

MC/INF/295

**Original: inglés
15 de octubre de 2009**

NONAGÉSIMA OCTAVA REUNIÓN

INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	1
II. LA PLANTILLA DE LA OIM	1
Nuevo Director de la División de Gestión de Recursos Humanos	1
Vacantes y colocaciones	1
Expertos Asociados	2
Intercambio, adscripción y préstamo de personal	2
Programa de pasantías	2
Rotación	2
III. PRESTACIÓN EFICAZ DEL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS	3
Política y servicio referidos a la gestión de recursos humanos	3
Bienestar del personal, seguro de salud y mejora de las condiciones de trabajo	4
Relaciones con el personal	4
Desarrollo y capacitación del personal	5

ANEXO - Panorama de estadísticas (únicamente en inglés)

INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. INTRODUCCIÓN

1. Durante el período reseñado, la Organización registró un aumento del número de proyectos, lo cual se reflejó en un correspondiente aumento de la plantilla en todo el mundo, que aumentó un 11 por ciento, pasando de 6.873 funcionarios, en junio de 2008, a 7.735, a finales de junio de 2009.

2. Durante ese mismo período, entre los acontecimientos destacados en la División de Gestión de Recursos Humanos cabe citar:

- la entrada en funciones del nuevo Director de la División;
- la revisión del Estatuto del Personal;
- la publicación de la carpeta “Bienvenido a la OIM”, para facilitar la integración del personal;
- la extensión de la cobertura del seguro de enfermedad al personal local en todo el mundo;
- la puesta en práctica de la política de rotación del personal y la incorporación de las lecciones aprendidas.

II. LA PLANTILLA DE LA OIM

Nuevo Director de la División de Gestión de Recursos Humanos

3. El nuevo Director de Gestión de Recursos Humanos entró en funciones en diciembre de 2008. Se espera que tenga una visión nueva y objetiva de la gestión de los recursos humanos, y la capacidad de elaborar una política de recursos humanos, efectuar cambios estratégicos y formular recomendaciones para el Director General, con miras a consolidar uno de los sectores más importantes de la Organización.

Vacantes y colocaciones

4. La Unidad de Contratación continuó esforzándose por racionalizar el proceso de selección de la OIM y mejorando su herramienta de gestión del talento para responder a la necesidad de efectuar contrataciones rápidas y eficaces, manteniendo al mismo tiempo los principios de la OIM, a saber, la igualdad de oportunidades, la transparencia y la imparcialidad. Entre julio de 2008 y junio de 2009, la OIM publicó 36 avisos de vacantes y contrató o colocó a 24 miembros del personal a través de anuncios internos (18) y externos (6). Además, se publicaron tres avisos de vacantes para el personal de Servicios Generales en la Sede y 19 avisos de vacantes para contratos a corto plazo para funcionarios. Estas cifras ponen de manifiesto que los candidatos internos poseen las calificaciones y experiencia necesarias para cubrir los puestos vacantes (véase el Anexo, Cuadros 13¹ y 16).

¹ En el cuadro 13 se expresa el número de vacantes de funcionarios de todos los países y de empleados de la Sede que fue provisto mediante avisos de vacantes internos y externos.

Expertos Asociados

5. El programa de expertos asociados de la OIM continúa en expansión. Actualmente, la Organización ha suscrito 16 acuerdos con diversos donantes, incluido uno firmado recientemente con el Gobierno de Noruega. Durante el primer semestre de 2009, cinco nuevos expertos asociados se adscribieron a la OIM, financiados por Austria, Dinamarca y Suecia. El número de expertos asociados se mantiene elevado, y 27 de ellos trabajan en la OIM durante el período reseñado. A raíz de las iniciativas emprendidas para alentar a los países donantes a financiar a expertos asociados procedentes de países en desarrollo, pronto podrá contarse, en el Departamento de Políticas e Investigación sobre Migraciones, con los servicios de un experto asociado de Zimbabwe, financiado por el Gobierno de Italia. Durante ese mismo período, seis expertos asociados pasaron a pertenecer a la plantilla de la OIM, al finalizar su misión.

Intercambio, adscripción y préstamo de personal

6. Durante el presente período, 19 miembros del personal han sido adscritos a la OIM o de la OIM a otros lugares. Las adscripciones a la OIM incluyeron a una persona del Consejo de Refugiados de Dinamarca, para trabajar en programas de emergencia en Myanmar, a 11 personas del SYNI² a la Sede y a cinco personas del SYNI en las oficinas exteriores (cuatro a Chisinau y una a Belgrado) para trabajar en los ámbitos de la investigación sobre migraciones, género, medios de comunicación y relaciones exteriores. La OIM prestó a un miembro del personal al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo, otro a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a un tercero a la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN). Actualmente, se examina la adscripción de un funcionario de alto rango de la OIM, experto en migración y salud, a la Acción Sanitaria en las Crisis (OMS), para reforzar la eficacia del programa conjunto y complementar la capacidad operativa y conceptual de ambas partes. Se espera que la adscripción comience el mes de agosto de 2010.

Programa de pasantías

7. El programa de pasantías de la OIM continúa ampliándose tanto en la Sede como sobre el terreno, pues propicia experiencias y oportunidades enriquecedoras tanto para los jóvenes y talentosos profesionales como para la Organización. Durante el período reseñado, la OIM acogió a 200 pasantes (84 en la Sede y 116 en las oficinas exteriores) procedentes de una gran diversidad de países y con una formación muy distinta. Además, recientemente se suscribió un acuerdo con la Facultad de Medicina y la Escuela de Enfermería de la Universidad McGill para acoger a un estudiante graduado que llevará a cabo actividades relacionadas con la migración y la salud. Durante el período reseñado, 9 pasantes fueron retenidos con contratos especiales.

Rotación

8. En 2009, se tomaron medidas para tramitar el elevado número de casos de rotación pendientes. La Administración asignará a otro lugar a los 69 de los 123 miembros del personal en espera de rotación. Se prevén rotaciones suplementarias durante el segundo semestre de

² SYNI es un proyecto profesional sin fines de lucro, llevado a cabo por el Consejo Comunal de la Ciudad de Lausana. Su finalidad es brindar a profesionales motivados la oportunidad de participar en misiones formativas, en el ámbito de la cooperación internacional, en Suiza y en el extranjero. SYNI ofrece misiones subvencionadas a corto plazo a profesionales residentes en Suiza, interesados en adquirir experiencia laboral internacional. SYNI está financiado y comisionado por la Secretaría de Estado para Asuntos Económicos del Gobierno Suizo (SECO) y el Consejo Comunal de la Ciudad de Lausana.

2009 y en 2010. Algunos de los casos pendientes se examinarán de nuevo durante el último trimestre de 2009 y el próximo ciclo de rotaciones, que empezará en julio de 2010. Se han celebrado varias reuniones, y otras están previstas, entre la Administración, el Comité de la Asociación del Personal y altos funcionarios para abordar el tema de la rotación y sacar provecho de las lecciones aprendidas. La finalidad es aumentar el potencial de la rotación y alentar el desarrollo profesional del personal, así como hacer coincidir las necesidades operativas con los candidatos que reúnen los requisitos para rotar, mediante un proceso consultivo. Con el mismo fin, se está elaborando un nuevo sistema computarizado de gestión de la rotación, que se prevé estará en funcionamiento para el próximo ciclo de rotaciones.

III. PRESTACIÓN EFICAZ DEL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS

9. A fin de prestar servicios adecuados y pertinentes al personal y las operaciones de la OIM, Gestión de Recursos Humanos se esfuerza constantemente por mejorar, aplicando las lecciones aprendidas y las mejores prácticas en materia de recursos humanos. A continuación algunos ejemplos.

