

**Junta de Gobernadores
Conferencia General**

GOV/2025/47-GC(69)/16

Distribución general
Español
Original: inglés

Solo para uso oficial

PERSONAL

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2025/47-GC(69)/16

14 de agosto de 2025

Distribución general

Español

Original: inglés

Solo para uso oficial

Punto 9 b) del orden del día provisional de la Junta
(GOV/2025/55)

Punto 22 del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(69)/1 y Add.1)

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

Resumen

- Este documento tiene por objeto informar, de conformidad con la resolución GC(67)/RES/17.A, aprobada por la Conferencia General el 29 de septiembre de 2023, sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a esa resolución, y proporcionar datos estadísticos sobre la situación del personal del cuadro orgánico en la Secretaría. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2023 y el 1 de junio de 2025.

Medida que se recomienda

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine el presente informe, tome nota de él y lo someta a la consideración de la Conferencia General.

Personal

Personal de la Secretaría del Organismo

Informe del Director General

A. Introducción

1. El presente informe contiene datos relativos al personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, es decir, a todo el personal¹ que ha sido nombrado de conformidad con los procedimientos de contratación estándar con fondos previstos en el presupuesto ordinario, y que es titular de un contrato de duración fija de un año como mínimo. Incluye información sobre el número de funcionarios de plantilla, desglosados por grado y nacionalidad. También contiene información sobre los consultores con acuerdos de servicios especiales, que se financian con cargo al presupuesto ordinario. En el presente informe no se incluye el personal de la categoría de servicios generales.

2. La definición de “países en desarrollo” utilizada en el presente informe es la que emplea la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas en su informe titulado “Situación y perspectivas de la economía mundial”.

3. Los principios rectores para la contratación se establecen en el artículo VII.D del Estatuto del Organismo: “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al contratar y nombrar al personal [...] deberá ser la de contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad. Con sujeción a esta consideración, se tendrán debidamente en cuenta las contribuciones de los miembros al Organismo y la importancia de contratar al personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.” En las resoluciones de la Conferencia General también se ha pedido que se aumente la representación de las mujeres en la Secretaría.

B. Objetivos

4. En la resolución GC(67)/RES/17.A, la Conferencia General pidió al Director General que siguiera haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, manteniendo el debido respeto al principio de distribución geográfica equitativa, y que intensificara sus esfuerzos para aumentar en consecuencia el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo y de esos otros Estados Miembros que no están representados o están

¹ En Personal: Según lo establecido en Personal: Mujeres en la Secretaría (documento GOV/2025/48-GC(69)/17), y en consonancia con el enfoque incluido en la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género en el que se recomienda que el objetivo de paridad incumbe a todo el personal a fin de apoyar la consecución de la paridad de género en toda la plantilla del cuadro orgánico y las categorías superiores, la población base estadística incluye personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de duración fija y de personal supernumerario, financiados con cargo al presupuesto ordinario y a los fondos extrapresupuestarios.

subrepresentados en la Secretaría del Organismo, en particular en los niveles superiores y de formulación de políticas, y para los puestos del cuadro orgánico que requieran capacidades específicas. La Conferencia General exhortó también a los Estados Miembros a que siguieran alentando a los candidatos bien cualificados a que se presentaran a los puestos vacantes en la Secretaría del Organismo.

