



Distr. limitada
1 de febrero de 2022

Español
Original: inglés



Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente del
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

Quinto período de sesiones

Nairobi (híbrido), 22 a 26 de febrero de 2021

y 28 de febrero a 2 de marzo de 2022*

Tema 5 del programa provisional**

Políticas ambientales internacionales y cuestiones de gobernanza

Avances en la aplicación del párrafo 18 de la decisión 5/2, relativo a la observancia del principio de distribución geográfica equitativa en la estrategia de contratación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente***

Informe de la Directora Ejecutiva

Introducción

1. En el párrafo 18 de la decisión 5/2 de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio ambiente se “solicita a la Directora Ejecutiva que preste la debida atención al principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, en la estrategia de contratación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, y que presente un informe completo sobre los recursos humanos para su examen en la reanudación del quinto período de sesiones de la Asamblea sobre el Medio Ambiente”.
2. En el presente informe se ofrecen datos sobre el personal del PNUMA desde el punto de vista de la procedencia geográfica y el género, y se reseñan los últimos avances logrados en pos de la ampliación de la diversidad geográfica. También se expone a grandes rasgos la estrategia de contratación y divulgación de la organización, y otras iniciativas destinadas a reunir una plantilla más inclusiva, aspiración que conlleva lo siguiente: invertir en el fomento de la capacidad del personal de atender las nuevas prioridades del programa, facilitar mecanismos de comunicación y presentación de información, e implantar una estructura organizativa más sólida para la rendición de cuentas colectiva.
3. Estas iniciativas responden a los requisitos establecidos para aplicar con éxito la estrategia de mediano plazo para 2022-2025, dada la complejidad sin precedentes de los problemas que aquejan al medioambiente mundial. En este contexto, el PNUMA es consciente de que el liderazgo intelectual y

* De conformidad con las decisiones adoptadas por la Mesa de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente en la reunión que celebró el 8 de octubre de 2020 y por las Mesas de la Asamblea sobre el Medio Ambiente y el Comité de Representantes Permanentes en la reunión conjunta que celebraron el 1 de diciembre de 2020, el quinto período de sesiones de la Asamblea se levantó el 23 de febrero de 2021 y está previsto que se reanude en forma de reunión presencial en febrero de 2022.

** UNEP/EA.5/1/Rev.2.

*** El presente documento no ha sido objeto de revisión editorial oficial en inglés.

las habilidades técnicas necesarias para contribuir a la ejecución de esa estrategia requieren una plantilla cada vez más ágil, diversa, comprometida, bien gestionada y muy productiva.

4. En cuestiones administrativas y de personal, el PNUMA se ciñe a la estructura administrativa de la Secretaría de las Naciones Unidas. A este respecto, la Asamblea General, en su resolución 45/248 B, parte VI, de 21 de diciembre de 1990, reafirmó que la Quinta Comisión era la Comisión Principal de la Asamblea General responsable de las cuestiones administrativas y presupuestarias.

5. De acuerdo con el mandato de la Asamblea General, y en consonancia con el artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, corresponde al PNUMA velar por que la consideración primordial al nombrar el personal y determinar las condiciones del servicio sea la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. El PNUMA tiene presente también la necesidad de prestar la debida atención a la contratación de mano de obra cuya procedencia geográfica sea lo más amplia posible, y entiende que su presencia mundial requiere una plantilla diversa, equilibrada en cuanto a género y origen geográfico, y compuesta por funcionarios versátiles y dotados de múltiples talentos que condigan con sus valores fundamentales para aplicar con eficacia su estrategia de mediano plazo y su programa de trabajo.

6. El PNUMA está firmemente resuelto a ampliar su diversidad geográfica general y ha aprobado una estrategia destinada a hacer realidad el principio de una mayor diversidad geográfica en la plantilla. Esta estrategia abarca los componentes fundamentales de la distribución geográfica equitativa y mayor diversidad de grupos regionales, y tiene por objetivo aumentar la representación regional de los países que no la tienen o la tienen en grado insuficiente, al tiempo que se reducen los desequilibrios para lograr una mayor diversidad geográfica.

7. La Oficina de Recursos Humanos ha impartido directrices al sistema de las Naciones Unidas sobre diversidad geográfica (A/72/492 y la Estrategia de Diversidad Geográfica de la Oficina) para fomentar la contratación de una plantilla diversa y productiva, y garantizar así una representación geográfica más amplia que sea un reflejo fiel de la población a la que sirve. La diversidad de grupos regionales se define por las agrupaciones regionales, compuestas por representantes de los Estados miembros y observadores seleccionados por región geográfica.

Sección I - Panorámica de la diversidad geográfica y la paridad de género del PNUMA

A. La plantilla del PNUMA en cifras

1. A 31 de diciembre de 2021 componían la plantilla del PNUMA 1295 personas (funcionarios de las Naciones Unidas), desglosados así:
 - a) Setecientos ochenta y dos funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores.
 - b) Quinientos cinco funcionarios del Cuadro de Servicios Generales.
 - c) Ocho funcionarios nacionales.
2. El número de miembros del personal ha aumentado a 1.295, frente a los 1.244 de 2019 y los 1.267 de 2020.
3. A 31 de diciembre de 2021 hay funcionarios del PNUMA en 37 lugares de destino, a saber:
 - a) De un total de 1.295 funcionarios, 519 ocupaban puestos en la oficina de Nairobi (sede del PNUMA); es decir, el 40 % del personal del Cuadro Orgánico y el Cuadro de Servicios Generales.
 - b) 776 funcionarios –es decir, el 60 % del personal– trabajaban en oficinas situadas fuera de la sede, en puestos del Cuadro Orgánico (36 oficinas), Cuadro de Servicios Generales (28 oficinas) y Cuadro Orgánico de Contratación Nacional (6 lugares de destino).
 - c) En el Cuadro Orgánico y categorías superiores, 294 de los 782 funcionarios –es decir, el 37,6 %– trabajan en la sede de Nairobi, y los demás, en 36 oficinas situadas fuera de la sede.
4. Apéndice 1 - Lista completa de las nacionalidades del personal del PNUMA.
5. Apéndice 2 - Países sin representación, con representación insuficiente y con representación excesiva, y estadísticas demográficas del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas.