- a) La Unidad de Políticas, Normas y Control de Calidad en la Sede trabaja con un sistema de verificaciones y controles para garantizar la integridad y la validez de los datos e informaciones en materia de recursos humanos, indispensables para tomas de decisiones fundadas (es decir, controlar la estructura y el contenido de los datos a fin de que reflejen la política puesta en práctica).
- b) Los Indicadores Clave de Desempeño (KPI, por sus siglas en inglés), tal como las respuestas rápidas y eficaces a las preguntas del personal, se pusieron en práctica en Gestión de Recursos Humanos de Manila y en la Sede, dotándolos con un “tablero de instrumentos” para supervisar y ajustar sus actividades operacionales. Se ha establecido un margen de tiempo mínimo para responder a las preguntas.
- c) En 2009, el Módulo de Finanzas de PRISM y el Módulo de Recursos Humanos de PRISM se fusionaron completamente, garantizándose así la exactitud y fiabilidad del flujo de información financiera y de recursos humanos. Las Unidades de Administración y Nóminas en Gestión de Recursos Humanos de Manila pusieron a prueba y ajustaron el sistema para garantizar un mínimo de interrupciones en las actividades de recursos humanos durante la integración. Además, las Unidades de Gestión de Recursos Humanos en Manila y Panamá, en estrecha colaboración con la Sede y el equipo de tecnología de la información, determinaron las mejoras necesarias a la funcionalidad del sistema para la instalación de la nómina en PRISM.

Política y servicio referidos a la gestión de recursos humanos

- a) Gestión de Recursos Humanos elaboró la carpeta “Bienvenido a la OIM” para los nuevos miembros del personal. La carpeta consta de tres partes: una con información general sobre la OIM, otra donde figuran las prestaciones de que gozan los miembros del personal y la tercera con las condiciones específicas aplicables a cada oficina exterior de la OIM.
- b) Durante el período reseñado, la Unidad de Política de Recursos Humanos, en coordinación con la División de Asuntos Jurídicos y el Comité de la Asociación del

Personal, examinaron el Reglamento del Personal aplicable a los funcionarios y el Reglamento aplicable a los empleados en la Sede y prepararon una nueva versión unificada que se aplicará a todo el personal de la OIM en la Sede y en las oficinas exteriores.

- c) La Unidad de Salud Profesional elaboró políticas para el bienestar de los miembros del personal en los lugares de trabajo, referentes a los riesgos físicos o mentales, particularmente en relación con las medidas destinadas a prevenir la tuberculosis entre los trabajadores de la salud de la OIM y disminuir el contacto del personal con el virus.

10. Los miembros del personal de Gestión de Recursos Humanos viajaron a varias oficinas exteriores de la OIM –en Egipto, la República Árabe Siria, Jordania, Nepal, Sri Lanka, Colombia, Myanmar, Tailandia, Sudán, Panamá y la Región de Mindanao (Filipinas)– para prestar apoyo a las actividades en el ámbito de los recursos humanos, como la contratación, la capacitación, la administración del personal, el fortalecimiento institucional y la gestión del personal.

Bienestar del personal, seguro de salud y mejora de las condiciones de trabajo

- a) Se suscribieron acuerdos con los principales hospitales de Filipinas, Nepal, Pakistán, la República Unida de Tanzania e Italia para facilitar los trámites de admisión y mejorar la eficacia en función de los costos de los servicios sanitarios. Están en curso las negociaciones para la firma de otros acuerdos en otras oficinas exteriores de la OIM.
- b) A fin de estar preparados contra las epidemias, se entregó al personal de la OIM que viaja por razones de trabajo vacunas y botiquines de viaje, y se prestó apoyo a las oficinas exteriores expuestas a las epidemias. La Administración trabajó en estrecha colaboración con la OMS a fin de prepararse para la posibilidad de un brote de la gripe H1N1 entre los miembros del personal de la OIM y sus familiares.
- c) La extensión de la cobertura del seguro de enfermedad y los exámenes médicos periódicos para el personal local en todo el mundo se encuentra en su fase final. La Unidad de tramitación de solicitudes de reembolso médico, que se estableció recientemente en el Centro Administrativo de Panamá, funciona bien, y ayuda a las oficinas exteriores de la OIM en África y las Américas a archivar las solicitudes de reembolso médico. La extensión de la cobertura del seguro de enfermedad se ha instaurado en todas las oficinas exteriores en todo el mundo. En 2009, se instauró en 29 nuevas oficinas exteriores (1.753 participantes). Actualmente, se ha extendido a un total de 105 oficinas exteriores, con 5.325 participantes (miembros del personal y familiares que reúnen los requisitos).

Relaciones con el personal

- a) Durante el presente período, Gestión de Recursos Humanos trabajó en estrecha colaboración con el Comité de la Asociación del Personal, particularmente a través de una serie de reuniones conjuntas entre la Administración y el Comité de la Asociación del Personal, en las que se abordaron de forma constructiva cuestiones relacionadas con el personal. Durante ese período, Gestión de Recursos Humanos y el Comité de la Asociación del Personal se reunió en seis oportunidades.

- b) El Director de Gestión de Recursos Humanos y el Mediador de la OIM se reúnen actualmente cada semana para examinar las quejas individuales presentadas por los miembros del personal y que están relacionadas con Gestión de Recursos Humanos. Juntos han examinado la gestión de conflictos en el seno de la Organización y están elaborando políticas al respecto. El Director de Gestión de Recursos Humanos incita a los Jefes de Misión a que encaren los conflictos de manera más eficaz. Para ello, se han elaborado, en colaboración con el Mediador, varios estudios de casos que se incluirán en el próximo taller de capacitación para los Jefes de Misión.
- c) Por lo que respecta a las reclamaciones del personal, la Junta de Revisión Administrativa recibió tres recursos a lo largo del período anual que culmina el 30 de junio de 2009, y se presentó una queja ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

Desarrollo y capacitación del personal

- a) En 2009, la fase 2 del Programa de capacitación para la gestión de proyectos de la OIM fue transferida a oficinas exteriores, a fin de que el personal pueda utilizarlo y disminuir los gastos de viaje. En 2008, se celebraron cuatro sesiones en Ginebra, y en 2009 tendrán lugar cinco sesiones, una en Ginebra y cuatro en oficinas exteriores (específicamente en Manila y Bruselas, celebradas los meses de febrero y marzo, y en Panamá y Nairobi, previstas durante el segundo semestre de 2009).
- b) Durante el primer semestre de 2009, se diseñó y lanzó un nuevo programa de técnicas para hablar en público y hacer presentaciones eficaces, a fin de optimizar la capacidad de todo el personal de la OIM, a todos los niveles, para presentar la Organización de forma profesional a todos los grupos destinatarios. Asimismo, con el nuevo programa de capacitación de instructores para el desarrollo de proyectos, ascendió a 20 el número de instructores de la OIM encargados de desarrollo de proyectos. Esta fuente sostenible de instructores apoyará los esfuerzos de la OIM por desarrollar proyectos de buena calidad.
- c) Durante el período reseñado, la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal desempeñó un importante papel en la organización de reuniones regionales del Director General con los Jefes de Misión de la OIM, durante el segundo semestre de 2008 y el primer trimestre de 2009, y facilitó la selección de un especialista para la organización de la primera encuesta sobre la satisfacción en toda la Organización, a comienzos de 2009.
- d) Se está examinando el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional y se prevé desarrollar un sistema de desarrollo profesional.
- e) La Unidad también ha traducido al español material de apoyo a las actividades de capacitación, para facilitar la comunicación con el personal de la OIM en las oficinas exteriores de habla española.

11. El personal de la OIM es el activo más valioso de la Organización. Por lo tanto, Gestión de Recursos Humanos prevé mejorar las condiciones de trabajo y optimizar los valores y ética de la Organización, mediante una comunicación más transparente y frecuente con los miembros del personal sobre cuestiones de recursos humanos, la promoción del desarrollo profesional y la aplicación sistemática, justa y equitativa del sistema de desarrollo del personal, en toda la Organización, y a todas las categorías del personal.

