



**NACIONES
UNIDAS**

UNEP/EA.6/10



**Programa de las
Naciones Unidas
para el Medio Ambiente**

Distr. general
21 de noviembre de 2023

Español
Original: inglés

**Asamblea de las Naciones Unidas sobre
el Medio Ambiente del Programa de
las Naciones Unidas para el Medio Ambiente**
Sexto período de sesiones
Nairobi, 26 de febrero a 1 de marzo de 2024
Tema 5 del programa provisional*

**Políticas ambientales internacionales y cuestiones de
gobernanza**

Progresos en la aplicación de la resolución 5/13 sobre la debida atención al principio de distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas

Informe de la Directora Ejecutiva

I. Introducción

1. En la resolución 5/13, sobre la debida atención al principio de distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) solicitó a la Directora Ejecutiva del PNUMA que reforzase la aplicación del artículo 8 y el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas en todo lo relativo a la composición de la Secretaría del PNUMA. En la misma resolución, la Asamblea sobre el Medio Ambiente solicitó a la Directora Ejecutiva que rindiese informe sobre la aplicación de la resolución a la Asamblea en su sexto período de sesiones.

2. En el presente informe se describen la situación de la plantilla del PNUMA a 30 de noviembre de 2023 y los progresos realizados en la aplicación de la resolución 5/13, incluidos los avances conexos en la aplicación del párrafo 18 de la decisión 5/2 sobre la Estrategia de Mediano plazo para el período 2022-2025 y el programa de trabajo y presupuesto para el bienio 2022-2023 y el plan de cuatro puntos para aumentar la diversidad geográfica en la organización esbozado en el informe de la Directora Ejecutiva sobre la cuestión (UNEP/EA.5/26). En el anexo I figura un desglose del personal del PNUMA por nacionalidad y sexo, y en el anexo II se muestra la distribución del personal del PNUMA por categoría y lugar de destino.

II. Progresos en la aplicación de la resolución 5/13

A. Sinopsis de la plantilla a 30 de noviembre de 2023

3. A 30 de noviembre de 2023, el PNUMA contaba con una fuerza de trabajo de 1.363 empleados, de los cuales 832 eran funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, 11 eran

* UNEP/EA.6/1.

funcionarios nacionales y 520, funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, asignados a 44 lugares de destino. Del total del personal, 1.080 eran funcionarios de la Secretaría del PNUMA y 283 eran funcionarios en el ámbito de los acuerdos ambientales multilaterales que administra el PNUMA.

Cuadro 1

Distribución por sexos del personal del PNUMA a 30 de noviembre de 2023

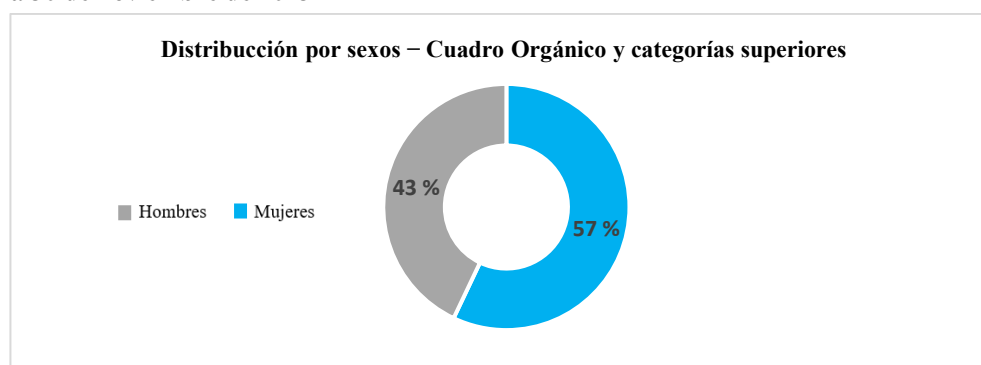
<i>Sexo</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total de P+</i>	<i>Total de PNCO</i>	<i>Total de SG</i>	<i>Total general</i>
Mujeres	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
Hombres			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
Total	1	2	10	48	124	278	260	109	832	11	520	1.363
Mujeres %	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
Hombres %	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

Abreviaciones: D = Dirección; P = funcionario del Cuadro Orgánico; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; SG = Cuadro de Servicios Generales; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.

4. La distribución general por sexos del personal del PNUMA a 30 de noviembre de 2023 era de un 63 % de mujeres y un 37 % de hombres. (Véase el cuadro 1).

5. El 57 % de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del PNUMA son mujeres, y el 43 % son hombres. (Véase la figura 1). El porcentaje de mujeres en la plantilla del PNUMA ha superado el objetivo fijado por la estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género. El PNUMA ha aprobado medidas especiales para vigilar y mantener los márgenes a todos los niveles. Se ha prestado especial atención a la categoría P-5 y superiores para garantizar que su composición no descienda por debajo de los márgenes establecidos.

Figura 1

Distribución por sexos del personal del PNUMA del Cuadro Orgánico y categorías superiores a 30 de noviembre de 2023

6. En el cuadro 2 se muestra cómo el PNUMA cumple los márgenes de paridad de género establecidos por la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género en la categoría P-5 y superiores.

Cuadro 2

Paridad de género en el personal del PNUMA de la categoría P-5 y superiores a 30 de noviembre de 2023

<i>Sexo</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>Total general</i>
Mujeres	1	2	7	29	59	98
Hombres			3	19	65	87
Total	1	2	10	48	124	185
Mujeres %	100	100	70	60	48	53
Hombres %	0	0	30	40	52	47

Abreviaciones: D = Dirección; P = funcionario del Cuadro Orgánico; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.

7. Un total del 93 % de los 1.363 puestos cubiertos del PNUMA se financian con cargo a fuentes extrapresupuestarias (Fondo para el Medio Ambiente, cuenta fiduciaria para gastos generales, fondo fiduciario para fines específicos) y el 7 % se financian con cargo al presupuesto ordinario. Cabe señalar que, en la Secretaría de las Naciones Unidas, solo los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario están sujetos al sistema de intervalos convenientes como medida para evaluar el nivel de representación geográfica adecuado de cada Estado miembro en la plantilla de las Naciones Unidas. Este sistema tiene en cuenta un subconjunto de los miembros del personal internacional, a saber, los que ocupan puestos permanentes, continuos o de duración determinada, los que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica, o los que fueron contratados a través del programa para jóvenes profesionales.