5. Además, la Conferencia General pidió al Director General que intensificara, dentro de los límites de los recursos disponibles, las actividades de contratación en los Estados Miembros, especialmente en los Estados Miembros en desarrollo y en los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados; que aplicara íntegramente las disposiciones de esa resolución y trabajara con los Estados Miembros a ese respecto, entre otras cosas aprovechando la oportunidad que brindan las jubilaciones entre el personal y la aplicación de la política de rotación; que adoptara medidas concretas para seguir mejorando los procesos de contratación y de selección, con miras, entre otras cosas, a mejorar la eficacia y la transparencia de ese proceso y abordar los desafíos que se plantearon al ejecutar el proyecto, y que informara al respecto en la sexagésima novena reunión ordinaria de la Conferencia General (2025); que abordara la cuestión de la subrepresentación y la no representación mediante la organización de eventos de contratación y/o de información en países en desarrollo y en otros Estados Miembros que no están representados o que están subrepresentados en la Secretaría del Organismo y que informara posteriormente al respecto en la sexagésima novena reunión ordinaria de la Conferencia General (2025); y que, en consulta con los Estados Miembros, se valiera de los oficiales de enlace designados como puntos de contacto en los Estados Miembros, en particular los que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, para apoyar a la Secretaría en las actividades de contratación. La resolución alentó a la Secretaría a que prosiguiera sus medidas de divulgación, comprendidos los seminarios web y las misiones de contratación, e hiciera mayores esfuerzos para aumentar el número de candidaturas procedentes de países en desarrollo y de Estados Miembros no representados o subrepresentados. Además, en la resolución también se pidió al Director General que siguiera velando por que los consultores sean contratados en función de su capacidad de aportar los conocimientos especializados necesarios, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica de los consultores con acuerdos de servicios especiales; que siguiera indicando las nacionalidades de esos consultores en los informes futuros, y que siguiera asegurando que el uso de consultores no diera lugar a conflictos de intereses ni a ventajas comerciales.

C. Medidas adoptadas por la Secretaría

6. El personal directivo superior ha examinado periódicamente la aplicación de la resolución GC(67)/RES/17.A, y se han supervisado los nombramientos para verificar que estén en consonancia con la política actual orientada a prestar especial atención a los candidatos de Estados Miembros en desarrollo y de otros Estados Miembros no representados o subrepresentados.

C.1. Esfuerzos para atraer a jóvenes talentos

7. Dieciséis Estados Miembros² tienen acuerdos con el Organismo para proporcionar funcionarios subalternos del cuadro orgánico (FSCO). Los Estados Miembros financiaron un total de 57 FSCO durante el período que abarca el informe (frente a 58 en el período abarcado en el informe anterior). La Secretaría prosigue las conversaciones con otros Estados Miembros para establecer acuerdos similares.

² Alemania, Arabia Saudita, Australia, Austria, Canadá, China, República de Corea, España, Estados Unidos de América (EE. UU.), Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega y Reino Unido.

8. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría prosiguió su programa de pasantías, en el que participaron 311 personas (frente a 299 en el período abarcado en el informe anterior). El porcentaje de pasantes procedentes de Estados Miembros en desarrollo aumentó del 48,2 % al 57,9 %; además, se registró un leve aumento en el porcentaje de pasantes que eran mujeres, que ascendió del 68,2 % al 68,8 %. Asimismo, la Secretaría tiene acuerdos de pasantías con siete Estados Miembros/instituciones académicas que patrocinaron 62 pasantías durante el período que abarca el informe (el mismo número que en el período abarcado en el informe anterior).

C.2. Medidas de divulgación

9. Se siguen proporcionando a los Estados Miembros previsiones periódicas de las oportunidades de empleo y proyecciones de los puestos que quedarán vacantes en la Secretaría para los dos años siguientes, en las que se definen también los requisitos de los puestos. Ahora cada Estado Miembro puede consultar en GovAtom, a través del portal “Staff Reporting Suite” (STARS), datos adicionales de recursos humanos sobre los respectivos nacionales de los respectivos Estados Miembros que trabajan en el Organismo. En ese portal también se incluye información general sobre FSCO, expertos gratuitos y pasantes.

10. Durante el período que abarca el informe se organizaron varias reuniones con Estados Miembros para determinar posibles obstáculos a la contratación de candidatos cualificados.

11. La Secretaría siguió mejorando el programa de adquisición de talentos puesto en marcha en 2014. Como parte de ese programa se aplicó una estrategia proactiva de divulgación y de localización de candidatos con el fin de aumentar la visibilidad y el atractivo de las vacantes de la Secretaría para candidatos cualificados de todo el mundo y ampliar la diversidad de candidatos. Entre las herramientas utilizadas se encuentran los medios sociales, los boletines informativos mensuales, actividades de divulgación selectiva para profesionales especializados en los ámbitos en que es difícil contratar personal, la publicación en portales de empleo internacionales y portales de empleo científicos especializados, la comunicación con partes interesadas internas y externas, así como los seminarios web sobre contratación, los debates de grupo en directo y los testimonios del personal para promover al Organismo como empleador atractivo.