Annex

STATISTICAL OVERVIEW

IOM STAFF COMPOSITION	2
Figure 1	IOM Field locations, 2005-2009	2
Figure 2	IOM staffing trends, 2005-2009	2
Figure 3	IOM staff – Distribution by category, location and gender, June 2009	3
Figure 4	Officials - Distribution by gender and category/grade, 2005-2009	3
Figure 5	Distribution by gender and category/grade, June 2009 (Officials and Headquarters General Service staff)	4
Figure 6	Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009	5
Figure 7	General Service staff - Distribution by category/grade and gender, June 2009	8
Figure 8	Headquarters General Service staff - Distribution by country of nationality and gender, June 2009	8
Figure 9	General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009	9
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	12
Figure 10	Associate Experts - Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009	12
Figure 11a	Interns - Distribution by gender and duty station, July 2008 - June 2009	13
Figure 11b	Secondees – Distribution by gender and duty station, July 2008 - June 2009	14
RECRUITMENT AND SELECTION	15
Figure 12	Vacancy notices issued for Officials, 2005 - June 2009	15
Figure 13	Officials appointed through vacancy notices, 2005 - June 2009	15
Figure 14	Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009	16
Figure 15	Vacancy notices issued for Employees at Headquarters, 2005 - June 2009	18
Figure 16	Mobility of internal staff, 2005 - June 2009	18
Figure 17	Temporary recruitment and selection, 2005 - June 2009	18
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	19
Figure 18	Staff development and learning activities, 2005 - June 2009	19
Figure 19	Staff trained – Distribution by gender, 2005 - June 2009	19
Figure 20	Staff trained – Distribution by location, 2005 - June 2009	20
Figure 21	Staff trained – Distribution by category, 2005 - June 2009	20
Figure 22	Regional distribution, January – June 2009	21
Figure 23	Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and gender, January - June 2009	21

IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1. IOM Field locations, 2005-2009

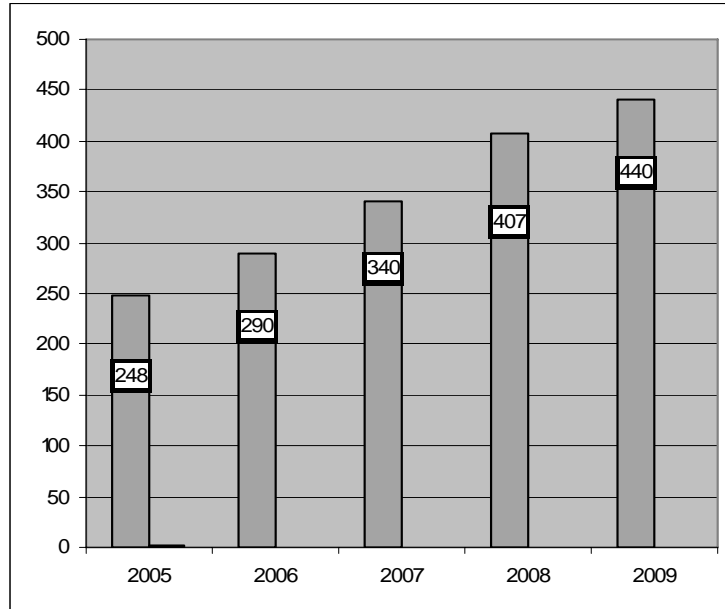
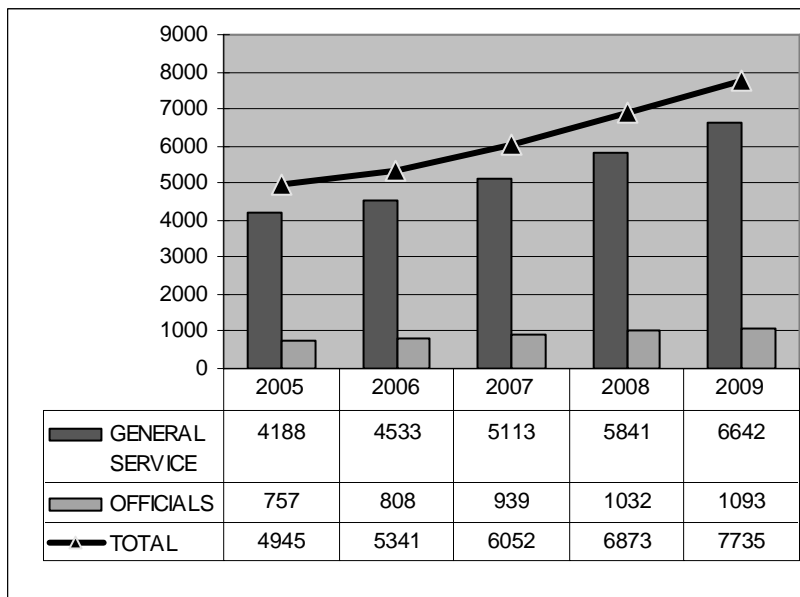


Figure 2. IOM staffing trends², 2005-2009



¹ IOM staff statistics have been revised in order to group categories of staff with similar responsibilities.

² Staff members holding a short-term contract included.

Figure 3. IOM staff - Distribution by category, location and gender, June 2009

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (1,093)	Officials ³	56	55	211	336	658
	Officials, short-term	6	6	40	49	101
	National Officers			144	170	314
	Associate Experts	1	2	11	6	20
General Service (6,041)	General Service ³	52	20	2549	786	3407
	General Service, short-term	5	1	427	2802	3235
TOTAL		120	84	3382	4149	7735

Figure 4. Officials - Distribution by gender and category/grade, 2005-2009

Category/grade		June 2005		June 2006		June 2007		June 2008		June 2009	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
P5 and above		14%	6%	14%	6%	13%	5%	12%	5%	11%	4%
P3-P4		37%	28%	38%	32%	36%	33%	35%	27%	34%	28%
P1-P2		14%	23%	14%	21%	14%	16%	12%	18%	15%	20%
PU		2%	3%	3%	4%	3%	4%	2%	4%	3%	5%
Short-term officials		17%	20%	17%	13%	10%	13%	12%	14%	9%	10%
Associate Experts		1%	4%	1%	4%	0%	3%	1%	2%	1%	3%
National Officers		15%	17%	14%	20%	24%	26%	27%	29%	27%	31%
Total	Gender	426	331	458	350	532	407	587	445	624	469
	Gender %	56%	44%	57%	43%	57%	43%	57%	43%	57%	43%
Total Officials		757		808		939		1032		1093	

³ The Director General, Deputy Director General, consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