Cuadro 3

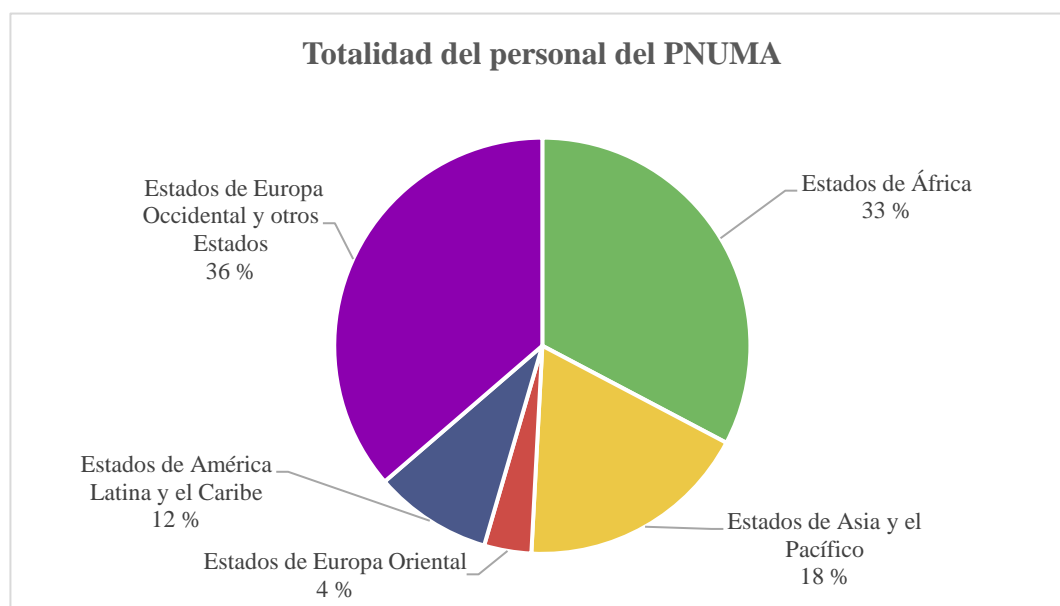
Fuentes de financiación de los puestos cubiertos a 30 de noviembre de 2023

<i>Grupos de puestos</i>	<i>Presupuesto ordinario</i>	<i>Extrapresupuestarias</i>	<i>Total general</i>
P+	78	754	832
PNCO	–	11	11
SG	14	506	520
Total	92	1.271	1.363

Abreviaciones: P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Servicios Generales.

8. En la figura 2 se muestra la representación regional global del personal del PNUMA a 30 de noviembre de 2023.

Figura 2

Representación regional de todo el personal del PNUMA (Cuadro Orgánico y Cuadro de Servicios Generales) a 30 de noviembre de 2023

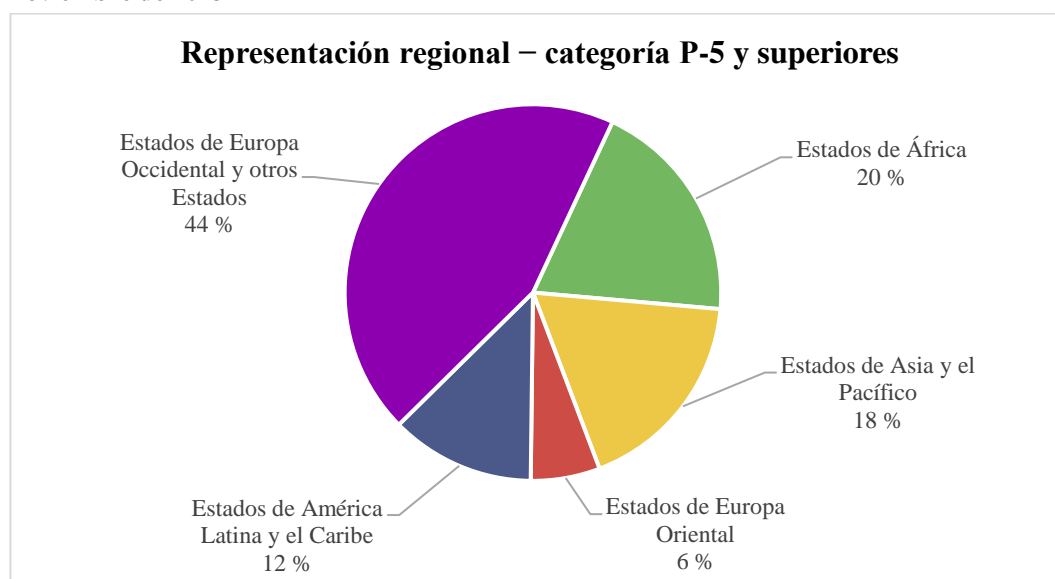
Cuadro 4

Representación regional global de todo el personal del PNUMA (Cuadro Orgánico y Cuadro de Servicios Generales) a 30 de noviembre de 2023

<i>Categoría de los puestos</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Total general</i>
P+	155	81	178	381	37	832
PNCO	3	2	6			11
SG	288	42	63	114	13	520
Total	446	125	247	495	50	1363

Abreviaciones: P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Servicios Generales.

Figura 3

Representación regional del personal del PNUMA de categoría P-5 y superiores a 30 de noviembre de 2023

Cuadro 5

Representación regional del personal del PNUMA de categoría P-5 y superiores a 30 de noviembre de 2023

<i>Categoría de los puestos</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Total general</i>
SGA				1		1
SSG	1		1			2
D-2	3	2	2	3		10
D-1	4	5	9	25	5	48
P-5	28	16	21	53	6	124
Total	36	23	33	82	11	185

Abreviaciones: D = Dirección; P = funcionario del Cuadro Orgánico; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.

9. La representación regional a 30 de noviembre de 2023 se muestra en la figura 3 para la categoría P-5 y superiores y en la figura 4 (en la pág. 6) para el Cuadro Orgánico y categorías superiores.

10. A 30 de noviembre de 2023, los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la plantilla del PNUMA procedían de un total de 119 países.

Cuadro 6

Representación regional en la Secretaría del PNUMA a 30 de noviembre de 2023

<i>Categoría de los puestos</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Total general</i>
P+	138	61	144	291	31	665
PNCO	3	2	6			11
SG	267	36	48	48	5	404
Total	408	99	198	339	36	1080

Abreviaciones: P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Servicios Generales.

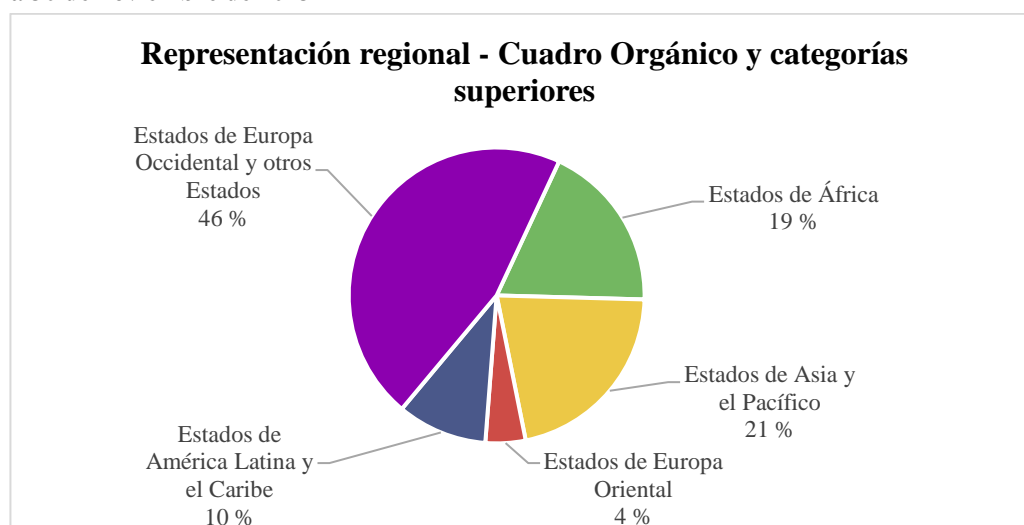
Cuadro 7

Representación regional en las secretarías de los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA a 30 de noviembre de 2023