12. La Secretaría prosiguió sus esfuerzos para examinar las bases de datos de las plataformas de localización de candidatos puestas en marcha en 2019 y evaluar la eficacia de estas plataformas. Asimismo, sigue identificando nuevas plataformas de divulgación, organizaciones profesionales, portales de empleo especializados y locales de países no representados y subrepresentados, universidades y alianzas para la contratación, así como aprovechando los eventos de contratación de todo el sistema de las Naciones Unidas con el fin de mejorar su capacidad de llegar a un público variado y específico.

13. Mediante sus iniciativas de divulgación, la Secretaría siguió reforzando el seguimiento que realiza de las previsiones de vacantes con la intención de atraer a candidatos de talento cualificados, empleando para ello, al comienzo del proceso de contratación, estrategias específicas orientadas a la localización de este tipo de candidatos y a la divulgación. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría llevó a cabo misiones de contratación presenciales o en línea en 15 Estados Miembros³ (frente a 14 Estados Miembros durante el período abarcado en el informe anterior), incluidos 5 Estados Miembros subrepresentados, en las que se informó y capacitó sobre el proceso de contratación y las técnicas de entrevistas, así como sobre las condiciones de trabajo y otros temas conexos. Habida cuenta de los

³ Alemania, Austria, Canadá, China, República de Corea, EE. UU, Federación de Rusia, Hungría, Italia, Japón, Reino de los Países Bajos, Reino Unido, Singapur, Suiza, y Ucrania.

limitados recursos disponibles, esas misiones continúan realizándose por invitación de un Estado Miembro y con su patrocinio financiero, o en el contexto de una reunión patrocinada por el Organismo.

14. Se aceptaron todas las solicitudes de los Estados Miembros de llevar a cabo iniciativas de divulgación en el período que abarca el informe. La Secretaría seguirá ofreciendo misiones de contratación específicas a los Estados Miembros, de manera presencial, si se dispone de patrocinio financiero, o por medios virtuales.

15. A fin de complementar estas misiones y llegar a un grupo más amplio de posibles candidatos, la Secretaría ha aumentado su presencia en el ámbito de la contratación en los medios sociales como apoyo de sus medidas de divulgación.

16. El objetivo fijado por el Director General de lograr la paridad en la representación de las mujeres en la Secretaría en el cuadro orgánico y categorías superiores se ha alcanzado antes de tiempo, y en la actualidad el 51,3 % del personal son mujeres conforme se indica en el documento Personal: Mujeres en la Secretaría (documento GOV/2025/48-GC(69)/17). Habida cuenta de que el Organismo ya ha alcanzado un hito en la esfera de la paridad, la Secretaría seguirá guiándose por su Plan de Acción e iniciativas conexas de esa esfera.

17. La Secretaría continuó enviando boletines informativos por correo electrónico y ha aumentado su frecuencia a dos veces por mes, con el objetivo de promover el contenido pertinente acerca del Organismo. También siguió facilitando una lista de vacantes por cubrir. El número de suscriptores asciende a 13 000 (en comparación con 8200 en el período abarcado en el informe anterior), y ello ha contribuido a la labor del Organismo encaminada a difundir los anuncios de vacantes entre un público más amplio.

18. La Secretaría continuó realizando presentaciones en reuniones y eventos virtuales patrocinados por el Organismo en el Centro Internacional de Viena y en otras conferencias celebradas a escala local, y procuró llegar a un público más joven instalando puntos de información sobre contratación en universidades, instituciones especializadas de posgrado y eventos académicos.

19. Además, la Secretaría siguió desplegando esfuerzos destinados a aumentar su atractivo para candidatos procedentes de diversos ámbitos, en particular mujeres, aplicando una serie de medidas encaminadas a facilitar un entorno de trabajo propicio, como la iniciativa para promover un lugar de trabajo respetuoso, las iniciativas de salud y bienestar, y las políticas y disposiciones sobre la conciliación entre la vida laboral y personal.

