



Junta de Gobernadores Conferencia General

GOV/2017/38-GC(61)/18

21 de agosto de 2017

Distribución general

Español

Original: inglés

Solo para uso oficial

Punto 8 b) i) del orden del día provisional de la Junta
(GOV/2017/33)

Punto 24 a) del orden del día provisional de la Conferencia
(GC(61)/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(59)/RES/16.A, aprobada por la Conferencia General el 17 de septiembre de 2015, 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 2015 y el 1 de junio de 2017.

Medida que se recomienda

- Se recomienda que la Junta de Gobernadores examine este informe, tome nota de él y lo presente 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, al personal 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 la mujer en la Secretaría.

B. Objetivos

4. En la resolución GC(59)/RES/16.A, la Conferencia General pidió al Director General, entre otras cosas, que “siga haciendo lo necesario para contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad, y que intensifique sus esfuerzos para aumentar consiguientemente el número de funcionarios procedentes de países en desarrollo y de los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría del Organismo, en particular en los niveles superiores y directivos, y para los puestos del cuadro orgánico que requieran capacidades específicas”. En la resolución se exhortó además “a los Estados Miembros a que sigan alentando a los candidatos bien cualificados a que se presenten a los puestos vacantes en la Secretaría del Organismo”, y se pidió al Director General que “intensifique, dentro de los límites de los recursos disponibles, las actividades de contratación en los Estados Miembros, especialmente en los países en desarrollo”.

C. Medidas adoptadas por la Secretaría

5. El personal directivo superior ha examinado periódicamente la aplicación de la resolución GC(59)/RES/16.A, y se han controlado los nombramientos para verificar que estén en consonancia con la política actual orientada a prestar especial atención a los candidatos de los Estados Miembros en desarrollo y de otros Estados Miembros no representados o subrepresentados.

C.1. Esfuerzos para atraer a jóvenes talentos

6. Once Estados Miembros han concertado acuerdos con el Organismo para proporcionar funcionarios subalternos del cuadro orgánico (FSCO). Los Estados Miembros financiaron un total de 53 FSCO durante el período que abarca el informe (frente a 34 en el período examinado en el informe anterior). La Secretaría prosigue las conversaciones con otros Estados Miembros para establecer arreglos similares.

7. Durante el período que abarca el informe, la Secretaría prosiguió su programa de pasantías, en el que participaron 394 personas (frente a 418 en el período examinado en el informe anterior). El porcentaje de pasantes procedentes de Estados Miembros en desarrollo aumentó del 34,9 % al 36,5 %; además, aumentó del 52,6 % al 56,9 % el porcentaje de pasantes que son mujeres.

C.2. Medidas de divulgación

8. 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 que se definen también los requisitos de los puestos.

9. Durante el período abarcado por el informe, se organizaron varias reuniones con Estados Miembros para determinar los posibles obstáculos a la contratación de candidatos cualificados de cada Estado Miembro. La base de datos sobre las fuentes de contratación se ha actualizado continuamente.

10. La Secretaría siguió mejorando el programa de adquisición de talentos puesto en marcha en 2014. Como parte de este programa, se mantuvo una estrategia proactiva de divulgación y 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 de ampliar la diversidad de las candidaturas. La gama de herramientas disponibles para ello incluye la utilización de los medios sociales, actividades de divulgación selectiva para los profesionales especializados en los ámbitos en que es difícil contratar a personal, la comunicación con partes interesadas internas y externas y el uso de seminarios web sobre la contratación para promover al Organismo como empleador atractivo. El premio a la innovación en la contratación que la International Organizations Career Development Roundtable otorgó en 2016 al Organismo por su programa de divulgación mediante seminarios web fue un reconocimiento a estos esfuerzos.