<i>Categoría de los puestos</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Total general</i>
P+	17	20	34	90	6	167
SG	21	6	15	66	8	116
Total	38	26	49	156	14	283

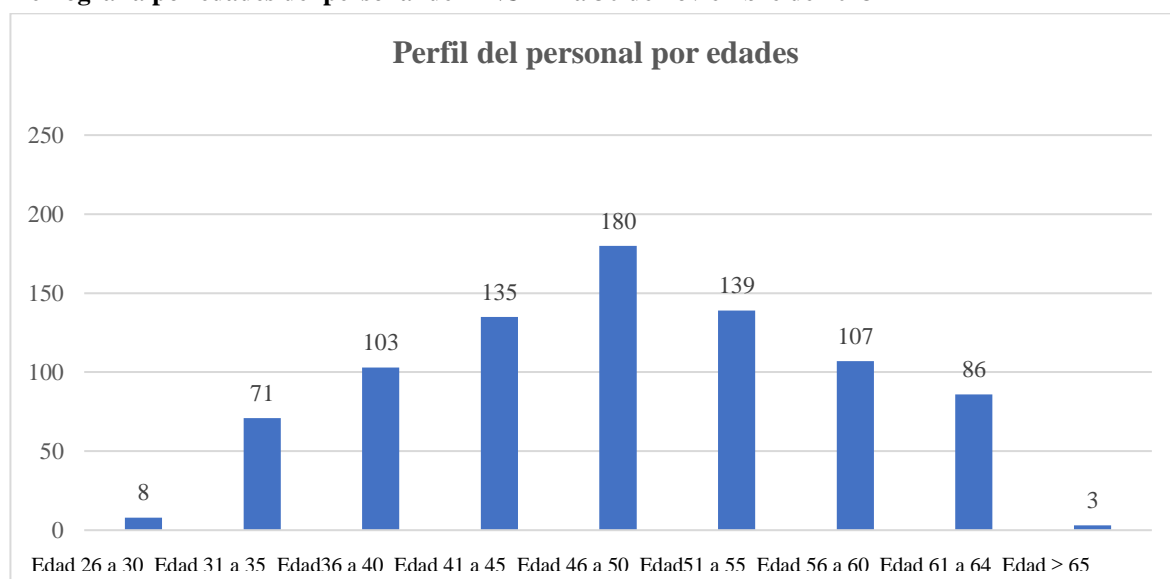
Abreviaciones: P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; SG = Servicios Generales.

Figura 4

Representación regional del personal del PNUMA del Cuadro Orgánico y categorías superiores a 30 de noviembre de 2023

11. En la figura 5 se muestra la distribución por edades del personal del PNUMA a 30 de noviembre de 2023. La mayoría de los miembros del personal tienen entre 46 y 50 años, seguidos de los que tienen entre 51 y 55 años. El grupo de edad de 65 años o más es el más reducido, seguido del de 26 a 30 años.

Figura 5

Demografía por edades del personal del PNUMA a 30 de noviembre de 2023**B. Evolución de la plantilla y avances en materia de representación geográfica y diversidad de género**

12. En la resolución 5/13, se encomendó a la Directora Ejecutiva que potenciase la diversidad geográfica regional en la dotación de personal del PNUMA mediante la aplicación de medidas concretas. En consecuencia, el PNUMA ha adoptado diversas medidas (véase la sección C más adelante) para potenciar la diversidad geográfica. En la presente sección se ofrece información actualizada sobre la plantilla en la que se observan los progresos realizados desde el inicio del bienio 2022-2023.

13. A 1 de enero de 2022, el PNUMA contaba con 1.287 empleados. A 30 de noviembre de 2023, esa cifra había aumentado a 1.363, lo que representa un crecimiento de alrededor del 6 % en el componente de personal. La mayor parte de ese crecimiento se produjo en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, mientras que las demás categorías de personal experimentaron menos aumentos.

Cuadro 8

Composición del personal del PNUMA a 1 de enero de 2022 y 30 de noviembre de 2023

<i>Categoría de los puestos</i>	<i>1 de enero de 2022</i>	<i>30 de noviembre de 2023</i>
P+	779	832
PNCO	8	11
SG	500	520
Total	1.287	1.363

Abreviaciones: P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Servicios Generales.

1. Tendencias en materia de género

14. La paridad de género siguió siendo una prioridad transversal en todos los aspectos de las actividades del PNUMA. A 1 de enero de 2022, el 61 % de los empleados del PNUMA eran mujeres y el 39 % hombres. A 30 de noviembre de 2023, las mujeres constituían el 63 % de la plantilla, y los hombres el 37 %. El PNUMA superó sus metas en materia de paridad de género para la totalidad del Cuadro Orgánico y las categorías superiores, con una representación femenina mayor que la masculina (57 % frente a 43 %). El PNUMA sigue vigilando la proporción entre mujeres y hombres a todos los niveles para mantener la paridad.

15. El PNUMA se encuentra entre las diez entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas con mayor representación femenina en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. El PNUMA ocupa el tercer lugar entre las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas con más de 100 funcionarios internacionales con los niveles más altos de representación femenina en el Cuadro Orgánico y categorías superiores.

Cuadro 9

Distribución por sexos del personal del PNUMA a 30 de noviembre de 2023

<i>Sexo</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total P+</i>	<i>Total PNCO</i>	<i>Total SG</i>	<i>Total general</i>
Mujeres	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
Hombres			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
Total	1	2	10	48	124	278	260	109	832	11	520	1.363
Mujeres %	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
Hombres %	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

Abreviaciones: D = Dirección; P = funcionario del Cuadro Orgánico; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Cuadro de Servicios Generales; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.

Cuadro 10

Distribución por sexos del personal del PNUMA a 1 de enero de 2022

<i>Sexo</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total P+</i>	<i>Total PNCO</i>	<i>Total SG</i>	<i>Total general</i>
Mujeres	1	3	7	24	59	120	137	63	414	3	366	783
Hombres			4	24	74	132	92	39	365	5	134	504
Total	1	3	11	48	133	252	229	102	779	8	500	1.287
Mujeres %	100	100	64	50	44	48	60	62	53	38	73	61
Hombres %	0	0	36	50	56	52	40	38	47	63	27	39

Abreviaciones: D = Dirección; P = funcionario del Cuadro Orgánico; P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Cuadro de Servicios Generales; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.