B. Distribución geográfica equitativa

6. Según la Estrategia de Diversidad Geográfica publicada por la Oficina de Recursos Humanos en 2020, el objetivo de la representación geográfica equitativa es dar representación en la Organización a todos los Estados miembros que no la tengan y situar dentro del sistema de intervalos convenientes al mayor número de Estados miembros cuya representación sea insuficiente.
7. La distribución geográfica equitativa se determina mediante el sistema de intervalos convenientes de la Asamblea General. Este sistema, concebido para evaluar el nivel de representación adecuado de cada Estado miembro en la plantilla de las Naciones Unidas, tiene en cuenta un subconjunto de los miembros del personal internacional, a saber, los que ocupan puestos permanentes, continuos o de plazo fijo, y los que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica o se han contratado a través del programa para jóvenes profesionales. La tabla de intervalos convenientes se evalúa todos los años con arreglo a los funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica.
8. A 31 de diciembre de 2021 ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica equitativa o puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario:
 - a) Ochenta funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, de un total de 782 funcionarios; es decir, el 10 %.
 - b) Catorce funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, de un total de 505 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales; es decir, el 2,7 %.
9. Todos los funcionarios que ocupan puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario trabajan en la Secretaría del PNUMA; en los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA no hay puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario.
10. La distribución geográfica equitativa forma parte de la estrategia que aplica el PNUMA para aumentar la diversidad geográfica general en su plantilla. En los siguientes gráficos (figura 1 y figura 2) se desglosa la dotación del personal del PNUMA perteneciente al Cuadro Orgánico y categorías superiores, clasificada según los sistemas de intervalos convenientes establecidos por la Secretaría de 2018 a 2021. Los intervalos convenientes solo se aplican a los puestos sujetos a distribución geográfica (presupuesto ordinario).

Figura 1
Distribución regional equitativa: todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores sufragados con cargo al presupuesto ordinario (sujetos a distribución geográfica), en porcentaje

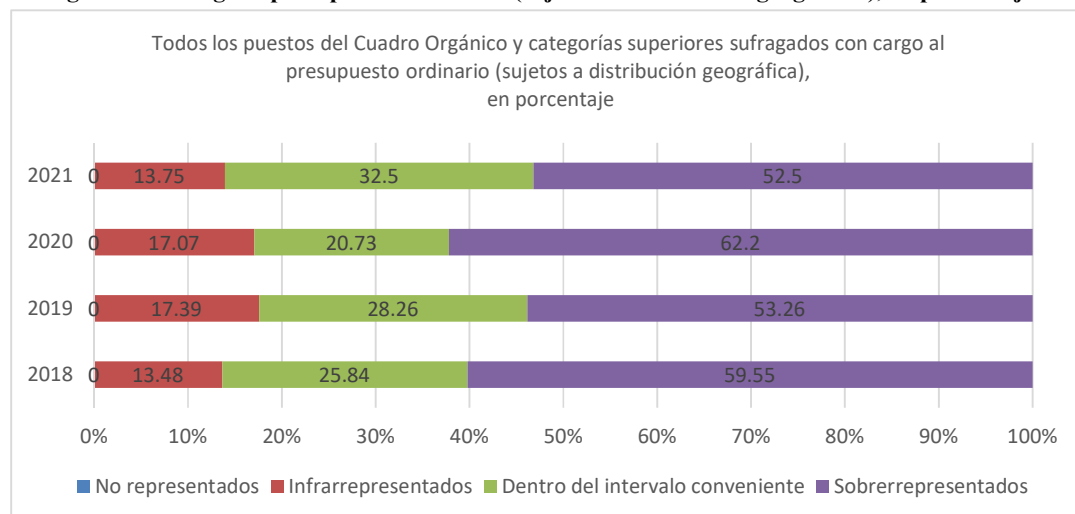
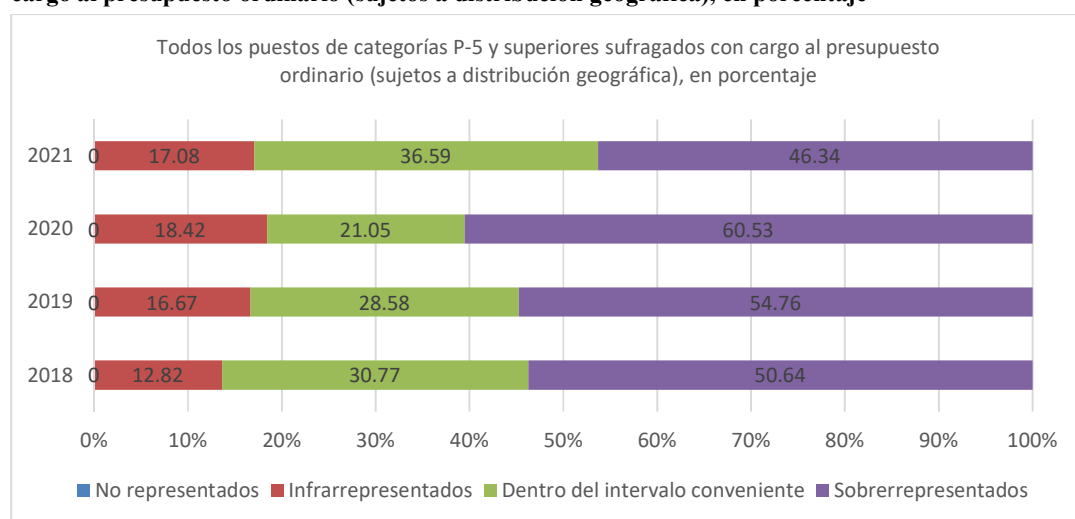


Figura 2
Distribución regional equitativa: todos los puestos de categorías P-5 y superiores sufragados con cargo al presupuesto ordinario (sujetos a distribución geográfica), en porcentaje

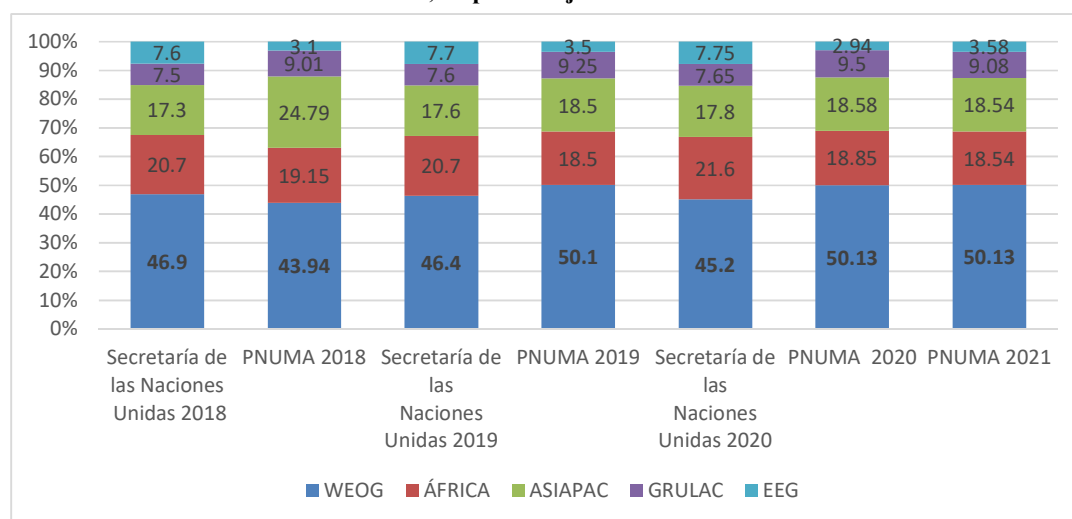


C. Mayor diversidad de grupos regionales

11. En la figura 3 se resumen los datos históricos de la plantilla a partir de la comparación entre la diversidad de grupos regionales de las Naciones Unidas y la de la Secretaría del PNUMA, incluidos los acuerdos ambientales multilaterales, según los datos sobre la dotación de personal. Los datos del PNUMA engloban todos los puestos (Secretaría y acuerdos ambientales multilaterales) del Cuadro Orgánico y categorías superiores de 2018 a 2021, sufragados con cargo a todas las fuentes de financiación.