20. La Secretaría puso en marcha una encuesta sobre la experiencia de los candidatos a fin de recopilar comentarios y sugerencias de candidatos que hayan postulado a vacantes del Organismo. Sobre la base de las respuestas obtenidas se efectuaron cambios en el proceso de contratación a fin de mejorar la comunicación, la rapidez y la retención de los postulantes.

C.3. Otros avances realizados durante el período que abarca el informe

21. La Secretaría siguió utilizando un sistema de presentación de candidaturas basado en la web para las vacantes anunciadas. En el período que abarca el informe, el número de candidaturas presentadas en el sistema ascendió en total a 50 528. Durante ese período, la Secretaría recibió una media de 142 candidaturas por cada anuncio de vacante en el cuadro orgánico y categorías superiores, de las cuales el 53,8 % procedía de países en desarrollo, lo que representó un aumento con respecto al 50,2 % del período abarcado en el informe anterior.

22. La Secretaría siguió esforzándose por reducir el tiempo necesario para la contratación para lo cual maximizó el uso de la tecnología en los procesos de contratación y selección y fortaleció la planificación de la fuerza de trabajo.

23. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría prosiguió sus esfuerzos encaminados a mejorar la movilidad interna del personal y llevó a cabo 52 reasignaciones para la promoción de las perspectivas de carrera en el cuadro orgánico.

D. Datos estadísticos

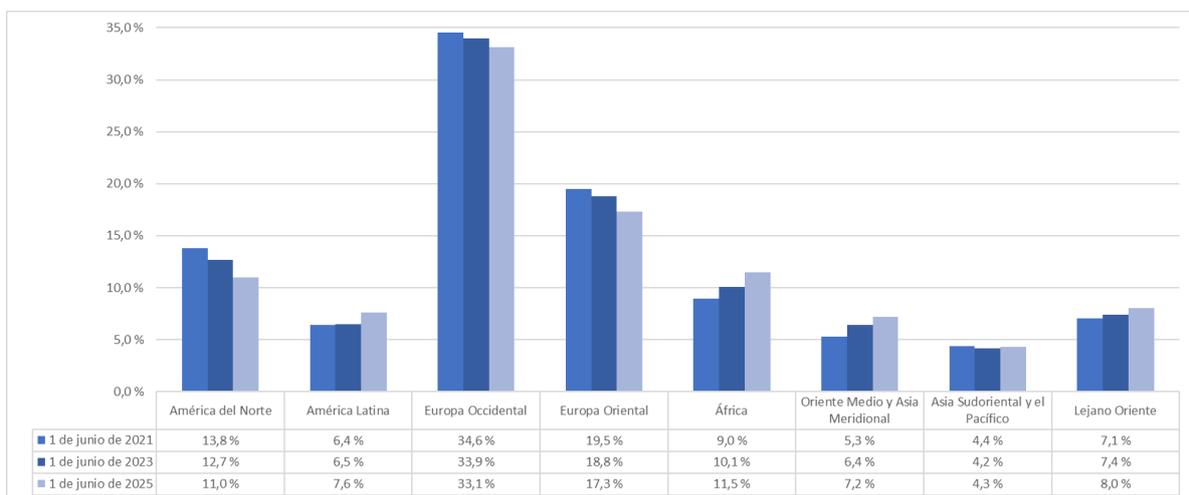
24. A 1 de junio de 2025, había 1335 puestos de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, de los cuales 199 estaban vacantes (frente a 1334 puestos, de los cuales 144 estaban vacantes, a 1 de junio de 2023). El número de puestos vacantes a 1 de junio de 2025 era superior al registrado el 1 de junio de 2023, dado que se retrasaron las contrataciones de una serie de puestos debido a limitaciones presupuestarias.

D.1. Representación de los Estados Miembros en la Secretaría

25. Durante el período que abarca el presente informe, el número de Estados Miembros del Organismo aumentó de 176 a 180, y el número de Estados Miembros representados en puestos de plantilla fue de 108.

26. A 1 de junio de 2025, la representación de Europa Occidental era del 33,1 %; la de Europa Oriental, del 17,3 %; la de América del Norte, del 11,0 %; la de África, del 11,50 %; la del Lejano Oriente, del 8 %; la de América Latina y el Caribe, del 7,7 %; la de Asia Sudoriental y el Pacífico, del 4,3 %, y la del Oriente Medio y Asia Meridional, del 7,2 %.