2. Tendencias de la diversidad geográfica regional

16. En su informe al respecto (UNEP/EA.5/26) a la Asamblea sobre el Medio Ambiente en la continuación de su quinto período de sesiones, la Directora Ejecutiva reseñó un plan de cuatro puntos dirigido a aumentar la diversidad geográfica en el PNUMA.

17. Entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de noviembre de 2023, el PNUMA observó una mejora de la representación en lo que respecta a las regiones geográficas menos representadas. La representación del personal procedente de los Estados de Europa Oriental aumentó un 28 % y la de los Estados de América Latina y el Caribe un 14 %. La representación del personal de los Estados de Asia y el Pacífico aumentó un 9 %, mientras que la de los Estados de África lo hizo en un 10 %. En cambio, la representación del personal de los Estados de Europa Occidental y otros Estados disminuyó un 2 %.

Cuadro 11

Representación regional a 1 de enero de 2022 y 30 de noviembre de 2023

<i>Año</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Sin estado</i>	<i>Total</i>
Enero de 2022	406	110	227	504	39	1	1.287
Noviembre de 2023	446	125	247	495	50	–	1.363
Variación (%)	+10	+14	+9	-2	+28	–	+6

18. En el PNUMA también aumentó el número de miembros del personal procedentes de regiones geográficas menos representadas. La representación del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores procedente de los Estados de Europa Oriental aumentó un 32 %, mientras que la de los Estados de América Latina y el Caribe lo hizo en un 13 %. La representación de los Estados de Asia y el Pacífico creció un 19 %, mientras que la de los Estados de África registró un aumento del 8 %. Sin embargo, la representación de los Estados de Europa Occidental y otros Estados disminuyó un 1 %.

Cuadro 12

Representación regional a 1 de enero de 2022 y 30 de noviembre de 2023 en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

<i>Año</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Sin estado</i>	<i>Total</i>
Enero de 2022	144	72	149	385	28	1	779
Noviembre de 2023	155	81	178	381	37	–	832
Variación (%)	+8	+13	+19	-1	+32	–	+7

19. Durante el mismo período, como se muestra en el cuadro 13, el PNUMA observó un aumento del número de funcionarios procedentes de regiones geográficas menos representadas en puestos de categoría P-5 y superiores. La representación del personal procedente de los Estados de África aumentó un 6 % y la de los Estados de Europa Oriental un 22 %. La representación de los Estados de América Latina y el Caribe no experimentó ninguna variación. En cambio, la representación de los Estados de Asia y el Pacífico y de Europa Occidental y otros Estados disminuyó un 11 % y un 12 %, respectivamente.

Cuadro 13

Representación regional a 1 de enero de 2022 y 30 de noviembre de 2023 en la categoría P-5 y superiores

<i>Año</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>	<i>Total</i>
Enero de 2022	34	23	37	93	9	201
Noviembre de 2023	36	23	33	82	11	185
Variación (%)	+6	0	-11	-12	+22	-8

20. Del 1 de enero de 2022 al 30 de noviembre de 2023, el 66 % de las selecciones de candidatos externos para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores correspondieron a candidatos de regiones geográficas menos representadas (Estados de África: 24 %; Estados de Asia y el Pacífico: 21 %; Estados de América Latina y el Caribe: 13 %; Estados de Europa Oriental: 8 %), lo que representa un aumento del 16 % en comparación con 2021, cuando solo en el 50 % de las selecciones de candidatos externos para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores se optó por candidatos de regiones con representación insuficiente. Durante el mismo período, en el 61 % de las selecciones de candidatos internos del PNUMA se optó por funcionarios procedentes de regiones geográficas menos representadas (Estados de África: 25 %; Estados de Asia y el Pacífico: 21 %; Estados de América Latina y el Caribe: 12 %; Estados de Europa Oriental: 3 %), lo que representa un aumento del 14 % en comparación con 2021, cuando solo en el 47 % de las selecciones de candidatos internos del PNUMA para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores se optó por candidatos de regiones geográficas menos representadas. En el cuadro 14 (en la pág. 9) se resumen las tendencias recientes.

21. En el cuadro 15 (en la pág. 9) se observa que 47 funcionarios del PNUMA alcanzarán la edad de separación obligatoria del servicio en los próximos tres años, lo que brinda al PNUMA la oportunidad de seguir mejorando la representación geográfica regional en la organización.

Cuadro 14

Distribución geográfica de las selecciones de personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de noviembre de 2023

<i>Selecciones de P+ entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de noviembre de 2023</i>	<i>Estados de África</i>	<i>Estados de América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Asia y el Pacífico</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Estados de Europa Oriental</i>
Selecciones internas del PNUMA %	25	12	21	39	3
Selecciones externas %	24	13	21	34	8

Cuadro 15

Próximas jubilaciones en el PNUMA durante el período comprendido entre 2023 y 2025

<i>Próximas jubilaciones</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
P+	1	10	17
PNCO	–	–	–
SG	3	12	4
Total	4	22	21

Abreviaciones: P+ = Cuadro Orgánico y categorías superiores; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Cuadro de Servicios Generales.

C. Plan de cuatro puntos del informe de la Directora Ejecutiva

22. En la presente sección se abordan los progresos realizados en la ejecución del plan de cuatro puntos para aumentar la diversidad geográfica en la organización que se describe de forma sucinta en el párrafo 29 del informe de la Directora Ejecutiva sobre la cuestión (UNEP/EA.5/26).

23. **Punto 1: Impartir más directrices, mensajes y orientación a nivel interno, organizar más actividades de seguimiento y campañas de concienciación dirigidas al personal directivo y de operaciones, y potenciar los mecanismos de rendición de cuentas.** El punto 1 ha dado lugar a una mayor capacidad entre los directivos de todos los niveles para vigilar la diversidad geográfica entre el personal de sus respectivas divisiones u oficinas y adoptar decisiones finales sobre la selección basadas en datos. A continuación se ofrecen ejemplos de medidas concretas adoptadas por el PNUMA:

a) La organización desarrolló un tablero de información de recursos humanos en tiempo real para uso interno. El tablero vigila indicadores clave del desempeño, como la diversidad de género y geográfica, las tasas de vacantes y las próximas jubilaciones. El tablero de información de recursos humanos en tiempo real proporciona datos actualizados al instante sobre la composición de la plantilla de la organización, lo que permite a los directivos vigilar y abordar cualquier posible laguna o desequilibrio en materia de diversidad. Además, ayuda a prever las futuras necesidades de personal y a determinar las esferas en las que puede ser necesario planificar la sucesión en los puestos;