12. Los datos de la Secretaría de las Naciones Unidas se ofrecen a título comparativo para indicar dónde debería procurarse aumentar la representación y mostrar que la tendencia del PNUMA en materia de diversidad de grupos regionales se ajusta al patrón de diversidad de grupos regionales de la Secretaría de las Naciones Unidas.

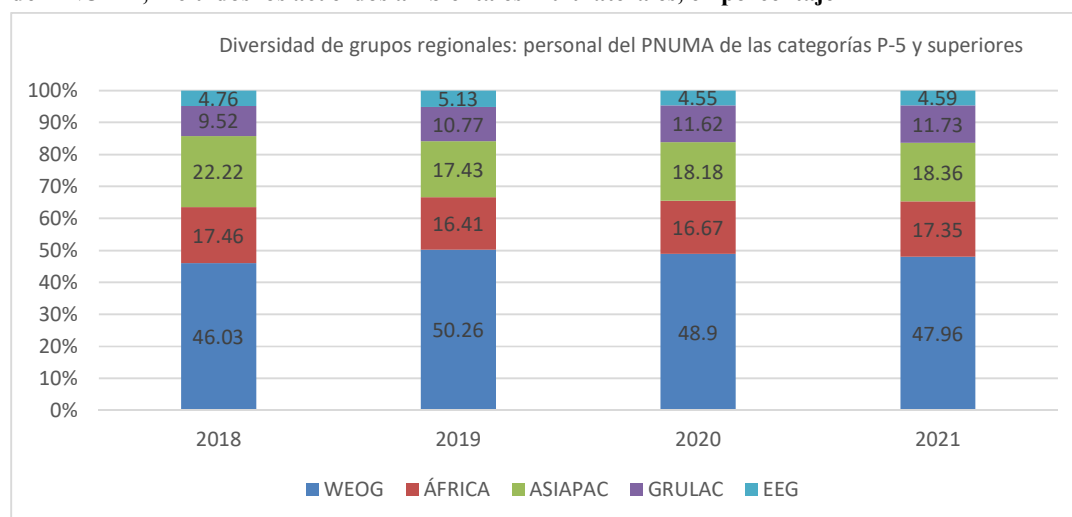
Figura 3
Diversidad de grupos regionales: todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría del PNUMA y los acuerdos ambientales multilaterales en comparación con los de la Secretaría de las Naciones Unidas, en porcentaje*



Abreviaturas: WEOG, Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados; ASIAPAC, Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico; GRULAC, Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe; EEG, Grupo de los Estados de Europa del Este.

13. En la figura 4 se presentan datos de la diversidad de grupos regionales del PNUMA en las categorías P-5 y superiores, correspondientes al mismo período.

Figura 4
Diversidad de grupos regionales: puestos de categorías P-5 y superiores de la Secretaría del PNUMA, incluidos los acuerdos ambientales multilaterales, en porcentaje



Abreviaturas: WEOG, Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados; ASIAPAC, Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico; GRULAC, Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe; EEG, Grupo de los Estados de Europa del Este.

14. El desglose de la diversidad de grupos regionales en el PNUMA se analiza más a fondo en dos conjuntos de datos, uno correspondiente a la Secretaría del PNUMA y otro a los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA.

* No se han difundido los datos generales de la Secretaría de las Naciones Unidas correspondientes a 2021. Los datos de 2018 y 2019 de la Secretaría de las Naciones Unidas proceden de la Estrategia de Diversidad Geográfica de la Oficina de Recursos Humanos, de enero de 2020.

15. En los cuadros 1A y 1B se muestra la misma diversidad de grupos regionales correspondiente a la Secretaría del PNUMA solamente, sin incluir los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA. En el cuadro 1A se presenta la diversidad de grupos regionales de 2018 a 2021 en la Secretaría del PNUMA, en todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y en el cuadro 1B se hace lo mismo pero con respecto a las categorías P-5 y superiores.

Cuadro 1A

Diversidad de grupos regionales: personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría del PNUMA (excluidos los acuerdos ambientales multilaterales), en porcentaje

<i>Año</i>	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>
2018	50,93	16,69	18,17	8,66	2,38
2019	50,76	15,91	20,64	9,14	3,39
2020	48,73	19,59	19,75	9,39	2,55
2021	48,76	19,25	19,88	8,54	3,42

Cuadro 1B

Diversidad de grupos regionales: personal de las categorías P-5 y superiores de la Secretaría del PNUMA (excluidos los acuerdos ambientales multilaterales), en porcentaje

<i>Año</i>	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>
2018	56,29	16,56	15,89	6,62	4,64
2019	57,62	9,83	18,54	7,95	5,96
2020	52,69	14,37	17,96	10,18	4,79
2021	51,87	15	19,38	9,38	4,38

16. En los cuadros 2A y 2B se muestra la diversidad de grupos regionales únicamente en los acuerdos ambientales administrados por el PNUMA, excluida la Secretaría, durante el período de 2018 a 2021; en la 2A se muestra el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y en la 2B, el de las categorías P-5 y superiores.

Cuadro 2A

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA, en porcentaje

<i>Año</i>	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>
2018	57,02	16,53	9,92	9,92	6,61
2019	56,2	15,7	11,57	10,74	5,79
2020	57,85	15,7	12,4	9,09	4,96
2021	56,52	15,22	12,32	11,59	4,35

Cuadro 2B

Personal de las categorías P-5 y superiores de los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA, en porcentaje

<i>Año</i>	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>
2018	34,29	22,85	14,29	22,86	5,71
2019	31,43	22,86	17,14	25,71	2,86
2020	29,41	29,41	17,65	20,59	2,94
2021	30,56	27,78	13,89	22,22	5,56

D. La contratación en el PNUMA y en los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA

17. En los cuadros siguientes se ilustra la contratación del personal del PNUMA en la Secretaría y en los acuerdos ambientales multilaterales. Se entienden por contrataciones para el PNUMA los nombramientos iniciales de personal hasta entonces ajeno al sistema de las Naciones Unidas, los nombramientos de funcionarios procedentes de otras entidades de las Naciones Unidas y los

movimientos de personal realizados dentro del PNUMA, en concreto, las reasignaciones y los ascensos.