11. En el contexto del programa de adquisición de talentos, la Secretaría puso en marcha las ‘carteras de talentos’ en ámbitos científicos y técnicos a fin de facilitar la contratación de candidatos cualificados para tareas de corta duración, que incluyen consultorías. Esta iniciativa se anuncia en línea a través de la página de oportunidades de empleo del Organismo, los canales oficiales en los medios sociales y los foros de las organizaciones profesionales correspondientes. Las carteras de talentos tienen por fin ayudar a los administradores a ampliar la reserva de candidatos disponibles con competencias técnicas específicas.

12. Durante el período abarcado por el informe, la Secretaría llevó a cabo misiones de contratación en nueve Estados Miembros, en las que se realizaron actividades de enseñanza y capacitación sobre el

proceso de contratación y se facilitó información sobre las condiciones de trabajo y otros temas conexos. Habida cuenta de los 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. Para complementar las misiones de contratación y llegar a un grupo más amplio de posibles candidatos, la Secretaría siguió celebrando periódicamente seminarios web sobre múltiples temas de interés para los candidatos, por ejemplo sobre cómo preparar una solicitud de empleo para el OIEA y sobre cómo prepararse para entrevistas y oportunidades en el OIEA. Estas presentaciones atrajeron a más de 2100 participantes de 125 Estados Miembros en 2016.

13. La Secretaría continuó realizando presentaciones en reuniones patrocinadas por el Organismo en el Centro Internacional de Viena o en otras conferencias celebradas a escala local, y procuró llegar también a un público más joven instalando puntos de información sobre la contratación en universidades y eventos académicos.

C.3. Evolución de la situación desde 2015

14. La Secretaría utiliza un sistema de presentación de candidaturas basado en la web para las vacantes anunciadas. En total, en el período abarcado por el informe el número de candidaturas presentadas en el sistema ascendió a 43 553. Durante este período, la Secretaría recibió una media de 110 candidaturas por cada vacante en el cuadro orgánico y categorías superiores, de las cuales el 39,8 % procedió de países en desarrollo.

15. La Secretaría sigue procurando reducir el tiempo necesario para la contratación, maximizando su proceso automatizado de contratación y selección, velando por la eficiencia y la eficacia en la integración del nuevo sistema de contratación y fortaleciendo la planificación de la fuerza de trabajo.

16. Durante el período abarcado por el informe, la Secretaría prosiguió sus esfuerzos por mejorar la movilidad interna del personal y llevó a cabo 33 reasignaciones para promover las perspectivas de carrera en el cuadro orgánico.