Porcentaje de personal del cuadro orgánico y categorías superiores, por zona geográfica



D.2. Personal procedente de Estados Miembros en desarrollo

27. Durante el período que abarca el informe, el número de funcionarios procedentes de Estados Miembros en desarrollo aumentó, pasando de 386 a 397, lo que da una representación global de estos Estados Miembros del 34,9 % (frente al 32,4 % a 1 de junio de 2023).

28. Durante el período que abarca el informe, el Organismo recibió candidaturas de 173 de los 180 Estados Miembros y de 118 de los 122 Estados Miembros en desarrollo. Sin embargo, aproximadamente el 90 % de las candidaturas recibidas de Estados Miembros en desarrollo procedía de 44 de esos Estados Miembros.

D.3. Personal procedente de Estados Miembros no representados o subrepresentados

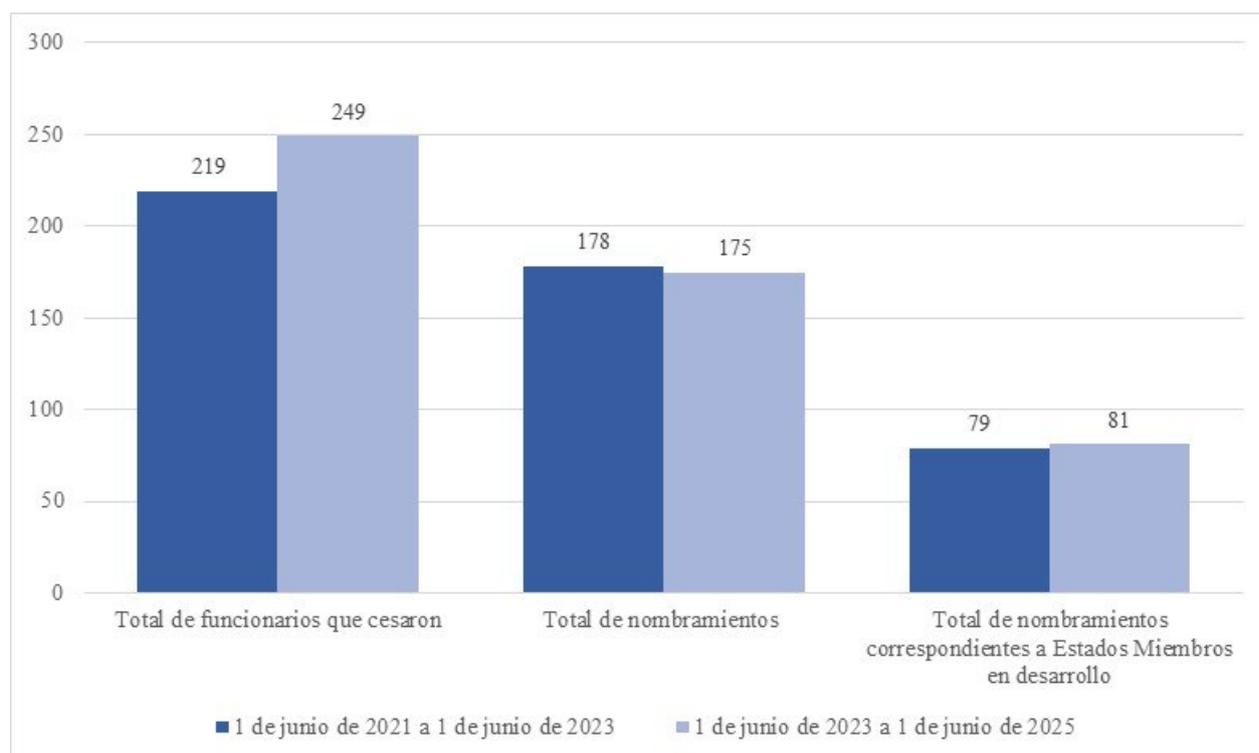
29. De conformidad con la resolución GC(67)/RES/17.A, la Secretaría ha analizado las regiones geográficas que están subrepresentadas y el número de puestos en que se cifra la subrepresentación de cada región en relación con su participación en las contribuciones al presupuesto ordinario. En la actualidad, las regiones del Lejano Oriente y de América del Norte están subrepresentadas, con un déficit de 52 funcionarios y 31 funcionarios respectivamente.