b) El PNUMA vela por que las decisiones de planificación de la fuerza de trabajo se basa en datos, distribuyendo al Equipo Directivo Superior un informe mensual agregado sobre indicadores específicos de recursos humanos. Los informes se envían a los miembros del Equipo Directivo Superior, con datos desglosados por división, oficina y acuerdo ambiental multilateral administrado por el PNUMA;

c) La organización ha implantado un sistema de aprobación por procedimiento de acuerdo tácito que se aplica a todas las selecciones de personal, incluidos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, para garantizar la supervisión institucional. Con la aplicación del sistema de aprobación por procedimiento de acuerdo tácito, la organización se propone mantener la transparencia y la rendición de cuentas en su proceso de contratación, y garantizar al mismo tiempo que todas las contrataciones guarden consonancia con las metas y objetivos generales de las Naciones Unidas y el PNUMA;

d) La Directora Ejecutiva ha incluido un objetivo específico relacionado con la mejora de la diversidad geográfica regional en las evaluaciones de desempeño de los miembros del Equipo Directivo Superior. Además, la Oficina Ejecutiva y la División de Servicios Corporativos celebran reuniones periódicas por separado con los directores para evaluar la composición del personal en sus respectivas divisiones y Oficinas y recomendar medidas específicas para seguir mejorando la diversidad geográfica regional;

e) El PNUMA observa la orientación proporcionada por la Estrategia de Diversidad Geográfica de la Oficina de Recursos Humanos.

24. **Punto 2: Intensificar constantemente la labor de divulgación, tanto la realizada en línea como la desplegada por otros medios, mediante herramientas y plataformas nuevas o ya implantadas, para publicitar los puestos de trabajo y mejorar la imagen de la organización.** El punto 2 ha permitido al PNUMA llegar a un mayor número de posibles candidatos y posicionarse como empleador preferente.

a) En 2022, el PNUMA organizó ocho eventos con fines de divulgación de oportunidades de empleo. Los eventos estaban abiertos a un público mundial, y dos iban específicamente dirigidos a atraer, respectivamente, a candidatos de Europa Oriental y América Latina y el Caribe. Más de 12.500 personas asistieron a los eventos, procedentes de distintas regiones geográficas;

b) En 2023, el PNUMA organizó 16 eventos con fines de divulgación de oportunidades de empleo, entre los que se incluyeron 4 actividades de divulgación presenciales en diferentes Estados de Europa Oriental dirigidas por la Directora Ejecutiva y el Jefe de Recursos Humanos, 2 eventos presenciales en la República Popular China y 2 actividades presenciales/híbridas en el 28º período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la CMNUCC, en Dubái (Emiratos Árabes Unidos). Estos eventos atrajeron a más de 32.500 asistentes, participantes y espectadores de distintas regiones geográficas;

c) El PNUMA creó un folleto para informar a los posibles candidatos de las vías y requisitos para trabajar en la organización. El folleto se está traduciendo a los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas para que sea más accesible;

d) La organización creó un producto multimedia para la captación de talento, que se distribuyó a través de los medios sociales para atraer a posibles candidatos. El producto adopta la forma de un vídeo de un minuto cuyo objetivo es demostrar que el PNUMA es un empleador de preferencia y que atrajo más de 13.000 visitas en los medios sociales (X, LinkedIn y YouTube) en la primera semana de su publicación;

e) A partir del segundo trimestre de 2023, para cada puesto del Cuadro Orgánico que se anunciaba, el PNUMA utilizó una herramienta digital (LinkedIn Recruitment) para entablar contacto directo con posibles candidatos ubicados en regiones geográficas concretas que, de otro modo, no buscarían oportunidades de empleo en el sistema de las Naciones Unidas.

25. **Punto 3: Aprovechar los conocimientos, la experiencia y los recursos de los Estados miembros, otras organizaciones de las Naciones Unidas y las redes de organizaciones internacionales.** Las actividades proactivas de divulgación de los Estados miembros también han facilitado el acceso del PNUMA a un grupo más amplio de posibles candidatos. La atención que captan los Estados miembros brinda visibilidad a la organización entre los ciudadanos y electores de los Estados miembros:

a) En el primer trimestre de 2023, la Secretaría de los Órganos Rectores y las Partes Interesadas del PNUMA envió una nota verbal a los Estados miembros sobre eventos con fines de captación directa de talento. Los Estados de Asia y el Pacífico y los Estados de África solicitaron información sobre las oportunidades de captación de talento (en el tercer trimestre de 2023 se organizó un evento con fines de captación directa en colaboración con el Ministerio de Relaciones Exteriores de un país de los Estados de Asia y el Pacífico), mientras que los Estados de Europa Occidental y otros Estados solicitaron datos;

b) El PNUMA se asoció con el grupo de trabajo de captación de talento OneUN, una red oficiosa de todo el sistema de las Naciones Unidas para la captación de talentos centrada en la diversidad y la inclusión. En el período 2022-2023, el PNUMA organizó tres eventos de captación de talento con el grupo de trabajo, que lograron más de 16.900 visualizaciones y participantes;

c) El PNUMA también se asoció con otras entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas por conducto del grupo de trabajo oficioso Talent Outreach Multiplier, y se lo invitó a que representase a la Secretaría en un evento encaminado a divulgar oportunidades de empleo en el cuarto trimestre de 2023. Esta red es un centro de intercambio de conocimientos a través del cual el PNUMA ha encontrado nuevas oportunidades y canales de divulgación;

d) Tres instituciones académicas invitaron al PNUMA a que expusiese modalidades y oportunidades de empleo, así como las vías en los sistemas de la organización para la presentación de solicitudes.

26. **Punto 4: Establecer un programa nuevo del PNUMA para los grupos regionales menos representados y los Estados miembros con representación nula o insuficiente.** El PNUMA puso en marcha un nuevo programa para los grupos regionales menos representados y los Estados miembros con representación nula o insuficiente, denominado “Reserva de Talentos Jóvenes”, que pone de relieve que el PNUMA es un organismo abierto a los jóvenes profesionales:

a) Para la primera cohorte de jóvenes profesionales, el PNUMA se asoció con los Voluntarios de las Naciones Unidas a fin de contratar 12 puestos programáticos para 7 divisiones y 1 Oficina bajo la modalidad de especialista Voluntario de las Naciones Unidas de contratación internacional. Los puestos se anunciaron en el primer trimestre de 2023 y las selecciones finalizaron en el tercer trimestre. Se espera que los candidatos seleccionados se incorporen a más tardar en enero de 2024. La asociación ha permitido al PNUMA acceder a una reserva de jóvenes profesionales de talento procedentes de regiones geográficas menos representadas y apasionados por las cuestiones ambientales;

b) El anuncio de las vacantes y el evento de captación de talento en el marco de la Reserva han permitido al PNUMA dirigirse a posibles candidatos en diferentes regiones y mercados, lo que ha hecho posible que llegue a un público más amplio y atraiga a jóvenes profesionales de diversos orígenes.