D. Datos estadísticos

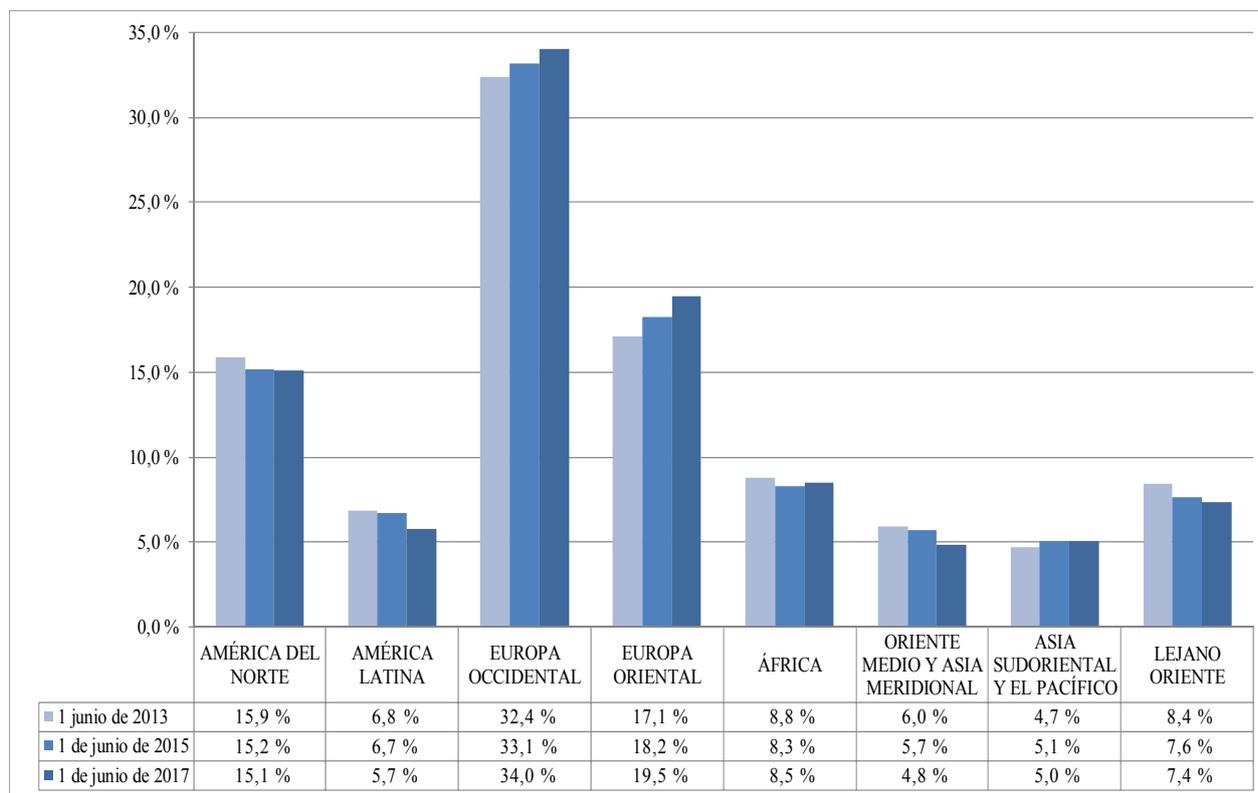
17. Al 1 de junio de 2017, había 1331 puestos de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores, de los cuales 217 estaban vacantes (frente a 1144 puestos al 1 de junio de 2015, de los cuales 97 estaban vacantes).

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

18. Durante el período abarcado por el informe, el número de Estados Miembros del Organismo aumentó de 164 a 168, y el número de Estados Miembros representados en puestos de plantilla fue de 104 (frente a 107 en junio de 2015).

19. Al 1 de junio de 2017, la representación de Europa Occidental era del 34 %; la de Europa Oriental, del 19,5 %; la de América del Norte, del 15,1 %; la de África, del 8,5 %; la del Lejano Oriente, del 7,4 %; la de América Latina y el Caribe, del 5,7 %; la de Asia Sudoriental y el Pacífico, del 5 %, y la del Oriente Medio y Asia Meridional, del 4,8 %.

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



D.2. Personal procedente de Estados Miembros en desarrollo

20. Durante el período que abarca el informe, el número de funcionarios procedentes de Estados Miembros en desarrollo disminuyó, pasando de 320 a 317, lo que da una representación global de estos Estados Miembros del 28,5 % (frente al 31 % al 1 de junio de 2015).

21. Durante el período que abarca el informe, el Organismo recibió candidaturas de 163 de los 168 Estados Miembros y de 107 de los 111 Estados Miembros en desarrollo. Sin embargo, aproximadamente el 90 % de las candidaturas recibidas de Estados Miembros en desarrollo procedió de 46 de esos Estados Miembros.

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

22. Las candidaturas presentadas por nacionales de Estados Miembros no representados o subrepresentados ascendieron a 6302 (el 15,7 % de las candidaturas externas recibidas), frente a 6925 (el 18,6 %) en el período examinado en el informe anterior; entre esas candidaturas figuraron 88 (el 17 %) de los candidatos externos bien cualificados (frente a 83 (el 18,6 %) en el período anterior) y 36 (el 17,9 %) de los seleccionados.