**Figure 5. Distribution by gender and category/grade, June 2009
(Officials and Headquarters General Service staff)**

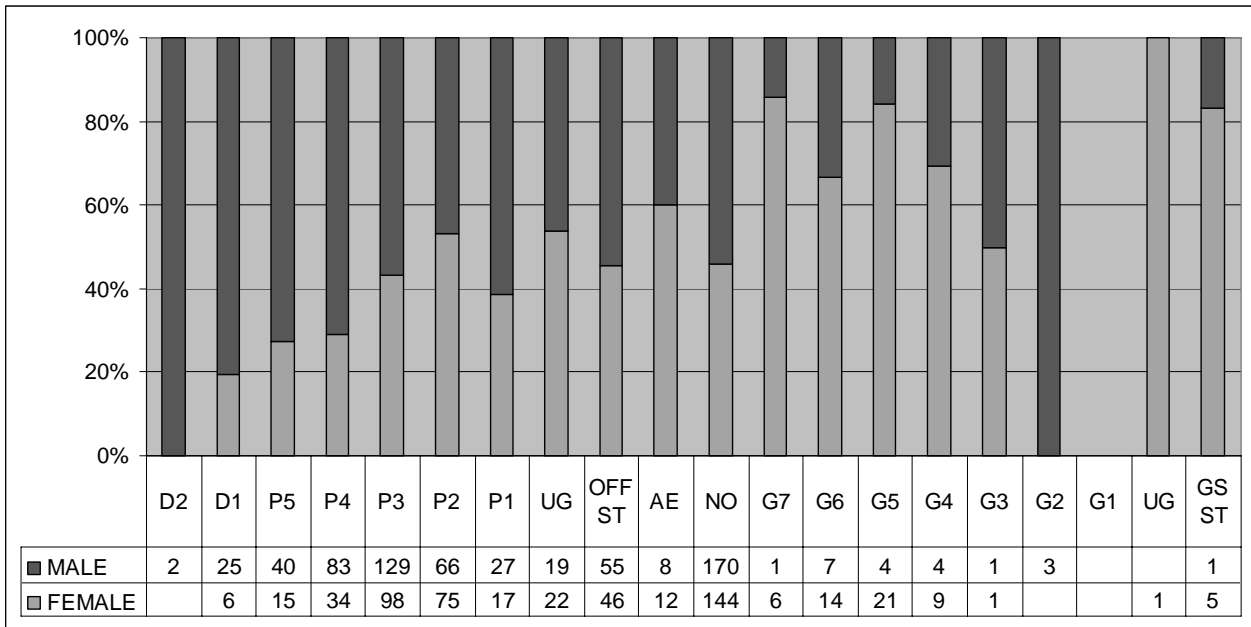


Figure 6. Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009

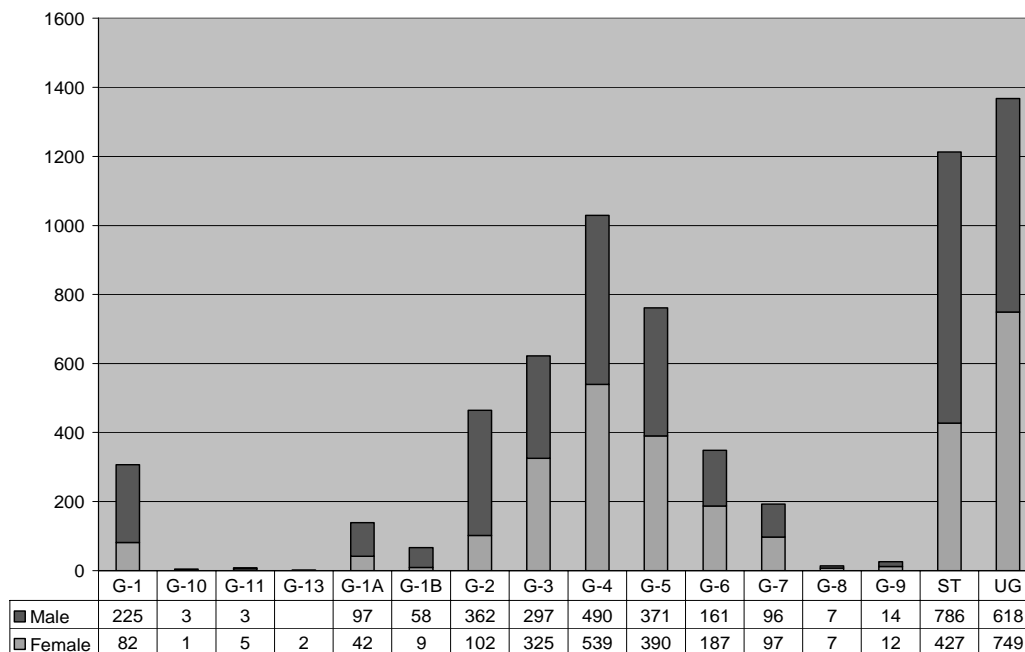
Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		F	M
Member States														
Afghanistan					1	1					5	7		7
Albania					1				1		3	5	5	
Algeria				1	1							2		2
Angola												0		
Argentina			1	1	1							3	2	1
Armenia									1		3	4	3	1
Australia		1	3	6	6	1	2	4	14		1	38	11	27
Austria		1		2	5				1	1	1	11	3	8
Azerbaijan				1		2					1	4	1	3
Bahamas												0		
Bangladesh		1	1		1						14	17	5	12
Belarus					1						2	3	1	2
Belgium			1	4	3	1			1	2	2	14	5	9
Belize												0		
Benin					1							1		1
Bolivia (Plurinational State of)			1						1			2	1	1
Bosnia and Herzegovina				1	3	1						5	3	2
Brazil				1	1	1		1	1			5	2	3
Bulgaria				1								1	1	
Burkina Faso					1	1						2		2
Burundi									1			1	1	
Cambodia											3	3	1	2
Cameroon							1					1		1
Canada			3	7	7	7	4	1	1		1	31	13	18
Cape Verde												0		
Chile			1		1						1	3	1	2
Colombia						2	1		2		47	52	28	24
Congo												0		
Costa Rica		1	1	2	5	2			1			12	3	9
Côte d'Ivoire					2						3	5	2	3
Croatia				2	1		1	1			1	6	4	2
Cyprus												0		
Czech Republic											1	1	1	
Democratic Republic of the Congo					1	1					1	3		3
Denmark				1	1				2	1		5	2	3
Dominican Republic												0		
Ecuador				1		1	1				4	7	3	4
Egypt			1		1	2	6		2		4	16	4	12
El Salvador								1				1		1
Estonia												0		
Finland					1	1			1	1	1	5	3	2
France		1	6	5	8	7	3	3	3	1		37	17	20
Gabon												0		
Gambia												0		
Georgia				1		2					3	6	3	3
Germany		7	1	5	10	3	1	1	2	2	2	34	18	16
Ghana			2	1		2			2		6	13	5	8
Greece				1			1				1	3	1	2
Guatemala											3	3	1	2
Guinea									1		1	2	1	1
Guinea-Bissau												0		
Haiti					2						4	6	1	5

Figure 6. Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown		
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		F	M	
Member States (continued)															
Honduras						1						1	1		
Hungary		1		1							3	5	5		
India		1	2	1	3	1			2			10	6	4	
Iran (Islamic Republic of)			1		1						2	4	1	3	
Ireland				1	2	1		1			2	7	3	4	
Israel					1							1	1		
Italy		5	2	11	15	5	2	3	12	5	3	63	24	39	
Jamaica												0			
Japan		1	1		6	5			1	3	2	19	14	5	
Jordan				2	3	2	4		1		8	20	6	14	
Kazakhstan				1							1	2	1	1	
Kenya			2	2	10	5			1		11	31	14	17	
Kyrgyzstan											2	2	2		
Latvia											1	1		1	
Liberia					1	1						2		2	
Libyan Arab Jamahiriya											1	1		1	
Lithuania				1							2	3	3		
Luxembourg												0			
Madagascar												0			
Mali					1						1	2		2	
Malta												0			
Mauritania												0			
Mauritius					1				1			2	2		
Mexico								1				1		1	
Mongolia												0			
Montenegro												0			
Morocco							1					1		1	
Namibia												0			
Nepal											6	6	3	3	
Netherlands		1	1		4	1		3	1			11	4	7	
New Zealand			2									2		2	
Nicaragua				1	1				1			3		3	
Niger					1							1	1		
Nigeria					1							1	1		
Norway			1	1	2				1			5	2	3	
Pakistan					4				1		8	13	1	12	
Panama			1		1						3	5	2	3	
Paraguay												0			
Peru				1	1						3	5	1	4	
Philippines			2	2	8	10		1	1		19	43	22	21	
Poland					1	1	1	1	2		3	8	5	3	
Portugal			1		3	4	2		1			11	2	9	
Republic of Korea				1					1			2	2		
Republic of Moldova						1					5	6	3	3	
Romania			1	3	2	2			1		1	10	8	2	
Rwanda												0			
Senegal					1	1		1			2	5	3	2	
Serbia				5	8	2	1	1	1		3	21	8	13	
Sierra Leone				1		1			1		3	6	2	4	
Slovakia						1			1		1	3	3		
Slovenia												0			
Somalia											1	1		1	