III. Enseñanzas extraídas

27. La mejora de la diversidad geográfica regional de la fuerza de trabajo es un empeño a largo plazo, pero la organización ya ha observado mejoras graduales en la diversidad geográfica, como demuestran los datos del presente informe. Estos avances son el resultado de los esfuerzos de la organización por atraer y contratar talentos de diversas regiones y promover iniciativas en materia de diversidad e inclusión. Además, la organización puede seguir aprovechando esas tendencias positivas aplicando estrategias específicas para atraer talentos de regiones geográficas menos representadas.

28. El PNUMA ha utilizado los datos de manera eficaz para mejorar la supervisión y la rendición de cuentas del personal directivo superior, y adoptar decisiones de contratación basadas en datos. Para seguir reforzando su fuerza de trabajo, el PNUMA se centrará en la planificación de esta a mediano y largo plazo, teniendo en cuenta las próximas jubilaciones. Los datos muestran que los posibles candidatos menores de 35 años representan un grupo demográfico importante cuyo interés el PNUMA necesita captar y al que debe atraer. Para abordar estas cuestiones se adoptará el siguiente enfoque:

a) **Planificación estratégica de la fuerza de trabajo:** el PNUMA seguirá participando en la planificación estratégica de la fuerza de trabajo para garantizar que cuenta con las personas adecuadas con las aptitudes adecuadas en los puestos adecuados en el momento adecuado. Dicha planificación requerirá que el PNUMA prosiga su labor de detección de carencias en materia de fuerza de trabajo, actualización de las capacidades y selección y contratación de personal, según sea necesario. El PNUMA utilizará los datos para adoptar decisiones en materia de fuerza de trabajo y evaluar sus progresos;

b) **Generar interés entre los jóvenes profesionales de regiones geográficas menos representadas y atraerlos:** el PNUMA se centrará en captar la atención de los jóvenes profesionales y atraerlos, en particular los menores de 35 años. Para ello, el PNUMA elaborará una estrategia de contratación específica que tenga en cuenta las necesidades y preferencias de los solicitantes de empleo. El PNUMA también aprovechará su iniciativa “Reserva de Talentos Jóvenes” para atraer a jóvenes profesionales de diversos orígenes. La iniciativa se ampliará para incluir asociaciones con universidades e instituciones educativas de regiones geográficas menos representadas con el fin de promover las oportunidades dentro del PNUMA y dar a conocer la organización entre los jóvenes profesionales.

29. La mayor interacción con los posibles candidatos ha permitido al PNUMA comprender qué información atrae a las personas y las impulsa a presentar su candidatura a la organización:

a) La organización seguirá compartiendo información sobre sus sistemas de presentación de solicitudes y métodos de contratación en función de las necesidades del público destinatario;

b) Las actividades de comunicación directa de ofertas de empleo seguirán permitiendo que el PNUMA interactúe con los posibles candidatos para mejorar la experiencia de estos y elevar su perfil como empleador preferente. Gracias a esos esfuerzos iniciales, el PNUMA ha podido atraer a un grupo diverso de personas con talento, y garantizar así una fuerza de trabajo más inclusiva y representativa.

30. Ha aumentado la competencia con otras organizaciones por el talento, en particular el procedente de las regiones geográficas menos representadas, debido a la creciente demanda de perspectivas y habilidades diversas en la fuerza de trabajo globalizada de hoy. A medida que las organizaciones reconocen el valor de la diversidad, buscan activamente talentos de regiones con representación insuficiente para potenciar la innovación e impulsar el éxito. Otras organizaciones internacionales y organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas buscan candidatos con perfiles comparables y aspiran a aumentar la representación geográfica de regiones cuya presencia el PNUMA también pretende fortalecer en su organización.

31. Es importante que la organización aproveche las asociaciones para mejorar la diversidad geográfica:

a) Con el apoyo de los Estados miembros, el PNUMA puede aumentar su visibilidad entre públicos específicos de países concretos. Es de esperar que pueda lograrse una mayor visibilidad a través de iniciativas conjuntas y colaboraciones con organizaciones y gobiernos locales que permitan al PNUMA aprovechar sus redes y recursos en pro de una difusión de oportunidades de empleo de mayor impacto;

b) Los grupos de captación de talento existentes a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas han permitido que la organización comparta recursos, conocimientos y lecciones aprendidas de otras organizaciones. Al aprovechar esos grupos de captación de talento existentes, el PNUMA pretende beneficiarse de un conjunto diverso de conocimientos especializados y perspectivas, y mejorar así su capacidad para hacer frente a los complejos desafíos ambientales desde distintos ángulos;

c) En el caso de los eventos de captación de talento y la difusión de anuncios de vacantes clave, el apoyo o la participación de personal del PNUMA de regiones geográficas específicas es indispensable para atraer a posibles candidatos de esas regiones.

32. Es esencial capacitar al personal implicado en los procesos de contratación y perfeccionar sus competencias a fin de aumentar su comprensión de cómo se puede mejorar la diversidad geográfica. Al ofrecer oportunidades de formación y perfeccionamiento profesional, el personal puede adquirir conocimientos sobre estrategias eficaces para atraer a candidatos de diversos orígenes geográficos. Entre estas oportunidades figuran la formación sobre matices culturales, la adaptación de los enfoques de contratación a las distintas regiones y el aprovechamiento de la tecnología para llegar a un conjunto más amplio de talentos. Además, la formación ayudará al personal a formular prácticas inclusivas que fomenten un entorno en el que personas de todas las procedencias geográficas se sientan bienvenidas y valoradas:

a) En 2022 y 2023, el PNUMA impartió varios cursos sobre diversidad e inclusión dirigidos a directivos de todos los niveles de la organización;

b) En 2023, el PNUMA impartió formación sobre prejuicios inconscientes en la contratación a los directivos contratantes y los coordinadores de recursos humanos.

33. Teniendo en cuenta que los efectos de la captación del talento no son visibles o mensurables de inmediato, uno de los desafíos que afronta la organización es la incapacidad de calcular el resultado de sus actuales esfuerzos de difusión de oportunidades de empleo en esta primera fase. Se necesita tiempo para que las personas con las que se ha contactado entablen una relación plena con la organización y para que sus contribuciones se hagan evidentes. Además, los efectos de las actividades de captación del talento pueden verse influidos por factores externos, como las condiciones del mercado y la competencia, lo que dificulta atribuir los resultados exclusivamente a las iniciativas de difusión de oportunidades de empleo.

34. Otra dificultad a la hora de calcular los efectos es que el portal de solicitudes para puestos de personal de la Secretaría no permite que los candidatos especifiquen si se enteraron de la vacante a través del contacto directo específico o de actividades de captación de talentos concretos. El PNUMA ha ido calculando los efectos basándose en la cifra de asistentes a los eventos de difusión de oportunidades de empleo y en el número de posibles candidatos con quienes se ha contactado directamente a través de LinkedIn Recruiter.