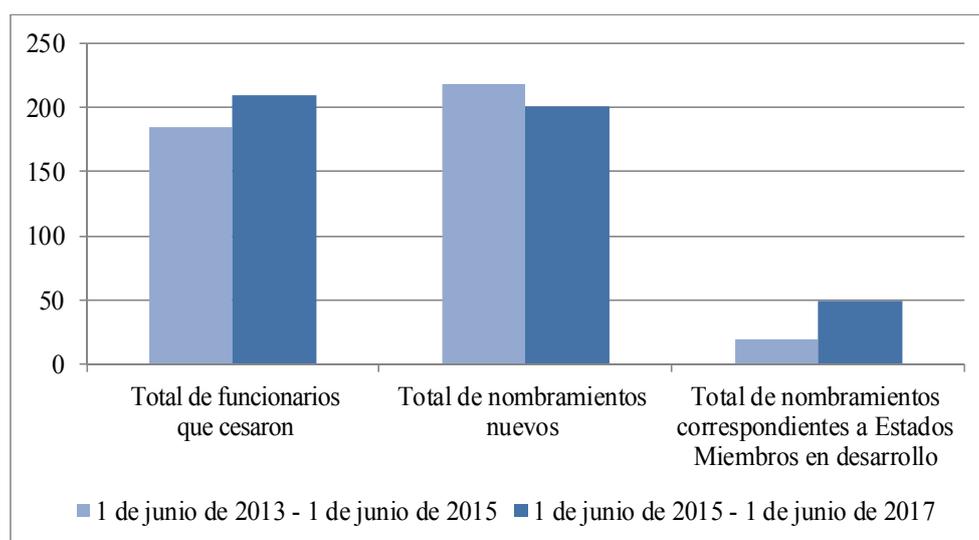
23. De conformidad con la resolución GC(59)/RES/16.A, la Secretaría ha analizado las regiones geográficas que están subrepresentadas y el número de puestos en que se cifra la subrepresentación de cada región en relación con su participación en las contribuciones al presupuesto ordinario. La región del Lejano Oriente es la única región subrepresentada, con un déficit de 22 funcionarios.

D.4. Nuevos nombramientos

24. Durante el período que abarca el informe se efectuaron 201 nombramientos en puestos de plantilla, y 210 funcionarios dejaron la Secretaría. Del número total de nombramientos, 49 correspondieron a Estados Miembros en desarrollo (el 24,4 % del total) y 74 a mujeres.

25. Durante el período examinado, hubo 10 casos de cese en el servicio y 12 nombramientos entre los funcionarios superiores de la Secretaría. Al 1 de junio de 2017, había 20 funcionarios superiores procedentes de Estados Miembros en desarrollo, lo que representaba el 38,5 % de todos los funcionarios superiores (en comparación con 17, o el 37 %, al 1 de junio de 2015).

Nuevos nombramientos



D.5. Pronóstico de las separaciones del servicio previstas

26. En cumplimiento de la resolución A/RES/70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Junta de Gobernadores, siguiendo una recomendación del Director General, modificó la regla 4.05 del Estatuto del Personal, sobre la jubilación, elevando la edad obligatoria de separación a 65 años para los funcionarios nombrados a partir del 1 de enero de 2014, con efecto a partir del 1 de enero de 2018.

27. Al 1 de junio de 2017, la Secretaría tenía 1114 funcionarios de plantilla del cuadro orgánico, de los cuales 548 cesarán en los próximos siete años. Esta cifra se refiere a las personas que se retirarán por haber alcanzado la edad de jubilación (310) o porque son titulares de un contrato de duración fija no prorrogable (238). En total, 590 funcionarios tienen contratos de duración fija prorrogables.

28. De los 1114 funcionarios que actualmente ocupan puestos del cuadro orgánico, 78 llegarán a la edad de jubilación entre 2017 y 2019, y 32 de ellos están adscritos al Departamento de Salvaguardias. Durante los próximos dos años, tres Estados Miembros perderán, debido a la jubilación, el 50 % o más de sus nacionales contratados en la Secretaría, y en el caso de otros cinco Estados Miembros la reducción por jubilación será de entre el 25 % y el 50 %.