30. La Secretaría prosiguió sus esfuerzos encaminados a reducir el número de Estados Miembros no representados. Durante el período que abarca el informe, aumentó el número total de candidatos de Estados Miembros no representados y subrepresentados, pues se recibieron 8157 (16,2 %) candidaturas frente a 5801 (15,1 %) en el período a que se hacía referencia en el informe anterior. El número de candidatos recomendados procedentes de estos países aumentó de 109 a 131 en comparación con el período a que se hacía referencia en el informe anterior, y, de ellos, a un mayor porcentaje se le ofreció puestos (41,2 % frente a 21,1 % en el período anterior).

D.4. Nuevos nombramientos

31. Durante el período que abarca el informe se efectuaron 175 nombramientos en puestos de plantilla y 249 funcionarios cesaron en la Secretaría. Del número total de nombramientos, 81 correspondieron a Estados Miembros en desarrollo (el 46,3 % del total, frente al 44,5 % en el período a que se hacía referencia en el informe anterior) y 148 a mujeres (84,6 % del total, frente al 75,1 % en el período anterior).

Nombramientos



32. En el período a que se refiere el informe, 8 funcionarios superiores cesaron en la Secretaría y se hicieron 8 nombramientos de funcionarios superiores. A 1 de junio de 2025 había 18 funcionarios superiores procedentes de Estados Miembros en desarrollo, lo que representa el 32,7 % de todos los funcionarios superiores (frente a 15 funcionarios superiores procedentes de Estados Miembros en desarrollo, lo que representaba el 27,8 % a 1 de junio de 2023).

D.5. Previsión de separaciones del servicio

33. A 1 de junio de 2025, la Secretaría tenía 1136 funcionarios de plantilla del cuadro orgánico, de los cuales se prevé que 360 cesarán en los próximos siete años por haber alcanzado la edad de jubilación (277) o porque son titulares de un contrato de duración fija no prorrogable (83).

34. De los 1136 funcionarios que actualmente ocupan puestos del cuadro orgánico, 78 llegarán a la edad de jubilación entre 2025 y 2027, y 30 de ellos están adscritos al Departamento de Salvaguardias. Durante los próximos dos años, en el caso de 2 Estados Miembros, el 50 % o más de sus nacionales que actualmente son funcionarios cesarán en la Secretaría por jubilación, y, en el caso de otros 4 Estados Miembros, se jubilarán entre el 25 % y el 50 % de sus nacionales.

E. Consultores

35. Los consultores no forman parte de la plantilla y son contratados para complementar al personal de la Secretaría durante un período limitado, normalmente para que aporten competencias, aptitudes o conocimientos con miras a la realización de una tarea o un trabajo específico de carácter profesional que tiene una fecha de terminación establecida. Los consultores son contratados a título personal y no son instituciones ni personas jurídicas, ni actúan en representación de dichas entidades. Realizan tareas específicas y bien definidas que dan lugar a un resultado preestablecido, o tareas bien definidas de carácter consultivo. La Secretaría tiene una base de datos en la que registra la actividad, los resultados y el desempeño de los consultores.

36. La utilización selectiva de consultores ha brindado un apoyo considerable al Organismo en la ejecución de su programa. Los consultores aportan conocimientos especializados esenciales de forma eficaz en relación con el costo y a menudo están disponibles con muy poca anticipación, lo que permite que los proyectos produzcan los resultados previstos. En comparación con el primer año del bienio 2022-2023, los gastos del presupuesto ordinario destinados a los consultores disminuyeron un 13,1 %.

37. La Secretaría se esfuerza por garantizar la diversidad al seleccionar los consultores. A 1 de junio de 2023, de un total de 248 consultores, 103 (el 41,5 %) procedían de países en desarrollo. A 1 de junio de 2025, de un total de 280 consultores, 122 (el 43,6 %) procedían de países en desarrollo.