35. La plataforma de presentación de solicitudes Inspira de la Secretaría de las Naciones Unidas podría complementarse con otros mecanismos de divulgación para atraer a más candidatos de regiones geográficas menos representadas. El PNUMA debe utilizar canales digitales en los que se pueda encontrar en línea a quienes desea como candidatos a sus puestos vacantes, así como otras formas de contacto específico, para atraer talento a la organización. Mediante el recurso a las plataformas de los medios sociales y las bolsas de trabajo en línea, el PNUMA puede llegar a un público más amplio y

presentar las diversas oportunidades disponibles en la organización. Además, la colaboración con universidades y organizaciones locales de regiones con representación insuficiente puede ayudar a establecer conexiones sólidas y captar de manera activa el interés de posibles candidatos a través de ferias de empleo y sesiones informativas.

IV. Conclusiones y próximas medidas

36. La mejora de la diversidad geográfica regional de la fuerza de trabajo es un proceso a largo plazo. El cumplimiento del mandato del PNUMA requiere una fuerza de trabajo flexible, diversa y adaptada a las necesidades que aplique la Estrategia de Mediano Plazo y permita que la organización actúe con eficacia, lo que incluye la mejora del desempeño a nivel nacional. Por ello, el PNUMA ha trabajado activamente en iniciativas para atraer y retener talentos de distintas regiones. Mediante la promoción de la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo profesional, el PNUMA aspira a crear una fuerza de trabajo que refleje la diversidad de los Estados miembros. Además, las asociaciones con organizaciones e instituciones regionales desempeñan una función crucial en la ampliación del alcance geográfico de la fuerza de trabajo del PNUMA, y garantizan así que sus efectos se sientan en todas las regiones.

37. El PNUMA mantendrá su compromiso con la planificación estratégica de la fuerza de trabajo para garantizar que cuenta con las personas adecuadas con las aptitudes adecuadas en los puestos adecuados en el momento adecuado, en el marco de sus esfuerzos por lograr la diversidad de género y geográfica en su dotación de personal. El PNUMA debe usar datos para adoptar decisiones en materia de fuerza de trabajo y evaluar sus progresos. Mediante el desarrollo de una estrategia integral de planificación de la fuerza de trabajo, el PNUMA puede garantizar que cuenta con el talento necesario para alcanzar sus metas y objetivos.

38. El PNUMA seguirá esforzándose por convertirse en un empleador de preferencia con el fin de atraer a los mejores talentos de las regiones con representación insuficiente. Para ello, el PNUMA invertirá en los recursos necesarios para mejorar y potenciar la gestión de talentos con el fin de atraer a candidatos cualificados. Al invertir en la gestión de talentos, el PNUMA estará en condiciones de contratar a un grupo de candidatos con perspectivas y experiencias diversas. Además de reforzar el personal de la organización, ese proceder garantizará un enfoque más inclusivo y eficaz a la hora de hacer frente a los problemas ambientales mundiales.

39. Para competir en el mercado mundial, el PNUMA establecerá una propuesta de valor como empleador dirigida a menos grupos regionales y a los segmentos demográficos de edad que la organización necesitará en el futuro. La propuesta hará hincapié en atraer talentos diversos de distintas regiones del mundo y garantizar una representación heterogénea de edades. Mediante la adaptación de la propuesta de valor del empleador a los grupos destinatarios, el PNUMA puede obtener una ventaja competitiva en el mercado mundial y promover un entorno de trabajo dinámico e inclusivo.

Anexo I

Personal del PNUMA por nacionalidad y sexo

País de nacionalidad	Nivel																					
	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total P+	Total PNCO		Total SG		Total general
	M	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Todos	M	H	M	H	
Albania					2												2	0	0	0	0	2
Argelia											1	1					2	0	0	0	0	2
Argentina									1	1				2			4	0	0	1	0	5
Australia					1				1	2	3	2	2				11	0	0	0	0	11
Austria						1				2	3	1	3	1			11	0	0	1	0	12
Azerbaiyán											1						1	0	0	1	0	2
Bahrein																	0	0	0	1	0	1
Bangladesh										1	2		2	2			7	0	0	1	0	8
Barbados															1		1	0	0	0	0	1
Belarús										1							1	0	0	1	0	2
Bélgica						1	1		1	1	2	2			1		9	0	0	3	1	13
Benin											1						1	0	0	0	0	1
Bhután					1												1	0	0	0	0	1
Bolivia (Estado Plurinacional de)										1		1			1		3	0	0	1	0	4
Botswana									1								1	0	0	0	0	1
Brasil					1			1		5	2	9	1		2		21	0	0	3	0	24
Bulgaria					1			1						1			3	0	0	0	0	3
Burkina Faso														1			1	0	0	0	0	1
Camerún									1	3	2		1	1			8	0	0	1	0	9
Canadá						2	1	3	6	3	6	5	2	4			32	0	0	27	7	66
Chequia								1		1							2	0	0	0	0	2
Chile										1			1				2	0	0	1	0	3
China				1	1				1	2	3	2	2	15			27	0	0	2	2	31
Colombia									2	4		1	1	2			10	0	0	0	0	10
Côte d'Ivoire																	0	0	0	2	1	3
Cuba									1	1					1		3	0	0	0	0	3
Dinamarca		1							1		2	1					5	0	0	1	0	6

País de nacionalidad	Nivel																			
	SGA	SSG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total P+	Total PNCO		Total SG		Total general
	M	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Todos	M	H	M	H	
Djibouti											1				1	0	0	0	0	1
Ecuador													2	1	3	0	0	0	0	3
Egipto				1			1	1		1	1	1			6	0	0	0	0	6
Eritrea														1	1	0	0	0	1	2
Eslovenia															0	0	0	1	0	1
España						1	3	2	2	7	10	5	1		31	0	0	0	2	33
Estados Unidos de América			1	5	2	4	3	9	2	8	7				41	0	0	2	2	45
Eswatini										1					1	0	0	0	0	1
Etiopía						2	1		3		1				7	0	0	2	0	9
Fiji			1						1	2			1		5	0	0	0	0	5
Filipinas			1		1			2	2	2	1				9	0	0	11	1	21
Finlandia				1	1	1	1	8	1	3			3		19	0	0	0	0	19
Francia			1			2	3	5	7	13	5	7	2		45	0	0	20	6	71
Gambia										1					1	0	0	1	0	2
Georgia									1		2	1			4	0	0	0	0	4
Ghana									1	1					2	0	0	0	0	2
Granada												1			1	0	0	0	0	1
Grecia			1			1		2	2	1			2		9	0	0	5	3	17
Guyana							1								1	0	0	0	0	1
Haití															0	0	0	0	1	1
Honduras								1							1	0	0	3	1	5
Hungría														1	1	0	0	0	0	1
India		1		1		1	3	5	6	2	2	2	2		25	0	2	1	0	28
Indonesia						1	1				1	1			4	0	1	0	0	5
Irán (República Islámica del)							1				2				3	0	0	0	0	3
Iraq							1					1			2	0	1	0	0	3
Irlanda								1	2						3	0	0	0	1	4
Italia				1	1	3		4	6	5	5	3			28	0	0	3	1	32
Jamaica															0	0	0	8	2	10
Japón			1			2	2	4	1	4	2	3	4		23	0	0	3	0	26
Jordania					1			1		2				1	5	0	0	0	0	5