18. En el cuadro 3A se muestran las contrataciones y los movimientos de personal de la Secretaría del PNUMA y los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA en conjunto, y en el 3B se indican los movimientos de personal de categorías P-5 y superiores. En el cuadro 4A se consignan las contrataciones y los movimientos de personal realizados dentro de la Secretaría del PNUMA, y en el 4B, los movimientos de personal de categorías P-5 y superiores. En el cuadro 5A se indican las contrataciones y los movimientos de personal realizados en los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA, y en el 5B, los movimientos de personal de categorías P-5 y superiores. Se incluyen todos los movimientos de personal, sea cual sea la fuente de financiación correspondiente.

Cuadro 3A

Contrataciones para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría del PNUMA y los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA, en conjunto

	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>	<i>Total</i>
2020	21	12	9	6	0	48
2021	82	20	38	20	8	168

Cuadro 3B

Contrataciones para puestos de categorías P-5 y superiores de la Secretaría del PNUMA y los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA, en conjunto

	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>	<i>Total</i>
2020	2	4	1	2	0	9
2021	13	5	7	6	3	34

Cuadro 4A

Contrataciones para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría del PNUMA solamente, sufragados con cargo a todas las fuentes de financiación

	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>	<i>Total</i>
2020	16	10	8	5	0	39
2021	63	16	32	18	6	135

Cuadro 4B

Contrataciones para puestos de categorías P-5 y superiores de la Secretaría del PNUMA solamente, sufragados con cargo a todas las fuentes de financiación

	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>	<i>Total</i>
2020	1	3	1	2	0	7
2021	10	4	6	5	2	27

Cuadro 5A

Contrataciones para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores de los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA solamente

	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>	<i>Total</i>
2020	5	2	1	1	0	9
2021	19	4	6	2	2	33

Cuadro 5B

Contrataciones para puestos de categorías P-5 y superiores de los acuerdos ambientales multilaterales administrados por el PNUMA solamente

	<i>WEOG</i>	<i>ÁFRICA</i>	<i>ASIAPAC</i>	<i>GRULAC</i>	<i>EEG</i>	<i>Total</i>
2020	1	1	0	0	0	2
2021	3	1	1	1	1	7

E. Avances del PNUMA hacia la paridad de género

19. El PNUMA también observa la estrategia sobre paridad de género de todo el sistema de las Naciones Unidas. El informe actualizado correspondiente al período 2021-2023 se ocupará principalmente de las metas alcanzadas en los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Al término de 2021, según los datos de personal del 31 de diciembre de ese año, el PNUMA había cumplido o superado las metas de **paridad de género** de la Oficina de Recursos Humanos en siete de las ocho categorías; es decir, que la paridad no solo se ha logrado en toda la organización, sino también cuando se desglosa por categorías, de P-2 a P-4 y desde D-1 hasta la Secretaría General Adjunta. Esta información se recoge en el cuadro siguiente.

Cuadro 6

Paridad de género a 31 de diciembre de 2021, desglosada por categorías

<i>Categoría</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Total</i>
SGA	1	0	100	1
SSG	3	0	100	3
D-2	7	4	63,6	11
D-1	24	24	50	48
P-5	59	74	44,4	133
P-4	122	131	48,2	253
P-3	137	92	59,8	229
P-2	64	40	61,5	104
TOTAL	417	365	53,32	782

F. Planificación de la fuerza de trabajo: vacantes y jubilaciones previstas en el PNUMA hasta 2023

20. Como parte de la previsión de las necesidades en materia de dotación de personal, el PNUMA supervisa constantemente la lista de próximas jubilaciones de la organización para indicar los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, sufragados con cargo a todas las fuentes de financiación, que quedarán vacantes. Gracias a la planificación de la fuerza de trabajo, el PNUMA es capaz de determinar las competencias y las futuras necesidades organizacionales que pueden utilizarse para aumentar la diversidad geográfica a medio y largo plazo por medio de la divulgación dirigida a destinatarios específicos y la adquisición de talento.

21. A la luz de las jubilaciones previstas para el período comprendido entre el fin de diciembre de 2021 y el fin de 2023, y de los puestos que quedarán vacantes a fines de 2021 en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, el PNUMA prevé que la mayoría de las contrataciones se sufragará con cargo a fuentes de financiación que no sean el presupuesto ordinario.

Cuadro 7

Jubilaciones del personal del Cuadro orgánico y categorías superiores de diciembre de 2021 a 2023, desglosadas por fuente de financiación

<i>Categoría</i>	<i>Presupuesto ordinario (puestos sujetos a distribución geográfica)</i>	<i>Todas las demás fuentes de financiación</i>
D-2	–	1
D-1	1	–
P-5	1	8
P-4	–	6
P-3	1	3
P-2	–	1

Cuadro 8

Vacantes actuales del Cuadro Orgánico y categorías superiores, desglosadas por fuente de financiación

<i>Categoría</i>	<i>Presupuesto ordinario (puestos sujetos a distribución geográfica)</i>	<i>Todas las demás fuentes de financiación</i>
------------------	--	--

D-1	0	2
P-5	1	16
P-4	5	23
P-3	1	36
P-2	0	26

Sección III - Hacia una plantilla más competente y diversa

1. Aumento de las competencias de la plantilla y ampliación de los requisitos técnicos

22. En su empeño por cumplir mejor su mandato, el PNUMA invierte en el aumento de las competencias de su plantilla y en la ampliación de los requisitos técnicos que deberá reunir el personal que se contrate para puestos importantes.

23. En el marco de su labor de mejora de las competencias, el PNUMA cuenta con dos plataformas de gestión del aprendizaje para la formación y el desarrollo del personal, a saber:

a) La Academia Institucional, concebida para apoyar las prácticas institucionales del PNUMA mediante cursos en línea e híbridos y una plataforma digital de acompañamiento experto. En la actualidad se imparten cursos a más de 150 funcionarios encargados de la gestión de fondos, principalmente sobre políticas antifraude. Finalizada esta formación, se ofrece orientación de apoyo en el propio lugar de trabajo mediante la citada plataforma digital de acompañamiento.

b) La plataforma de aprendizaje digital del PNUMA para cursos, talleres y seminarios sustantivos. En la actualidad se imparten cursos sobre los siguientes temas: gestión de programas y proyectos basados en resultados; reformas de las Naciones Unidas; y fomento de la capacidad hídrica, garantía de calidad para el control de la calidad del agua dulce y diseño de programas de control de la calidad del agua dulce.