Figure 6. Officials - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown				
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		F	M			
Member States (continued)																	
South Africa						3						5	8	7	1		
Spain		1		1	2	2			1			1	8	5	3		
Sri Lanka				1	1	1	1					3	7	1	6		
Sudan		1				1	1					15	18	3	15		
Sweden				1	5				2	4			12	8	4		
Switzerland	2		2	3	2	4		1	1				15	9	6		
Tajikistan					1	2	1						4	1	3		
Thailand				1	3	3	1	3				10	21	11	10		
Togo				1									1		1		
Trinidad and Tobago													0				
Tunisia												2	2			2	
Turkey					1			1					2			2	
Uganda				1					2			4	7	3	4		
Ukraine					2	1			1			5	9	7	2		
United Kingdom		1	3	8	15	3		3	6			3	42	17	25		
United Republic of Tanzania												1	1			1	
United States of America		3	8	16	25	18	7	3	14			1	95	36	59		
Uruguay		2	3		1	1		1					8	2	6		
Venezuela (Bolivarian Republic of)		1										1	2	1	1		
Viet Nam					1							5	6	4	2		
Yemen													0				
Zambia													0				
Zimbabwe					2							9	11	2	9		
Observers/non-Member States																	
Bahrain													0				
Bhutan													0				
Chad						1							1	1			
China				1								1	2		2		
Cuba													0				
Djibouti												1	1	1			
Eritrea					1	1							2	1	1		
Ethiopia					1				3			7	11	3	8		
Guyana													0				
Holy See													0				
Indonesia					2	6		1	1			9	19	10	9		
Iraq					2							4	6	4	2		
Lebanon				1			1						2	1	1		
Malaysia					1	1							2		2		
Mozambique		1			3			1				1	6	2	4		
Myanmar								3	1			3	7	4	3		
Papua New Guinea												1	1		1		
Qatar													0				
Russian Federation				2	3	7						2	14	8	6		
San Marino													0				
Sao Tome and Principe													0				
Saudi Arabia													0				
Syrian Arab Republic												4	4	2	2		
The former Yugoslav Republic of Macedonia				1	4	3							8	1	7		
Turkmenistan					2								2	2			
Uzbekistan													0				
Total	2	31	55	117	227	141	44	41	101	20	314	1093	469	624			

**Figure 7. General Service staff - Distribution by category/grade and gender
June 2009****Figure 8. Headquarters General Service staff⁴ - Distribution by country
of nationality and gender, June 2009**

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Argentina	1		1
Austria	1		1
Azerbaijan			0
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Democratic Republic of the Congo		1	1
Estonia	1		1
France	15	7	22
Germany	3	1	4
Ghana	1		1
Italy	4	1	5
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Portugal			0
Romania		1	1
Slovakia			0
Spain	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	12	3	15
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	7	1	8
United Republic of Tanzania	2		2
Uruguay	2		2
Grand Total	57	21	78

⁴ Including short-term employees.

Figure 9. General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009

Country of nationality	Category/Grade																Total	Gender breakdown	
	G-13	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1B	G-1A	G-1	UG	ST		F	M
Member States																			
Afghanistan						10	10	13	17	3	34	29	8		4	74	202	14	188
Albania							1	1	5	1				3	2		13	9	4
Angola															23	5	28	6	22
Argentina							1	2	3	6	2			1	3	20	38	21	17
Armenia							1	3	3							1	8	3	5
Australia							3	5	4							4	16	14	2
Austria						1	4	5	7	6					2	4	29	20	9
Azerbaijan							1	4		1	2				14	12	34	16	18
Bahamas																1	1	1	0
Bangladesh						4	3	9	9	24	3			3	3		58	22	36
Belarus							2	1	8	3	2				1	1	18	12	6
Belgium						1	5	16	22	6	2					1	53	32	21
Bolivia (Plurinational State of)															3	3	6	3	3
Bosnia and Herzegovina							3	5	6	9	5				17	4	49	23	26
Bulgaria								1		1						3	5	2	3
Burundi															1	1	2	1	1
Cambodia						1	6	4		4	4	4	7		7		37	15	22
Cameroon															1	5	6	3	3
Canada															2	1	3	2	1
Chile									2	4	2				1	1	12	7	5
Colombia						4	19	55	16	35	25				20	396	570	383	187
Congo															6		6	3	3
Costa Rica							2	3		3	1				28	3	40	23	17
Côte d'Ivoire							3	2	1	2	2	1			2	3	16	6	10
Croatia							2	1	2								5	4	1
Czech Republic								1	4	5						3	13	8	5
Democratic Republic of the Congo								1	6	1	1				10	44	63	9	54
Dominican Republic						1				1					2	1	7	5	2
Ecuador						8	5	7	6	10	18	11	26		4	1	96	49	47
Egypt						2	2	5	7	1	1				2	18	46	27	19
El Salvador								2	2		1	1	1		1	2	10	7	3
Estonia							1									1	2	2	0
Finland						3	1	3	4	2						4	17	9	8
France						1			1	1	1				2	5	11	9	2
Gambia									1								1	1	0
Georgia						1	3	2	2	4					5	2	22	9	13
Germany						1		8	6	11					2		28	17	11
Ghana						1	8	10	11	5	5				4	2	48	23	25
Greece						1	1	3	1		1				4	2	13	8	5
Guatemala						4	1	9	3	1	8	2	14		2	3	47	18	29
Guinea						1	1	4	7	3	3				4		25	7	18
Guinea-Bissau																13	13	5	8
Haiti							4	5	19	8	11				10	4	67	18	49
Honduras						3		3	3	2	5				2		18	13	5
Hungary						1	1	4	1	2					1	3	13	4	9
India							2	3	1	2	1				1	1	11	4	7
Iran (Islamic Republic of)						1	2		6	2	1					2	14	7	7

Figure 9. General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade																Total	Gender breakdown	
	G-13	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1B	G-1A	G-1	UG	ST		F	M
Member States (cont'd)																			
Ireland							1	1	1	1						1	5	4	1
Italy					1	3	5	3	7	9	4			3	4		39	24	15
Jamaica															2	1	3	2	1
Japan									1	1	2				1	1	6	5	1
Jordan						6	11	45	45	19	15			35	3	23	202	99	103
Kazakhstan						3	2	2		1				2	1	2	13	8	5
Kenya						8	11	45	36	9	22			30	27	50	238	117	121
Kyrgyzstan						2	1	1	1	1	2			3		1	12	3	9
Latvia							1									1	2	2	0
Liberia									1						3	1	5	2	3
Libyan Arab Jamahiriya							2			5	2				3	2	14	6	8
Lithuania						2	3	1	1								7	5	2
Madagascar															1		1	1	0
Mali									3					1			4	0	4
Malta															1	2	3	3	0
Mauritania						1		2									3	0	3
Mauritius										1						1	2	2	0
Mexico								4							8	6	18	7	11
Montenegro								1	3	1							5	4	1
Morocco							1		4				2			17	24	13	11
Nepal						1	9	49	102	45	37			13	52	37	345	138	207
Netherlands	2	8	4	26	10	10	3	6		1							70	41	29
Nicaragua							1		1						3		5	4	1
Niger								2									2	1	1
Nigeria						3			3	1				3	4	5	19	8	11
Norway								1	5	12					4		22	15	7
Pakistan					3	6	5	8	47	6			12		2	10	99	32	67
Panama					1		2	10	1					1		1	16	11	5
Paraguay															1	1	2	1	1
Peru							1			2				1	21	7	32	12	20
Philippines						10	30	40	51	22	13			3	7	26	202	129	73
Poland							1	2	3	5					1	5	17	13	4
Portugal							1								3	4	8	5	3
Republic of Korea															3	3	6	4	2
Republic of Moldova						5	5	9	2	3					22	7	53	30	23
Romania							1	3	1	3				2	2	1	13	8	5
Rwanda															1	2	3	2	1
Senegal						1	4	7	3	4	3			1	3		26	10	16
Serbia						3	8	7	18	7	9			5	11	5	73	36	37
Sierra Leone							2	2	2	3	4			2	3	2	20	5	15
Slovakia								5	11	7	1				1		25	16	9
Slovenia									1								1	0	1
Somalia															5	2	7	2	5
South Africa						5	6	8	4	3	5			1	1	2	35	22	13
Spain							1								3		4	3	1
Sri Lanka						7	9	35	29	15	28	3	26		11	38	201	31	170
Sudan						9	7	30	29	36	45			27	54	207	444	72	372
Tajikistan						1	6	4	11	2	3			6	5		38	15	23