País de nacionalidad	Nivel																Total P+	Total PNCO		Total SG		Total general
	SGA	SSG	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		M	H		M	H			
	M	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Todos	M		H	M	H		
Kazajstán									1			2		2			5	0	0	1	0	6
Kenya			2				1	1	9	13	14	13	3	2			58	1	1	185	87	332
Letonia								1									1	0	0	0	0	1
Líbano					1			1	2	3	3						10	0	0	6	5	21
Libia										2							2	0	0	0	0	2
Lituania																	0	0	0	1	0	1
Luxemburgo										1							1	0	0	0	0	1
Madagascar										1							1	0	0	0	0	1
Malasia									1								1	0	0	0	0	1
Malawi					1					1	1						3	0	0	0	0	3
Marruecos								1	2								3	0	0	0	0	3
Mauricio							1				1						2	0	0	0	0	2
Mauritania								1		1		1		1			4	0	0	0	0	4
México			1		1		3		1	1				1			8	0	0	2	0	10
Mongolia									1		2						3	0	0	0	0	3
Montenegro											1			1			2	0	0	0	0	2
Myanmar													1				1	0	0	0	0	1
Namibia								1									1	0	0	0	0	1
Nepal										1	1	1					3	1	0	1	0	5
Níger											1						1	0	0	0	0	1
Nigeria							1	1			1			1			4	0	0	1	1	6
Noruega							1							1			2	0	0	1	0	3
Nueva Zelandia					1				2	2	1						6	0	0	0	0	6
Pakistán					1		1		2			2					6	0	0	0	1	7
Panamá			1														1	1	0	11	4	17
Paraguay																	0	1	0	1	0	2
Perú					1		1				1		1				4	0	0	1	0	5
Polonia					1				1	1				2	1		6	0	0	0	1	7
Portugal					1				1	1	1			1			5	0	0	0	0	5
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte					4	4	6	6	11	4	1	2					38	0	0	10	1	49

País de nacionalidad	Nivel																		Total general			
	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total P+	Total PNCO		Total SG		
	M	M	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Todos	M		H	M	H
República Árabe Siria										1	2						3	0	0	1	1	5
República Unida de Tanzania		1						1		2							4	1	0	0	0	5
Serbia													1				1	0	0	1	0	2
Seychelles				1													1	0	0	0	0	1
Singapur										1			1				2	0	0	0	0	2
Somalia									1								1	0	0	0	0	1
Sri Lanka												1			1		2	0	0	0	1	3
Sudáfrica						1	4	2	2	2	2	2	1	1			15	0	0	0	0	15
Suecia								1	3	3			2		5		14	0	0	0	0	14
Suiza									2	1	3	3	1		1		11	0	0	5	1	17
Tailandia										1	1	1					3	0	0	16	3	22
Togo																	0	0	0	0	1	1
Trinidad y Tabago										1			3				4	0	0	0	0	4
Túnez													1	1			2	0	0	0	0	2
Türkiye									1		1	1	1				4	0	0	0	0	4
Turkmenistán										1							1	0	0	1	0	2
Ucrania										1				1			2	0	0	0	1	3
Uganda					1		1	1	2	3			1				9	0	0	0	2	11
Uruguay					1				2								3	0	0	1	0	4
Uzbekistán										1							1	0	0	2	0	3
Venezuela (República Bolivariana de)					1						1			1			3	0	0	0	1	4
Viet Nam														1			1	0	1	1	0	3
Yemen									1			1					2	0	0	0	0	2
Zimbabwe											1			2			3	0	0	0	0	3
Total general	1	2	7	3	29	19	59	65	140	138	162	98	76	33		832	5	6	374	146	1.363	

Abreviaciones: D = Dirección; H = hombre; M = mujer; P = funcionario del Cuadro Orgánico; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Cuadro de Servicios Generales; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.

Anexo II

Distribución del personal del PNUMA por categoría y lugar de destino

<i>Lugar de destino</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>PNCO-D</i>	<i>PNCO-C</i>	<i>PNCO-B</i>	<i>PNCO-A</i>	<i>SG-7</i>	<i>SG-6</i>	<i>SG-5</i>	<i>SG-4</i>	<i>SG-3</i>	<i>Total general</i>
Abiyán					1	1								2	1	1		6
Abu Dhabi					1	1	1	1						1				5
Addis Abeba						1								1				2
Almatý					1		1								1			3
Apia							1	1										2
Asunción							1				1			1				3
Atenas				1	2	4	6	5						2	7	1		28
Bagdad										1								1
Bangkok				1	3	19	15	2					4	8	5		2	59
Beijing				1	1	1							1					4
Beirut				1	1	6	3							3	2	1	1	18
Bonn			1	1		11	8	12						9	11	4		57
Brasilia						2								1	1			4
Bruselas					1	2	4							2				9
Busan							1											1
Cambridge				1														1
Ciudad de México					1									1				2
Copenhague					2								1		1			4
Dar es-Salam										1								1
Ginebra			2	8	20	50	58	17					3	28	24	14		224
Hanoi										1								1
Incheon						1									1			2
Katmandú												1						1
Kingston					2	1	3							3	3	2	1	15
Kinshasa					1	1												2
Manama															1			1
Mombasa											1							1
Montevideo						1												1

<i>Lugar de destino</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>PNCO-D</i>	<i>PNCO-C</i>	<i>PNCO-B</i>	<i>PNCO-A</i>	<i>SG-7</i>	<i>SG-6</i>	<i>SG-5</i>	<i>SG-4</i>	<i>SG-3</i>	<i>Total general</i>
Montreal			1	3	16	22	13	10					14	27	10		1	117
Moscú					1										1			2
Nairobi	1	1	6	24	50	106	102	42			1		76	103	56	10	3	581
Nuakchot						1												1
Nueva Delhi					2	1						2						5
Nueva York		1		1	3	4	3	1					2		2			17
Osaka							1									1	1	3
Panamá					2	14	8					1	2	12	6			45
París				4	5	21	25	14					6	11	8	1		95
Pretoria					1									1				2
Puerto Príncipe					1													1
Riad					1	1	1											3
Toyama					1									1				2
Viena				1	1	1	2	4					1	2	2			14
Washington D.C.				1	2	5	3							2	2			15
Yakarta					1				1									2
Total general	1	2	10	48	124	278	260	109	1	3	3	4	110	221	146	35	8	1.363

Abreviaciones: P = funcionario del Cuadro Orgánico; PNCO = personal nacional del Cuadro Orgánico; SG = Cuadro de Servicios Generales; SGA = Secretaría General Adjunta; SSG = Subsecretaría General.