24. Estas plataformas se complementan con otras actividades dirigidas a aumentar las competencias técnicas y científicas por medios como la formulación de una estrategia científica, comunidades de intercambio de prácticas en ámbitos clave (por ejemplo, el Circle of Excellence plastics and freshwater science); la formación en arbitraje científico, que incluye el pensamiento crítico y la capacidad de análisis en relación con toda una serie de disciplinas, y la creación de plataformas transversales de vigilancia del medio ambiente mundial, como el Sistema Mundial de Vigilancia del Medio Ambiente (SIMUVIMA)/Aire, SIMUVIMA/Agua y SIMUVIMA/Océanos. La adquisición de competencias científicas y técnicas también se refuerza mediante un programa de transformación digital destinado a dotar a la plantilla de más conocimientos especializados sobre ciencia de los datos, análisis e inteligencia artificial.

25. Como complemento de labor mencionada en el párrafo precedente se examinará la actual familia de empleos sobre medio ambiente en el marco de los recursos humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas, a fin de trazar nuevos perfiles genéricos de puestos en esferas ambientales decisivas para el cumplimiento del mandato del PNUMA. De esta forma, cuando se contrate personal en el futuro, el PNUMA podrá exigir nuevos requisitos técnicos que concuerden con la naturaleza científica de su mandato.

2. Iniciativas en curso en materia de divulgación

26. Como parte de su estrategia de contratación y divulgación, el PNUMA refuerza sus capacidades y procedimientos para atraer nuevos talentos en función de sus necesidades, reducir la brecha que persiste entre los géneros y aumentar la diversidad de grupos regionales y la distribución geográfica equitativa. En este contexto, el PNUMA aplica las medidas siguientes:

a) **Compromiso de la dirigencia.** La Directora Ejecutiva ha manifestado su firme voluntad de aumentar la diversidad de grupos regionales y la distribución geográfica equitativa. Se ha informado al equipo directivo superior de la estrategia de divulgación y se le ha notificado que los progresos en materia de contratación serán uno de los parámetros que se usen para evaluar la ejecución.

b) **Recursos y herramientas de gestión.** El PNUMA ha contratado un Oficial de Extensión de categoría P-3 que se ocupa principalmente de la divulgación y la contratación dirigida a regiones geográficas concretas. Se ha creado un tablero de gestión de recursos humanos para cotejar

las contrataciones y la dotación de personal en el presente y en el pasado desde el punto de vista de la diversidad geográfica y de género, en relación con las vacantes previstas. El PNUMA sigue muy de cerca las vacantes y jubilaciones previstas para los dos próximos años, a fin de planificar mejor la dotación de personal y atender las necesidades futuras en materia de cualificación.

c) **Estrategias externas para la adquisición de talento.** El PNUMA busca activamente las asociaciones y redes actuales que puedan servir para ampliar la diversidad geográfica. El Programa, como parte de su renovada labor de captación de talento, viene haciendo un uso más decidido de una amplia gama de canales de comunicación y medios sociales específicos, aprovechando las redes profesionales del personal del PNUMA y los grupos en las diásporas, así como las instituciones académicas y de investigación asociadas, gracias a lo cual está dando más visibilidad a su fondo de vacantes.

d) **Divulgación mediante ferias de contratación.** El PNUMA participa activamente en ferias de empleo y contratación organizadas en colaboración con los Estados miembros. Gracias a estas actividades de divulgación, los interesados en trabajar en la organización pueden solicitar información en persona sobre las vacantes, las pasantías, las prestaciones del personal y los procesos de solicitud de trabajo y contratación del Programa, y sobre la ejecución de su mandato.

e) **Divulgación directa.** El PNUMA viene intensificando la divulgación directa a países de agrupaciones regionales sin representación suficiente con el fin de aumentar la visibilidad del Programa y sus procedimientos de contratación por medio de actos especiales. Dos ejemplos de esta labor dirigida a destinatarios específicos han sido la organización de una actividad de divulgación en la Federación de Rusia en colaboración con el Centro de Información de las Naciones Unidas en Moscú y con la asistencia técnica del Fondo de Población de las Naciones Unidas; y la celebración, junto con la Misión Permanente de Ucrania ante el PNUMA, de una actividad de divulgación en este país.

f) **Aprovechamiento de las asociaciones.** El PNUMA está tratando de sacar más partido de las asociaciones y redes por medio del sistema de coordinadores residentes, los centros de información y los fondos, organismos y programas de todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de aumentar la diversidad de la organización, aprovechando las redes locales y asociaciones regionales y nacionales sobre medio ambiente para anunciar sus vacantes. A esta labor se suman las actividades destinadas a aumentar la circulación de las vacantes por conducto de las Misiones Permanentes acreditadas ante el PNUMA y las redes de los ministerios competentes. Como complemento de todo ello, el Programa recurre cada vez más a sus Oficinas Regionales, acuerdos ambientales multilaterales y lugares de destino para ampliar las redes y la divulgación.

3. Un plan para aumentar la diversidad de grupos regionales

27. El PNUMA tiene la firme determinación de reducir la proporción del grupo regional más representado y aumentar la de los menos representados para paliar el desequilibrio general de su plantilla en cuanto a diversidad de grupos regionales. No obstante, al igual que el resto de la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUMA ha tropezado con dos dificultades que han obstaculizado su progreso durante años, como son la falta de representación equitativa de todos sus Estados miembros y el desequilibrio entre los grupos regionales en la composición de su fuerza de trabajo. La causa principal de esta doble circunstancia es la escasez de solicitantes procedentes de Estados miembros sin representación o con representación insuficiente.

28. La estrategia del PNUMA para mejorar la representación geográfica de su personal se pondrá en práctica examinando no solo la representación de los grupos regionales, sino también la de los Estados miembros por separado. Dado que dentro de los grupos también hay países representados en exceso y países sin representación suficiente, la pretensión del PNUMA es atender a las dos dimensiones (grupos regionales y Estados miembros por separado).

29. Ahora bien, la experiencia indica que para poner en marcha un progreso visible es necesaria una labor premeditada y sostenida a largo plazo. En este contexto, el PNUMA tiene la intención de ejecutar un plan de cuatro puntos para aumentar la representación de los Estados miembros que carecen de ella por completo o en grado suficiente, y la de los grupos regionales menos representados. Los cuatro puntos son:

a) 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.

b) 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.

c) Aprovechar los conocimientos, la experiencia y los recursos de los Estados miembros, los demás organismos de las Naciones Unidas y las redes de organizaciones internacionales.

d) Establecer un programa nuevo del PNUMA para los grupos regionales menos representados y los Estados miembros con representación nula o insuficiente. Este programa, dirigido a los licenciados jóvenes para aprovechar el talento en ciernes y crear cantera, tratará, en última instancia, de aumentar la representación de los grupos regionales nacionales menos representados y la de los Estados miembros con representación nula o insuficiente en el PNUMA, y de fomentar las competencias del talento joven en esferas técnicas de vital importancia para el desarrollo de los grupos regionales menos representados.