38. El Organismo siguió utilizando para los consultores la modalidad contractual que se había revisado en el período que abarcaba el informe anterior para reforzar las disposiciones sobre posibles conflictos de intereses, incluida, entre otras, la posible ventaja comercial. Además, el Organismo siguió sensibilizando a los directivos contratantes acerca de la importancia de mantenerse alerta ante los conflictos de intereses y la detección de posibles conflictos de intereses al seleccionar a los consultores.

F. De cara al futuro

39. La Secretaría seguirá redoblando esfuerzos para aumentar el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo y de los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados, basándose en los avances realizados en los dos últimos años. La Secretaría sigue recurriendo a los Estados Miembros para que le ayuden a identificar candidatos con cualificaciones idóneas procedentes del mayor número posible de Estados Miembros, y necesita el apoyo activo de estos en sus medidas de divulgación. Solo a través de sus esfuerzos conjuntos con los Estados Miembros puede la Secretaría disponer de una dotación suficiente y apropiada de funcionarios con el máximo grado de competencia, capacidad de gestión e integridad.

40. La Secretaría ha reforzado considerablemente su red de canales de contratación y su capacidad interna para identificar, atraer y crear reservas de talento, especialmente de Estados Miembros no representados, subrepresentados y en desarrollo. La Secretaría proseguirá sus esfuerzos en este sentido y también seguirá reforzando el proceso de alianzas con los Estados Miembros y las redes profesionales para reforzar el conocimiento de los posibles candidatos sobre el proceso de contratación del Organismo y las vacantes abiertas. La Secretaría seguirá ofreciendo campañas de divulgación específicas, como misiones de contratación presenciales, si se dispone de patrocinio financiero, o virtuales por medio de plataformas.

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, por nacionalidad,
a 1 de junio de 2025**

Nacionalidad	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total de funcionarios
Albania						1	2			3
Alemania				5	7	11	5	1		29
Argelia							3			3
Argentina			1	1	3	6	2	5		18
Armenia					3	3	1			7
Australia					8	8	4			20
Austria					3	19	32	8		62
Bangladesh						2	1			3
Belarús				1	2	7	1	2		13
Bélgica				1	3	6	2			12
Bosnia y Herzegovina						4	4			8
Brasil					5	6	6	1		18
Bulgaria						1	3			4
Burkina Faso						1	1			2
Camboya						1				1
Camerún					1					1
Canadá				2	7	14	4	2		29
Chile						1	1			2
China	1			3	8	15	11	1		39
Chipre						1				1
Colombia					2	2	2			6
Corea, República de				1	2	10	4			17
Costa Rica					1	1	2			4
Croacia					1	3	1	1		6
Cuba					5	6	1	1		13
Egipto				2	2	4	8	2		18
Eslovaquia					3	4	3	2		12
Eslovenia						2	1			3
España				1	9	5	7			22
Estados Unidos de América	1	1		7	23	42	23		1	98
Estonia				1			1			2
Etiopía					1	2				3
Federación de Rusia	1			1	6	16	18	2		44
Fiji								1		1

Nacionalidad	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total de funcionarios
Filipinas				1			2			3
Finlandia					5	1	2		1	9
Francia	1			5	21	21	20	1		69
Georgia						1				1
Ghana						3	1		1	5
Grecia					5	6	3			14
Honduras							1			1
Hungría					1	6	3	1		11
India					5	5	19	8		37
Indonesia					1	5	4			10
Irán, República Islámica del						5	2			7
Iraq							1			1
Irlanda					4	3	1		1	9
Israel					1					1
Italia	1				15	16	10	2		44
Jamaica							1			1
Japón				2	5	6	7	1		21
Jordania				1	2	1	3			7
Kazajstán					1	2	2	1		6
Kenya				1		6	8	2		17
Lesotho							1			1
Letonia						1	1			2
Líbano				1	1	4	1			7
Libia							1			1
Lituania					2	1				3
Macedonia del Norte					3	2	2		2	9
Malasia					2	3	1	1		7
Marruecos	1				1	3	1		1	7
Mauricio					1	1				2
México			1	1	1	3	5	1		12
Mónaco				1						1
Mongolia						2		1	1	4
Myanmar						1		1		2
Namibia						1		1		2
Nepal						1	1			2
Nicaragua					1					1
Nigeria				1		5	4			10
Noruega								1		1
Países Bajos, Reino de los					2	3	2	1		8