Figure 9. General Service staff - Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2009 (continued)

Country of nationality	Category/Grade																Total	Gender breakdown	
	G-13	G-11	G-10	G-9	G-8	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1B	G-1A	G-1	UG	ST		F	M
Member States (cont'd)																			
Thailand						2	3	26	54	62	15	14	4		21	43	244	147	97
Trinidad and Tobago							1										1	1	0
Tunisia						1		1	1							1	4	3	1
Turkey						2	1	3	4	8	1				10	2	31	19	12
Uganda						2	2	3	7	1	1			3	5	2	26	14	12
Ukraine						6	3	9	25	3				1	60	3	110	73	37
United Kingdom						4	9	13	57	3	1				5		92	46	46
United Republic of Tanzania								5	7	3	6	1			2	7	31	11	20
United States of America					3	5	7	12	15	1	11				10	2	66	40	26
Uruguay						1				2					7		10	6	4
Venezuela (Bolivarian Republic of)															3	2	5	2	3
Viet Nam						4	8	11	27	19	10			4	1		84	64	20
Yemen															1	10	11	3	8
Zambia						1	2		2		1				5	3	30	13	17
Zimbabwe						1	6	25	20	27	13				26	2	162	72	90
Observer and non-Member States																			
China															3	2	5	4	1
Cuba															1		1	1	0
Djibouti																2	2	1	1
Ethiopia							6	12	8	2	5			1		23	57	21	36
Hong Kong						1			2								3	3	0
Indonesia						15	33	57	101	18	48			55	53	121	501	162	339
Iraq							1	4	7	3	3				57	40	115	11	104
Kuwait						1	2								2		5	2	3
Lao People's Dem. Republic								1	1						1	3	6	3	3
Lebanon															9	3	12	8	4
Mozambique								2								1	3	0	3
Myanmar						1			1	3	1		4		182	128	320	179	141
Papua New Guinea						1		1			1				1		4	2	2
Russian Federation						7	17	30	42	9					8	9	125	88	37
Saudi Arabia															1		1	0	1
Syrian Arab Republic						1	7	20	50	17	2	1	35			11	144	68	76
The former Yugoslav Republic of Macedonia						1		2	2	1					1	1	8	6	2
Timor-Leste						2	1	2	1	3	2			1	66	23	101	22	79
Turkmenistan							1		2		1						4	1	3
Uzbekistan							1			1					4		6	3	3
TOTAL	2	8	4	26	14	193	348	761	1029	622	464	67	139	307	1367	1213	6564	2976	3588

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

**Figure 10. Associate Experts - Distribution by country of nationality
 2005 - June 2009⁵**

	2005	2006	2007	2008	June 2009
Armenia	1	1 ⁶			
Austria		1	1	1	1
Belgium	2	2	1	1	2
Denmark					1
Finland					1
France				1	1
Germany	3	3	1	1	2
Italy	4	4	4	5	5
Japan	1	1	2	4	3
Morocco					
Netherlands	4	4			
Niger	1	1 ⁷			
Sweden	4	4	1	1	4
Switzerland					
United States of America	2	2	2	2	
Total	22	23	12	16	20

⁵ Includes Associate Experts present for only part of the year.

⁶ Funded by the Government of the Netherlands.

⁷ Funded by Organisation Internationale de la Francophonie.

Figure 11a. Interns - Distribution by gender and duty station, July 2008 - June 2009

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Accounting		2	2
Budget	2	1	3
Director General's Office	7	1	8
Donor Relations	2		2
Election Support		1	1
Emergency and Post-crisis	7	1	8
External Relations	1		1
GFMD Support Unit	1		1
Human Resources Management	1	1	2
Information Technology and Communication	1		1
International Dialogue on Migration	7		7
International Migration Law and Legal Affairs	5	3	8
IT Procurement	1		1
Labour and Facilitated Migration	3		3
Media and Communication Unit	1		1
Media and Public Information	3	1	4
Migration Health	3		3
Migration Policy and Research	3		3
Movement Management	2	1	3
Ombudsperson	3		3
Regional Advisers	1		1
Research and Publications	2	1	3
Return Management and Counter-trafficking	7	1	8
Spanish Translations		1	1
Staff Development, Learning and Communication	3		3
Strategic Policy and Planning		1	1
Technical Cooperation on Migration	1	1	2
Headquarters Total	67	17	84
Field			
Angola	3	1	4
Argentina	1		1
Austria	7	1	8
Bangladesh	1		1
Belgium	5	2	7
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Cambodia	1		1
Colombia	2	1	3
Costa Rica	3		3
Egypt	2		2
Finland	1		1
France	2		2
Germany	2		2
Ghana	1		1
Indonesia		1	1
Ireland	1	1	2
Italy	2	1	3
Jordan		2	2
Kenya		5	5
Lao People's Democratic Republic	2		2
Malta	1		1
Nicaragua	3		3
Peru	1		1
Philippines	3	2	5
Republic of Korea	3		3
Russian Federation	2		2
South Africa	1	2	3
Spain	2		2
Switzerland (Bern)	1	1	2
Tajikistan	2		2
Thailand	8	4	12
Timor-Leste	2	3	5
Turkey		2	2
Ukraine	9	2	11
United States of America	4		4
Viet Nam	3		3
Zambia		1	1
Zimbabwe	1		1
Field Total	84	32	116
GRAND TOTAL	151	49	200

**Figure 11b. Secondees – Distribution by gender and duty station
July 2008 - June 2009**

Duty station	Women	Men	Total
Headquarters			
Director General's Office	2	1	2
Labour and Facilitated Migration	2		2
Media and Public Information	2		
Regional Advisers	2		1
Research and Publications	2		2
Headquarters Total	10	1	11
Field			
Argentina	3	2	5
Hungary	1		1
Morocco		1	1
Zambia	1		1
Field Total	5	3	8

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 12. Vacancy notices issued for Officials, 2005 - June 2009

Vacancy notices issued	2005	2006	2007	2008	June 2009
Total number of vacancy notices issued	61	72	106	71	36
Headquarters positions	14	8	16	9	8
Field positions	47	64	90	62	28
Advertised internally only⁸	40	37	56	53	24
Headquarters positions	6	5	12	7	7
Field positions	34	32	44	46	17
Advertised internally and externally	21	35	50	18	12
Headquarters positions	8	3	4	2	1
Field positions	13	32	46	16	11

Figure 13. Officials appointed through vacancy notices, 2005 – June 2009

Vacancy notices issued	2005	2006	2007	2008	June 2009
Vacancies filled internally	39	45	46	40	18
Headquarters positions	12	5	11	5	6
Field positions	27	40	35	35	12
Vacancies filled externally	6	14	40	10	6
Headquarters positions	1	2	3	1	1
Field positions	5	12	37	9	5
Total	45	59	86	50	24

⁸ As of January 2008, vacancy notices advertised internally only are also open to external candidates from non-represented Member States.