E. Consultores

29. Los consultores no forman parte de la plantilla y son contratados para complementar el personal de la Secretaría durante un período de tiempo limitado, normalmente para que aporten competencias, aptitudes o conocimientos con miras a la realización de una tarea o un trabajo específico de carácter profesional en un plazo establecido. Los consultores son contratados a título personal y no son instituciones ni personas jurídicas. Los consultores 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 que registra la actividad, los resultados y el desempeño de los consultores.

30. 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 en un plazo breve, lo que permite que los proyectos produzcan los resultados previstos.

31. La Secretaría se esfuerza por garantizar la diversidad al seleccionar a los consultores. Al 1 de junio de 2015, de un total de 167 consultores, 55 procedían de países en desarrollo. Al 1 de junio de 2017, del total de 128 consultores, 41 procedían de países en desarrollo. En comparación con el primer año del bienio 2014-2015, los gastos del presupuesto ordinario destinados a los consultores se han reducido en un 6,1 %. Se ha mejorado la presentación de informes consolidados mediante la introducción del módulo de recursos humanos del Sistema de Información de Apoyo a los Programas a nivel del Organismo (AIPS), que proporciona datos adicionales sobre la utilización de consultores en la Secretaría.

F. El camino a seguir

32. La Secretaría sigue afrontando distintos retos en la contratación de funcionarios, en particular en las esferas científica y técnica. Depende de la ayuda de los Estados Miembros para encontrar a candidatas debidamente cualificados que procedan del espectro más amplio posible de países, y necesita la participación activa y el apoyo financiero de los Estados Miembros 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.

**Personal de plantilla del cuadro orgánico y categorías superiores
al 1 de junio de 2017, desglosado por nacionalidad**

| Nacionalidad | DDG | D-2 | D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 | Total de funcionarios |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------|
| Albania | | | 1 | | 1 | | 1 | | 3 |
| Alemania | | | 4 | 16 | 16 | 6 | | | 42 |
| Argelia | | | | 4 | | 1 | 1 | | 6 |
| Argentina | | | 1 | 1 | 2 | 2 | | | 6 |
| Armenia | | | | | 3 | 1 | 1 | | 5 |
| Australia | | | 2 | 6 | 14 | 6 | 1 | | 29 |
| Austria | | | | 1 | 12 | 13 | 7 | 1 | 34 |
| Azerbaiyán | | | | 1 | | | | | 1 |
| Bangladesh | | | | | 2 | 1 | | | 3 |
| Belarús | | | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| Bélgica | | | | 5 | 5 | 2 | 1 | | 13 |
| Benin | | | | | 1 | | | | 1 |
| Bosnia y Herzegovina | | | | | 4 | 5 | 5 | | 14 |
| Brasil | 1 | | 2 | 4 | 3 | 5 | | | 15 |
| Bulgaria | | | | 3 | 5 | 6 | 1 | | 15 |
| Burkina Faso | | | | | | 2 | | | 2 |
| Camboya | | | | | | 1 | | | 1 |
| Camerún | | | | 1 | 1 | | | | 2 |
| Canadá | | | 2 | 7 | 14 | 17 | | | 40 |
| Chile | | | | | | 2 | | | 2 |
| China | 1 | | 1 | 8 | 6 | 7 | 2 | | 25 |
| Colombia | | | | 1 | 2 | 1 | | | 4 |
| Corea, República de | | | 1 | 3 | 15 | 6 | | | 25 |
| Costa Rica | | | | 2 | | | | | 2 |
| Côte d'Ivoire | | | | | 1 | | | | 1 |
| Croacia | | | | | 4 | 3 | 1 | | 8 |
| Cuba | | | | 3 | 5 | 3 | 1 | | 12 |
| Ecuador | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 4 |
| Egipto | | | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | | 11 |
| Eslovaquia | | | | 3 | 3 | 4 | | | 10 |
| Eslovenia | | | | | 5 | 1 | | | 6 |
| España | 1 | | | 6 | 12 | 13 | 3 | | 35 |
| Estados Unidos de América | 1 | 1 | 4 | 39 | 48 | 31 | 4 | | 128 |
| Etiopía | | | | 2 | 3 | 3 | | | 8 |
| ex República Yugoslava de Macedonia | | | | | 5 | 4 | 1 | | 10 |
| Federación de Rusia | 1 | | 1 | 6 | 16 | 17 | 4 | | 45 |
| Filipinas | | | | 1 | 3 | 1 | 1 | | 6 |
| Finlandia | 1 | | | 5 | 3 | | 1 | | 10 |
| Francia | | 1 | 3 | 21 | 24 | 18 | 1 | | 68 |
| Ghana | | | | | 2 | | | | 2 |
| Grecia | | | | | 4 | 2 | 2 | | 8 |