Nacionalidad	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total de funcionarios
Pakistán					2	2	4	1		9
Panamá						1				1
Perú						1	1	1		3
Polonia			1		1	2	2	1		7
Portugal					2	3		1		6
Reino Unido				3	15	24	15	4		61
República Árabe Siria					1		2	1		4
República Checa					1	3	4			8
República de Moldova					2		1			3
República Democrática del Congo						1	1			2
República Democrática Popular Lao						1				1
República Dominicana					1	1				2
República Unida de Tanzania							2			2
Rumanía					5	9	4	2		20
Rwanda							1			1
Senegal					1		2			3
Serbia					2	4	3			9
Singapur						2				2
Sri Lanka					1		1			2
Sudáfrica				2	3	6	8	1		20
Sudán						2	4			6
Suecia					5	3				8
Suiza						2				2
Tailandia						2	3	1		6
Tayikistán						1	1			2
Trinidad y Tabago						1		1		2
Túnez					1	6	2	1		10
Türkiye					4	8	6			18
Ucrania				1	1	5	3	2		12
Uganda					1	3	2			6
Uzbekistán						1				1
Venezuela, República Bolivariana de							2			2
Viet Nam						2	3			5
Yemen					1		1			2
Zimbabwe					3	2	2	1		8
Total	6	1	3	46	238	420	344	70	8	1136

**Consultores con acuerdos de servicios especiales, por nacionalidad,
a 1 de junio de 2025**

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	2	4	6
Arabia Saudita	2	3	5
Argelia	1	2	3
Argentina	3	3	6
Armenia	1		1
Australia	3		3
Austria	12	8	20
Azerbaiyán	1	1	2
Bangladesh		1	1
Belarús		1	1
Bélgica	4	3	7
Bosnia y Herzegovina	1		1
Brasil	4	5	9
Bulgaria	1	1	2
Burkina Faso		1	1
Camerún	1		1
Canadá	1	6	7
Chile		2	2
China	6	5	11
Colombia	3		3
Corea, República de	1	2	3
Cuba		1	1
Egipto	4	3	7
Eslovaquia		1	1
Eslovenia		1	1
España	1	1	2
Estados Unidos de América	2	10	12
Etiopía		2	2
Federación de Rusia	2	6	8
Filipinas	1	2	3
Finlandia		1	1
Francia	4	5	9
Ghana	1		1
Grecia	3	2	5
Guatemala		1	1
Hungría	4	1	5
India	8	15	23

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Irlanda		4	4
Israel	1	1	2
Italia		5	5
Japón	1	5	6
Kazajstán	1		1
Kenya	1	2	3
Kirguistán		1	1
Líbano	3		3
Lituania		1	1
Luxemburgo	1		1
Malasia		1	1
Marruecos		1	1
México		1	1
No disponible		1	1
Países Bajos, Reino de los	1	3	4
Pakistán	3	5	8
Panamá	1	1	2
Polonia	1	2	3
Portugal	1		1
Reino Unido	3	13	16
República Checa	1	2	3
República Democrática del Congo	1		1
República Unida de Tanzania		1	1
Rumanía		3	3
Serbia	2	1	3
Singapur		1	1
Somalia	1		1
Sri Lanka	2		2
Sudáfrica	3	2	5
Suecia	2		2
Suiza		1	1
Túnez	1	1	2
Türkiye	1	1	2
Ucrania	3	2	5
Uganda	1	1	2
Venezuela, República Bolivariana de		1	1
Viet Nam		1	1
Zimbabwe	1	1	2
Total	114	166	280



IAEA

Organismo Internacional de Energía Atómica

Átomos para la paz y el desarrollo

www.iaea.org

Organismo Internacional de Energía Atómica

PO Box 100, Vienna International Centre

1400 Viena, Austria

Teléfono: (+43 1) 2600 0

Fax: (+43 1) 2600 7

Correo electrónico: Official.Mail@iaea.org