**Figure 14. Officials appointed through vacancy notices
Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009**

Country of nationality	2005	2006	2007	2008	June 2009
Albania		1			
Argentina		1			
Australia	3	2	7	3	2
Austria	1	2		2	
Azerbaijan			1		1
Bangladesh			2		
Belarus				1	
Belgium	3				1
Bosnia and Herzegovina	1				
Brazil	1	1	2		
Burkina Faso					
Canada	2	7	1	3	2
Cape Verde					
Chile		1			
Colombia	1				
Costa Rica		2	2	2	
Côte d'Ivoire			1		
Croatia	1				
Czech Republic					
Denmark	1				
Ecuador				1	
Egypt	1	1	3	1	
Ethiopia ¹⁰		1			
Eritrea ⁹	1				
Finland	1				
France	3	5	5	2	1
Georgia			1		
Germany	3	2	3	4	1
Ghana			1		
Greece				1	
Hungary					
India	2		2	1	
Indonesia ¹⁰			2		
Iraq ⁹		1			
Ireland			1	1	
Israel		1			
Italy	3	4	8	2	1
Japan		1		1	
Jordan			2	2	
Kazakhstan				1	
Kenya		1	2		
Latvia		1			1
Liberia			1		
Lithuania					
Malaysia ⁹			1		
Morocco					
Mozambique ¹⁰					
Netherlands		1	2		1
Nicaragua					

**Figure 14. Officials appointed through vacancy notices
Distribution by country of nationality, 2005 - June 2009 (continued)**

Country of nationality	2005	2006	2007	2008	June 2009
Niger			1		
Nigeria			1		
Norway				1	
Pakistan	1			1	
Panama	1				
Peru					
Philippines	2	1	2	2	
Poland					
Portugal				1	1
Republic of Korea		1			
Republic of Moldova					1
Romania	1	1		1	
Russian Federation ¹⁰	1	2	6		2
Senegal		1			
Serbia	1		1	1	
Sierra Leone			1		
South Africa	1				
Slovakia		1			
Spain			1		
Sri Lanka			1		
Sudan			1		
Sweden		2			1
Switzerland	1				
Thailand			2	1	1
The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹⁰	1	2	1		
Togo		1			
Tunisia	1				
Turkey					
Uganda			1		
Ukraine	1		2		
United Kingdom	3	3	1	2	4
United States of America	2	8	14	11	4
Uruguay				1	
Total	45	59	86	50	25
Number of nationalities	29	30	36	26	16

⁹ Non-Member States

¹⁰ Observer States

Figure 15. Vacancy notices issued for Employees at Headquarters, 2005 - June 2009

Vacancy notices issued	2005	2006	2007	2008	June 2009
Total number of vacancy notices issued	2	3	3	4	3
Advertised internally only	2	3	2	3	2
Advertised internally and externally	0	0	1	1	1
Total number of corresponding positions	2	3	3	4	3
Vacancies filled internally	2	2	1	3	2
Employees from Headquarters	2	2	1	3	0
Employees from the Field	0	0	0	1	2
Vacancies filled externally	0	0	1 ¹¹	1	0
Cancelled/ reissued	0	0	0	0	1

Figure 16. Mobility of internal staff, 2005 - June 2009

	2005	2006	2007	2008	June 2009
From Headquarters to the Field	2	6	5	4	0
From the Field to Headquarters	2	1	8	2	3
From one Field Office to another	19	25	41	28	9
Reassignment within same duty station	16	13	19	11	8
Total	39	45	73	45	20

Figure 17. Temporary recruitment and selection, 2005 - June 2009

	2005	2006	2007	2008	June 2009
For Officials					
Number of temporary vacancy notices issued	97	101	41	182	77
Number of temporary positions filled	210	56	17	182	77
Of which for emergency and post-conflict operations	138	26	21	66	30
For Employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	4	0	0	5	3
Number of temporary positions filled	12	0	0	5	3

¹¹ External candidate from a non-represented Member State.

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 18. Staff development and learning activities, 2005 - June 2009

	2005	2006	2007	2008	June 2009
Learning Activities organized by SDL	111	66	89	89	39
Total staff members	5015	6470	6052	6873	7735
Staff members trained	786	631	894	1146	349
Percentage of staff trained	15.70%	9.80%	14.80%	16.70%	4.50%