Sección IV - Observaciones

30. El objetivo del PNUMA es ser la principal autoridad ambiental y, por tanto, dictar la agenda mundial en favor del medio ambiente. La dirección del PNUMA tiene por objeto apoyar a la organización para que se convierta en una organización orientada a los resultados y al rendimiento a base de prestar una atención constante a la cultura interna, la diversidad y la inclusión, la ausencia de racismo y la consecución de metas. Como parte de este propósito, el PNUMA pretende mejorar las competencias de su personal y perfeccionar sus conocimientos técnicos para satisfacer las demandas que conlleva su nueva estrategia de mediano plazo. Esta labor irá acompañada de un empeño incesante por reducir la brecha que persiste entre los géneros y de la mencionada ejecución del plan de cuatro puntos destinado a dar más representación a los Estados miembros no representados o sin representación suficiente y a los grupos regionales menos representados. Junto con la planificación de la fuerza de trabajo, el perfeccionamiento de las actividades de gestión de la carrera en un contexto más amplio como es el de los marcos de recursos humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas será la columna vertebral de una estrategia plurianual de recursos humanos concebida para que el PNUMA pueda acelerar el logro de la dimensión ambiental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Apéndice 1

En el cuadro siguiente se enumeran las nacionalidades representadas en la dotación de personal del PNUMA a 31 de diciembre de 2021. La cifra entre paréntesis indica el número de funcionarios destinados en la sede de Nairobi.

Estado miembro	Región	Nivel de representación	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	TOTAL
AFGANISTÁN	ASIAPAC	INSUFICIENTE						1			1
ALBANIA	EEG	DENTRO DEL INTERVALO				2					2
ALEMANIA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO				1 (1)	4 (2)	11 (2)	15 (6)	12 (2)	43 (13)
APÁTRIDA									1 (1)		1 (2)
ARGELIA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)	1		2 (1)
ANGOLA	ÁFRICA	NO REPRESENTADO								1 (1)	1 (1)
ARABIA SAUDITA	ASIAPAC	INSUFICIENTE						2	1		3
ARGENTINA	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO					1	2	2		5
AUSTRALIA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO				2 (2)	1 (1)	6 (3)	3 (2)		12 (8)
AUSTRIA	WEOG	EXCESIVA				1 (1)		5	4 (1)		10 (2)
AZERBAIYÁN	EEG	DENTRO DEL INTERVALO						1			1
BANGLADESH	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO						2	2	1	5
BARBADOS	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO				1				1	2
BELARÚS	EEG	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)			1 (1)
BÉLGICA	WEOG	EXCESIVA				1	2 (1)	3 (1)	2 (1)	2	10 (3)
BENIN	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO				1 (1)		1 (1)			2 (2)
BHUTÁN	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO				1					1
BOLIVIA	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)		1	2 (1)
BOTSWANA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1				1
BRASIL	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO				1 (1)	2	4	8	1	16 (1)
BULGARIA	EEG	EXCESIVA				1	1 (1)		1		3 (1)
BURKINA FASO	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO							1 (1)		1 (1)
CAMERÚN	ÁFRICA	EXCESIVA					1	4 (4)	1 (1)	1	6 (5)
CANADÁ	WEOG	EXCESIVA				3	5 (3)	11 (4)	16 (1)	7 (6)	42 (10)
CABO VERDE	ÁFRICA	INSUFICIENTE						1 (1)			1 (1)
CHILE	GRULAC	EXCESIVA						1 (1)			1 (1)
CHINA	ASIAPAC	INSUFICIENTE			1 (1)	1	3	6	5 (1)	10 (6)	25 (8)
COLOMBIA	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO					5 (1)	1	5 (1)		11 (2)
COSTA RICA	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO						1	1		2
CÔTE D'IVOIRE	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1				1
CUBA	GRULAC	INSUFICIENTE					1	1		1	3
DINAMARCA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO	1 (1)					3 (2)			4 (3)
DJIBOUTI	ÁFRICA	INSUFICIENTE						1			1
ECUADOR	GRULAC	EXCESIVA							1	1	2
EGIPTO	ÁFRICA	EXCESIVA					1	2 (1)	1		4 (1)
ERITREA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO							1 (1)		1 (1)
ESPAÑA	WEOG	EXCESIVA				2 (1)	3	8 (2)	13 (4)	1	26 (7)

<i>Estado miembro</i>	<i>Región</i>	<i>Nivel de representación</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</i>
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	WEOG	INSUFICIENTE			2 (2)	8 (3)	10 (4)	14 (5)	16 (7)	1 (1)	51 (22)
ESWATINI	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1 (1)				1 (1)
ETIOPÍA	ÁFRICA	EXCESIVA					2 (1)	4 (3)	1 (1)	1	8 (5)
FEDERACIÓN DE RUSIA	EEG	INSUFICIENTE					2	2 (1)	1	1	6 (1)
FIJI	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					1		3 (1)		4 (1)
FILIPINAS	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					2	2	3		7
FINLANDIA	WEOG	EXCESIVA				3 (2)	2 (2)	7 (2)	4 (2)	2	18 (8)
FRANCIA	WEOG	EXCESIVA			1		4 (1)	12 (1)	13 (2)	6 (1)	36 (5)
GAMBIA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO							1 (1)		1 (1)
GEORGIA	EEG	DENTRO DEL INTERVALO						1		1 (1)	2 (1)
GHANA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)	2 (2)		3 (3)
GRECIA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO					1 (1)	3 (2)	2	3	9 (3)
GUATEMALA	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO						1			1
GUYANA	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO						1			1 (1)
HONDURAS	GRULAC	DENTRO DEL INTERVALO						1			1
INDIA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO		1		1	6 (2)	7 (3)	4 (1)	1	20 (6)
INDONESIA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					2 (2)	1			3 (2)
IRÁN	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					1				1
IRAQ	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					1				1
IRLANDA	WEOG	EXCESIVA					1 (1)	2	3 (1)		5 (2)
ITALIA	WEOG	EXCESIVA				2 (1)	3 (2)	9	11 (3)	6 (4)	31 (10)
JAPÓN	ASIAPAC	INSUFICIENTE			1 (1)	1	4 (1)	6	4 (1)	6 (2)	22 (5)
JORDANIA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO				1 (1)		1 (1)	1	1 (2)	4 (3)
KAZAJSTÁN	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)	1	1	3 (1)
KENYA	ÁFRICA	EXCESIVA			2 (2)		3 (3)	20 (15)	23 (19)	8 (7)	56 (47)
KIRGUISTÁN	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					1		1		2
LÍBANO	ASIAPAC	EXCESIVA				1 (1)	1 (1)	2	3 (3)		7 (4)
LIBIA	ÁFRICA	NO REPR.						2			2
LUXEMBURGO	WEOG	INSUFICIENTE						1			1
MALASIA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					1	1	1		3
MALAWI	ÁFRICA	EXCESIVA						1 (1)			1 (1)
MARRUECOS	ÁFRICA	EXCESIVA					1	4 (3)			5 (3)
MAURITANIA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1	1			2
MAURICIO	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1 (1)		1		2 (1)
MÉXICO	GRULAC	EXCESIVA			2 (1)	1	3 (1)	1			7 (2)
NAMIBIA	ÁFRICA	INSUFICIENTE					1				1
NEPAL	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)	2	1 (1)	4 (2)
NÍGER	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO						2 (1)			2
NIGERIA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1	1	1 (1)	1 (1)	4 (2)

