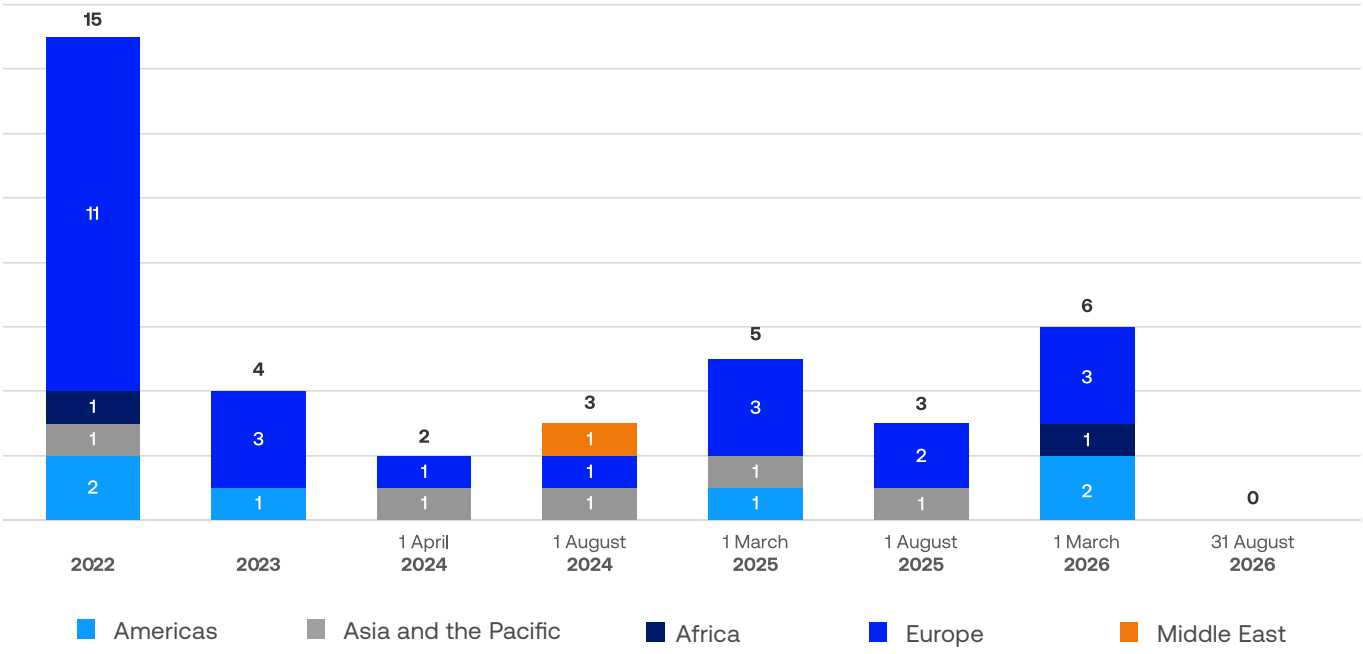
*From 2022 to 2023, as of 31 December.



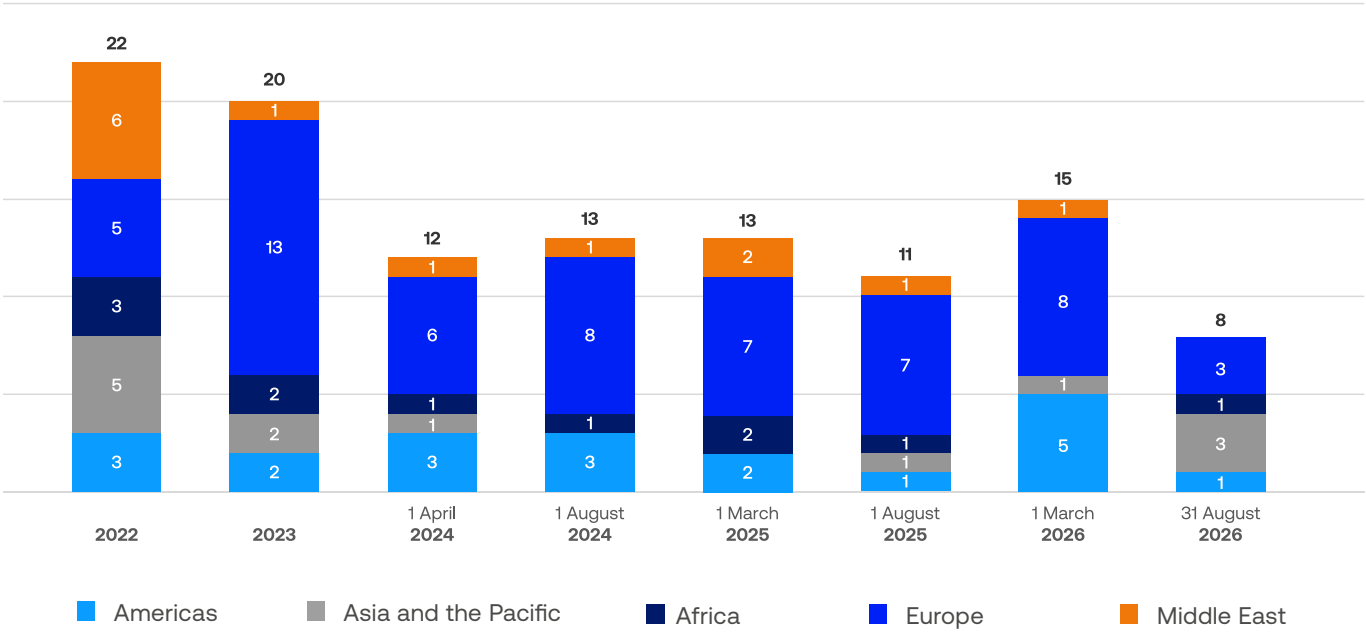
Number of Recruitments by Region, from 2022 to 2026*

*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%