Figure 19. Staff trained – Distribution by gender, 2005 - June 2009

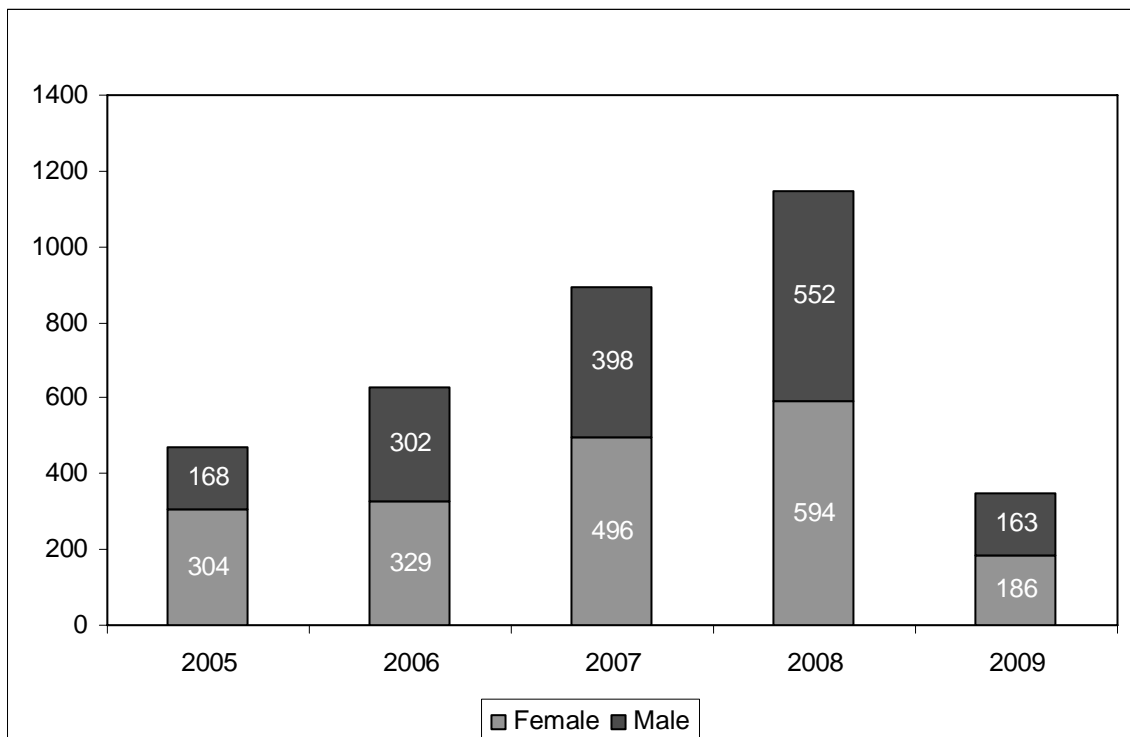


Figure 20. Staff trained – Distribution by location, 2005 - June 2009

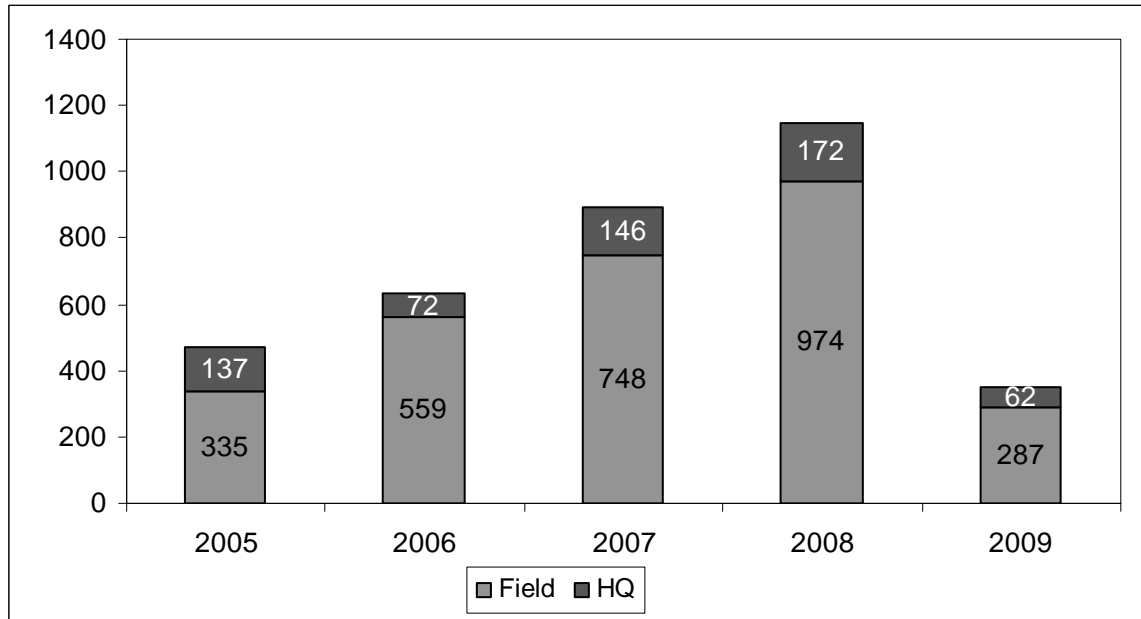


Figure 21. Staff trained – Distribution by category, 2005 - June 2009

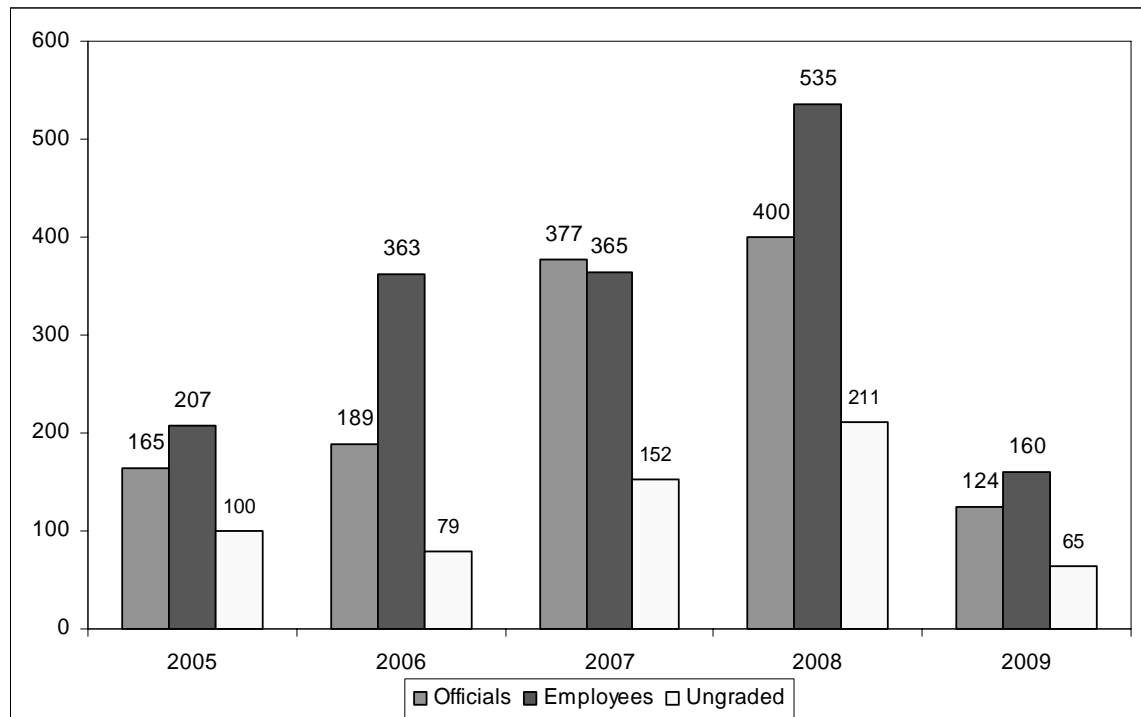


Figure 22. Regional distribution, January – June 2009

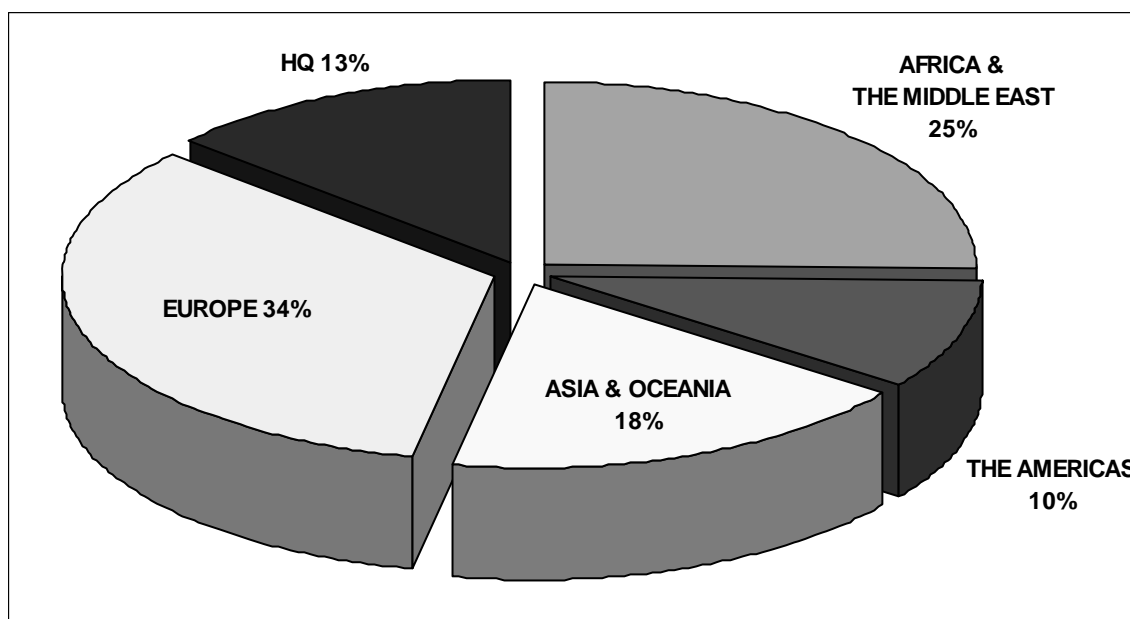


Figure 23. Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and gender, January - June 2009

Main areas	No. of staff attending	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female participants	% Female participants	Male participants	% of Male participants
Coaching and team-building	46	13%	18	5%	28	8%
Communication	45	13%	30	9%	15	4%
Emergency response	29	8%	10	3%	19	5%
Language courses	34	10%	20	6%	14	4%
Project development and management	82	23%	46	13%	36	10%
Resource management	50	14%	24	7%	22	6%
Executives training	34	10%	15	4%	19	5%
Specialized migration training	29	8%	18	5%	11	3%
TOTAL	349	100%	181	52%	164	47%