<i>Estado miembro</i>	<i>Región</i>	<i>Nivel de representación</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</i>	
NORUEGA	WEOG	INSUFICIENTE					1		1		2	
NUEVA ZELANDIA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO				1 (1)	1 (1)	2	1		5 (2)	
PAKISTÁN	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO				1	1	2 (1)			4 (1)	
PAÍSES BAJOS	WEOG	EXCESIVA					6 (4)	6 (2)	5 (3)	4 (3)	21 (12)	
PERÚ	GRULAC	EXCESIVA				1	1		1 (1)	1	4 (1)	
POLONIA	EEG	DENTRO DEL INTERVALO				1		1 (1)		2	4 (1)	
PORTUGAL	WEOG	EXCESIVA				1 (1)		2			3 (1)	
REINO UNIDO	WEOG	EXCESIVA				3 (1)	11 (6)	13 (8)	7 (3)	2	36 (18)	
REPÚBLICA CHECA	EEG	DENTRO DEL INTERVALO					1				1	
REPÚBLICA DE COREA	ASIAPAC	INSUFICIENTE					1	3 (2)	2 (2)	4 (3)	10 (7)	
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)			1 (1)	
RUMANIA	EEG	DENTRO DEL INTERVALO							3		3	
RWANDA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO						1 (1)	1 (1)		2 (2)	
SANTA LUCÍA	GRULAC	NO REPR.						2			2	
SENEGAL	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO					1	1 (1)			2 (1)	
SINGAPUR	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO						1			1	
SRI LANKA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO						2		1	3	
SUDÁFRICA	ÁFRICA	EXCESIVA				1 (1)	6 (1)	4 (2)	1 (1)		12 (5)	
SUECIA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO					4 (3)	2 (1)	2	7 (1)	15 (5)	
SUIZA	WEOG	DENTRO DEL INTERVALO					2	1	5 (1)	1	9 (1)	
SIRIA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO							2		2	
TAILANDIA	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO						2 (1)	1		3 (1)	
TANZANÍA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO		2 (1)			1 (1)	1 (1)			4 (3)	
TRINIDAD Y TABAGO	GRULAC	EXCESIVA					1		2 (1)		3 (1)	
TÚNEZ	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO							1		1	
TURKMENISTÁN	ASIAPAC	INSUFICIENTE						1			1	
TURQUÍA	WEOG	INSUFICIENTE					1	1	1		3	
UCRANIA	EEG	DENTRO DEL INTERVALO						1			1	
UGANDA	ÁFRICA	EXCESIVA				2 (1)	3 (2)	5 (5)			10 (8)	
URUGUAY	GRULAC	EXCESIVA				1		2			3	
VENEZUELA	GRULAC	INSUFICIENTE					1 (1)	1 (1)	1		3 (2)	
VIET NAM	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO							1		1	
YEMEN	ASIAPAC	DENTRO DEL INTERVALO					1				1	
ZAMBIA	ÁFRICA	DENTRO DEL INTERVALO							1		1	
ZIMBABWE	ÁFRICA	EXCESIVA						1			1	
TOTAL											778	292

Apéndice 2

En el cuadro siguiente se enumeran los países no representados, insuficientemente representados y excesivamente representados, según el informe del Secretario General sobre la composición demográfica del personal de la Secretaría en 2021.

No representados	Insuficientemente representados	Excesivamente representados
Andorra	Afganistán	Austria
Libia	Granada	Francia
Timor-Leste	Omán	Portugal
Angola	Antigua y Barbuda	Bélgica
Islas Marshall	Guinea-Bissau	Alemania
Tuvalu	Papua Nueva Guinea	España
Belice	Bahrein	Bulgaria
Mónaco	Japón	Irlanda
Emiratos Árabes Unidos	República de Corea	Trinidad y Tabago
Brunei Darussalam	Brasil	Camerún
Nauru	Kuwait	Italia
Vanuatu	Federación de Rusia	Uganda
República Popular Democrática de Corea	Cabo Verde (diciembre de 2019: no representado)	Canadá
Palau	Lesotho	Kenya
Guinea Ecuatorial	San Vicente y las Granadinas	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
Qatar	Camboya	Chile
Kiribati	Liberia	Líbano
Santa Lucía	San Marino (diciembre de 2019: dentro del intervalo conveniente)	Uruguay
República Democrática Popular Lao	China	Ecuador
Santo Tomé y Príncipe	Liechtenstein (diciembre de 2019: no representado)	Malawi
	Arabia Saudita	Zimbabwe
	Comoras	Egipto
	Luxemburgo	México
	Islas Salomón	Etiopía
	Cuba	Marruecos (diciembre de 2019: dentro del intervalo conveniente)
	Micronesia (Estados Federados de)	Finlandia
	Sudán del Sur	Países Bajos
	Djibouti (diciembre de 2019: dentro del intervalo conveniente)	
	Mozambique	
	Suriname	
	Dominica	
	Namibia (diciembre de 2019: dentro del intervalo conveniente)	
	Turkmenistán	
	Gabón	
	Noruega	
	Estados Unidos de América	
	Venezuela (República Bolivariana de)	

Apéndice 3

A continuación se muestra la presencia del personal del PNUMA, excluido el de los acuerdos ambientales multilaterales, en todos los lugares de destino menos la sede de Nairobi.