| Nacionalidad | DDG | D-2 | D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 | Total de funcionarios |
|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|
| Guatemala | | | | | 1 | | | | 1 |
| Hungría | | | | 3 | 8 | 8 | | | 19 |
| India | | | 2 | 1 | 7 | 4 | 5 | 1 | 20 |
| Indonesia | | | | | 6 | 5 | | | 11 |
| Irán, República Islámica del | | | | | 1 | | | | 1 |
| Iraq | | | | | 1 | | 1 | | 2 |
| Irlanda | | | 1 | 5 | 7 | 1 | | | 14 |
| Israel | | | | | 1 | | | | 1 |
| Italia | | | 1 | 8 | 12 | 6 | 2 | | 29 |
| Japón | | | 2 | 5 | 7 | 5 | | | 19 |
| Jordania | | | | | 4 | 1 | | | 5 |
| Kazajstán | | | | | 2 | 1 | | | 3 |
| Kenya | | | 1 | | | 3 | 2 | | 6 |
| Letonia | | | | 1 | 1 | | | | 2 |
| Líbano | | | | 2 | | 2 | | | 4 |
| Libia | | | | 1 | | | | | 1 |
| Lituania | | | | 3 | 4 | | | | 7 |
| Malasia | | | 1 | 3 | 2 | 2 | | | 8 |
| Malta | | | | | | 1 | | | 1 |
| Marruecos | | | 1 | 2 | 2 | 1 | | | 6 |
| Mauricio | | | | 1 | 1 | | | | 2 |
| México | | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | | | 9 |
| Mongolia | | | | | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| Myanmar | | | | | | 2 | | | 2 |
| Namibia | | | | | 1 | | | | 1 |
| Nepal | | | | | | 1 | | | 1 |
| Nicaragua | | | | | 1 | | | | 1 |
| Nigeria | | | | 1 | 3 | 2 | 1 | | 7 |
| Noruega | | | | | 1 | 1 | | | 2 |
| Nueva Zelandia | | | | 1 | | | | | 1 |
| Países Bajos | | | | 5 | 1 | 4 | | | 10 |
| Pakistán | | | | 4 | 2 | | 2 | | 8 |
| Perú | | | | 2 | | | | 1 | 3 |
| Polonia | | | | 3 | 3 | 4 | 2 | | 12 |
| Portugal | | | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | | 8 |
| Reino Unido | | 1 | | 27 | 25 | 18 | 4 | | 75 |
| República Árabe Siria | | | | 2 | 2 | | 2 | | 6 |
| República Checa | | | | 2 | 4 | 4 | | | 10 |
| República de Moldova | | | | | 2 | | | | 2 |
| República Democrática del Congo | | | | 1 | | | | | 1 |
| República Dominicana | | | 1 | | 1 | | | | 2 |
| Rumania | | 1 | | 6 | 4 | 3 | | | 14 |
| Senegal | | | | | 1 | | | | 1 |

| Nacionalidad | DDG | D-2 | D-1 | P-5 | P-4 | P-3 | P-2 | P-1 | Total de funcionarios |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------|
| Serbia | | | | 1 | 3 | 2 | | | 6 |
| Singapur | | | | | 1 | | | | 1 |
| Sri Lanka | | | 1 | | 1 | | | | 2 |
| Sudáfrica | | | 2 | 3 | 5 | 6 | | | 16 |
| Sudán | | | 1 | 1 | 1 | 4 | | | 7 |
| Suecia | | | | 5 | 4 | 1 | | | 10 |
| Suiza | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 4 |
| Tailandia | | | | | | 3 | | 1 | 4 |
| Tayikistán | | | | | | | 1 | | 1 |
| Túnez | | | | 1 | 1 | 4 | | | 6 |
| Turquía | | | | 2 | 7 | 6 | | 1 | 16 |
| Ucrania | | | | | 10 | 4 | | | 14 |
| Uganda | | | | | 3 | 2 | | | 5 |
| Uruguay | | | | | 1 | | | | 1 |
| Uzbekistán | | | | | 1 | | | | 1 |
| Venezuela | | | | 1 | | | | | 1 |
| Viet Nam | | | | | 2 | | | | 2 |
| Yemen | | | | 1 | | | | | 1 |
| Zambia | | | | | 1 | | | | 1 |
| Zimbabwe | | | | | 2 | | | | 2 |
| Total | 6 | 5 | 41 | 260 | 424 | 306 | 66 | 6 | 1114 |

Anexo 2

**Consultores con acuerdos de servicios especiales al 1 de junio de 2017,
desglosados por nacionalidad**

| Nacionalidad | Mujeres | Hombres | Total |
|-------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Argentina | 2 | 1 | 3 |
| Australia | | 1 | 1 |
| Austria | 4 | 6 | 10 |
| Bangladesh | | 1 | 1 |
| Belarús | 1 | | 1 |
| Bélgica | 1 | | 1 |
| Bosnia y Herzegovina | | 1 | 1 |
| Brasil | 1 | 1 | 2 |
| Bulgaria | 1 | 1 | 2 |
| Burkina Faso | | 1 | 1 |
| Canadá | 3 | 3 | 6 |
| China | 2 | | 2 |
| Colombia | 1 | | 1 |
| Corea, República de | | 3 | 3 |
| Côte d'Ivoire | | 1 | 1 |
| Croacia | 1 | | 1 |
| Cuba | | 2 | 2 |
| Dinamarca | | 2 | 2 |
| Egipto | 1 | 2 | 3 |
| Eslovaquia | 1 | | 1 |
| Eslovenia | | 2 | 2 |
| España | | 2 | 2 |
| Estados Unidos de América | 3 | 7 | 10 |
| ex República Yugoslava de Macedonia | | 1 | 1 |
| Federación de Rusia | 5 | 5 | 10 |
| Filipinas | 1 | | 1 |
| Francia | 2 | 5 | 7 |
| Grecia | 2 | | 2 |
| Hungría | | 4 | 4 |
| India | 1 | 4 | 5 |
| Irán, República Islámica del | | 1 | 1 |
| Irlanda | | 1 | 1 |
| Italia | 3 | 3 | 6 |
| Japón | | 3 | 3 |
| Kenya | 1 | 2 | 3 |
| Marruecos | | 1 | 1 |
| México | | 2 | 2 |
| Nicaragua | 1 | | 1 |
| Nueva Zelandia | | 1 | 1 |
| Pakistán | 1 | 3 | 4 |

| Nacionalidad | Mujeres | Hombres | Total |
|----------------------|----------------|----------------|--------------|
| Polonia | 1 | | 1 |
| Portugal | | 1 | 1 |
| Reino Unido | 3 | 2 | 5 |
| República Checa | 1 | 1 | 2 |
| República de Moldova | 1 | | 1 |
| República Dominicana | 1 | | 1 |
| Túnez | | 1 | 1 |
| Turkmenistán | 1 | | 1 |
| Turquía | 1 | | 1 |
| Ucrania | 2 | | 2 |
| Total | 50 | 78 | 128 |