Estado miembro	Grupo regional	Lugar de destino																												Total general								
		Abiyán	Addis Abeba	Almaty	Apia	Atenas	Bangkok	Beijing	Beirut	Bonn	Brasilia	Bruselas	Busán	Cambridge	Ciudad de México	Copenhague	Ginebra	Kabul	Jartum	Kingston	Manama	Moscú	Nueva Delhi	Nueva York	Nuakchot	Osaka	Panamá	París	Puerto Príncipe		Rabat	Riad	Toyama	Viena	Washington D. C.	Yakarta		
Afganistán	Grupo de Asia y el Pacífico							1																													1	
Albania	Grupo de Europa Oriental					1										1																					2	
Alemania	WEOG						2		1							4			1																	7	15	
Arabia Saudita	Grupo de Asia y el Pacífico							1																												1	2	
Argelia	Grupo de África																																			1	1	
Argentina	GRULAC																											4									4	
Australia	WEOG						1				1																										2	
Austria	WEOG						1									1											2								2		6	
Azerbaiyán	Grupo de Europa Oriental															1																					1	
Bangladesh	Grupo de Asia y el Pacífico						3									1								1													5	
Barbados	GRULAC															1			1																		2	
Bélgica	WEOG															2								1											1		1	6
Bhután	Grupo de Asia y el Pacífico						1																														1	
Brasil	GRULAC										1					2											2	4									9	
Bulgaria	Grupo de Europa Oriental																																		1		1	
Camerún	Grupo de África	1																																			1	
Canadá	WEOG					1	1		1							8			1								1								1	2	16	
China	Grupo de Asia y el Pacífico						3	4					1			3																				3	14	
Colombia	GRULAC															1											3	1									5	
Costa Rica	GRULAC																							1													1	
Côte d'Ivoire	Grupo de África	1																																			1	
Cuba	GRULAC															1																					1	
Ecuador	GRULAC															1																				1	2	
Egipto	Grupo de África															1																				2	3	
España	WEOG															4								1			7	2									2	14
Estados Unidos de América	WEOG							2		1						7																				6	4	20
Etiopía	Grupo de África															1																					1	
Federación de Rusia	Grupo de Europa Oriental															1							1												1		3	
Fiji	Grupo de Asia y el Pacífico					1		1																												1		3
Filipinas	Grupo de Asia y el Pacífico							1								2																				2		5
Finlandia	WEOG															5																				1	1	7

Estado miembro	Grupo regional	Lugar de destino																												Total general									
		Abiyán	Addis Abeba	Almaty	Apia	Atenas	Bangkok	Beijing	Beirut	Bonn	Brasilia	Bruselas	Busán	Cambridge	Ciudad de México	Copenhague	Ginebra	Kabul	Jartum	Kingston	Manama	Moscú	Nueva Delhi	Nueva York	Nuakchot	Osaka	Panamá	París	Puerto Príncipe		Rabat	Riad	Toyama	Viena	Washington D. C.	Yakarta			
Francia	WEOG					2	1			1		3				6												9	1								23		
Georgia	Grupo de Europa Oriental																											1									1		
Grecia	WEOG					3										1																					4		
Guatemala	GRULAC																		1																		1		
Honduras	GRULAC																																		1		1		
India	Grupo de Asia y el Pacífico						3									2	1						2	1				1						1		1	11		
Indonesia	Grupo de Asia y el Pacífico						1																														1		
Irán (República Islámica del)	Grupo de Asia y el Pacífico															1																					1		
Iraq	Grupo de Asia y el Pacífico																																		1		1		
Irlanda	WEOG																																			2		2	
Italia	WEOG						2						1			4								1			1	5									14		
Japón	Grupo de Asia y el Pacífico					1	4			2						2								1		2		1									13		
Jordania	Grupo de Asia y el Pacífico									1																											1		
Kazajstán	Grupo de Asia y el Pacífico															1																					1		
Kenya	Grupo de África		1				1			1						3			1									1						1			9		
Kirguistán	Grupo de Asia y el Pacífico			1								1																										2	
Líbano	Grupo de Asia y el Pacífico					1				1																							1					3	
Libia	Grupo de África						1			1																												2	
Luxemburgo	WEOG																											1										1	
Malasia	Grupo de Asia y el Pacífico						3																															3	
Marruecos	Grupo de África																																	1				1	
Mauritania	Grupo de África	1																																				1	
México	GRULAC													1		1								1				1										4	
Mongolia	Grupo de Asia y el Pacífico						1																															1	
Montenegro	Grupo de Europa Oriental					1																						1										2	
Nepal	Grupo de Asia y el Pacífico						1																															1	
Níger	Grupo de África																									1													1
Nigeria	Grupo de África																																			1		1	
Noruega	WEOG																							1														1	
Países Bajos	WEOG						1									3			1																	1		6	
Pakistán	Grupo de Asia y el Pacífico						1									1								1														3	
Perú	GRULAC														1	1																						2	

Estado miembro	Grupo regional	Lugar de destino																												Total general							
		Abiyán	Addis Abeba	Almaty	Apia	Atenas	Bangkok	Beijing	Beirut	Bonn	Brasilia	Bruselas	Busán	Cambridge	Ciudad de México	Copenhague	Ginebra	Kabul	Jartum	Kingston	Manama	Moscú	Nueva Delhi	Nueva York	Nuakchot	Osaka	Panamá	París	Puerto Príncipe		Rabat	Riad	Toyama	Viena	Washington D. C.	Yakarta	
Polonia	GRULAC															2																				2	
Portugal	WEOG						1									1																					2
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	WEOG					2	1						1			4												2							1		11
República Árabe Siria	Grupo de Asia y el Pacífico								1																			1									2
República Checa	Grupo de Europa Oriental											1																								1	
República de Corea	Grupo de Asia y el Pacífico						2									1																				3	
Rumania	Grupo de Europa Oriental															2																				2	
Santa Lucía	GRULAC																		1							1										2	
Senegal	Grupo de África																																	1		1	
Serbia	Grupo de Europa Oriental																										1									1	
Singapur	Grupo de Asia y el Pacífico																							1												1	
Sri Lanka	Grupo de Asia y el Pacífico															1				1																2	
Sudáfrica	Grupo de África									1			1			1												1								4	
Suecia	WEOG		1				1									1						1				1	1									6	
Suiza	WEOG															4											1									5	
Tailandia	Grupo de Asia y el Pacífico						2																													2	
Trinidad y Tabago	GRULAC															1			1																	2	
Túnez	Grupo de África						1																													1	
Turquía	Grupo de Asia y el Pacífico					1										1		1																		3	
Ucrania	Grupo de Europa Oriental															1																				1	
Uganda	Grupo de África															1																				1	
Uruguay	GRULAC																										2									2	
Venezuela (República Bolivariana de)	GRULAC															1																				1	
Yemen	Grupo de Asia y el Pacífico								1																											1	
Total general		3	2	1	1	14	43	4	8	7	2	5	1	3	1	2	95	1	1	8	1	1	3	12	1	3	25	61	1	1	2	1	6	12	1	333	