

**MC/INF/286**

**Original: inglés  
10 de octubre de 2007**

**NONAGÉSIMA CUARTA REUNIÓN**

---

**INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA OIM**

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. RELACIONES CON EL PERSONAL .....</b>	<b>2</b>
<b>III. ESTRATEGIA Y POLÍTICAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>2</b>
<b>IV. PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN .....</b>	<b>3</b>
Contratación .....	3
Expertos Asociados .....	3
Intercambio, adscripción y préstamo de personal .....	4
Programa de pasantías .....	4
Iniciativas especiales de contratación y colocación .....	4
<b>V. SALUD PROFESIONAL E INICIATIVAS PARA EL BIENESTAR DEL PERSONAL .....</b>	<b>5</b>
<b>VI. DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL .....</b>	<b>6</b>
<b>VII. SISTEMA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL .....</b>	<b>6</b>
<b>VIII. ADMINISTRACIÓN Y APOYO DEL PERSONAL .....</b>	<b>7</b>
<b>IX. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>	<b>7</b>
<b>X. INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS ..</b>	<b>8</b>

**ANEXO** – Panorama de Estadísticas

## INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA OIM

### I. INTRODUCCIÓN

1. En 2007 la División de Gestión de Recursos Humanos (HRM) realizó una eficaz labor con respecto a la consolidación de las políticas, la planificación y las prácticas. Sus objetivos – colocar a las personas adecuadas en los trabajos adecuados y asegurar su bienestar general y adelanto profesional – adquirieron aún mayor importancia por el continuo crecimiento de la Organización, aunado a una mayor diversidad de los retos migratorios que plantea un entorno mundial complejo.

2. Entre los acontecimientos destacados en la División de Gestión de Recursos Humanos durante el período que abarca el presente informe cabe citar:

- una iniciativa de actualización del Estatuto y Reglamento del Personal para ofrecer mayor claridad y sentido de inclusión a todo el personal;
- continuación de la deslocalización de las funciones administrativas de la División a los Centros Administrativos de Manila y Panamá, incluida la aplicación de estructuras de gestión concurrentes;
- continuación de la elaboración de un mapa de ruta y recomendaciones normativas concretas, a través de estrategias de rotación y movilidad, gestión de contratos, gestión de conocimientos y planificación de la sucesión;
- aplicación y vigilancia del nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional para facilitar el desarrollo de las competencias del personal y mejorar la gestión organizativa;
- diseño y aplicación de estrategias dinámicas para atraer personal calificado de los gobiernos, las organizaciones internacionales y el sector privado;
- apoyo a la transición a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas;
- continuación de las negociaciones sobre cobertura de seguros para el personal de Servicios Generales de las oficinas exteriores;
- producción de instrumentos de capacitación para determinados grupos de personal, que se pondrán a disposición de un mayor número de funcionarios en otros lugares del mundo; y
- evaluación del apoyo general que presta la División al personal a través de una encuesta sobre la satisfacción del cliente que se llevará a cabo a finales de 2007.

3. El aumento del número de proyectos de la OIM a más de 1.600 se reflejó en un correspondiente aumento de la plantilla global de la OIM, que a fines de junio de 2007 estaba integrada por 6.052 funcionarios, es decir, un 13 por ciento más en comparación con la cifra correspondiente del informe anterior. El número de oficinas exteriores también aumentó, pasando de 290 a 340 durante el mismo período.

4. Esas cifras demuestran claramente que la gestión de la migración sigue planteando importantes dificultades en todo el mundo. La División de Gestión de Recursos Humanos vela por la contratación, la conservación, el desarrollo y el perfeccionamiento de la fuerza de trabajo de la OIM para asegurar los mayores niveles de competencia y compromiso en lo que respecta a superar esas dificultades y alcanzar los objetivos de la Organización.

## **II. RELACIONES CON EL PERSONAL**

5. El mantenimiento de buenas relaciones con el personal es de fundamental importancia para alcanzar los niveles óptimos de bienestar y productividad del personal. En 2007, la División de Gestión de Recursos Humanos dedicó una mayor atención al fortalecimiento de las comunicaciones, con el fin de acopiar y compartir la información de manera eficiente y eficaz en todas las oficinas de la OIM en el mundo.

6. La División trabaja en colaboración con el Comité de la Asociación del Personal (CAP), para asegurar que las inquietudes del personal sean escuchadas y atendidas de manera constructiva. Además de participar en el Comité Conjunto de la Administración y de la Asociación del Personal, inició contactos con el CAP y examinó cuestiones de interés común.

7. Con respecto a las reclamaciones del personal, en los doce meses terminados el 30 de junio de 2007, la Junta de Revisión Administrativa recibió tres recursos y se presentaron otras dos apelaciones ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

## **III. ESTRATEGIA Y POLÍTICAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS**

8. Como resultado de la deslocalización de las funciones administrativas a los Centros Administrativos de Manila y Panamá, la División de Gestión de Recursos Humanos de Ginebra dispone ahora de mayor capacidad para centrar sus actividades en la planificación estratégica y la orientación normativa. La estrategia y política en materia de recursos humanos de la OIM están básicamente incorporadas en su Estatuto y Reglamento del Personal, que es la base de las operaciones y del apoyo global al personal. Se ha iniciado una importante iniciativa de actualización y revisión de los documentos pertinentes con el propósito de aportar mayor claridad y cohesión.

9. El Estatuto y Reglamento del Personal, que anteriormente era un solo documento, se dividirá en dos documentos separados pero vinculados, para reflejar y aclarar mejor la estrategia general y las políticas expuestas en el Estatuto, así como los procedimientos fundamentales que figuran en las normas. Muchos de los pormenores administrativos se transferirán a los anexos, lo que facilitará su lectura y comprensión para los directores y administradores. Además, ambos documentos serán de aplicación a todos los miembros del personal de la Organización, y simplificarán o eliminarán toda distinción innecesaria entre funcionarios y empleados. El Estatuto y Reglamento del Personal revisado y modernizado racionalizará aún más la labor de administración de las cuestiones de personal.

10. Durante el período que abarca el presente informe se examinaron varias políticas, entre ellas las directrices sobre licencias especiales sin remuneración y sobre medidas disciplinarias, que se incluirán en el nuevo Estatutos y Reglamento del Personal. Otras actividades orientadas

hacia las políticas se centraron en las condiciones del servicio, tales como los planes de servicio médico y de seguro de salud y las licencias por adopción, el personal con discapacidad, la contratación de nacionales de Estados Miembros no representados, la contratación de consultores y las políticas relativas a un entorno laboral respetuoso.

#### **IV. PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN**

##### **Contratación**

11. La División de Gestión de Recursos Humanos mantuvo sus actividades para atender a las necesidades de contratación de la Organización de manera oportuna y eficiente, identificando y atrayendo posibles candidatos dentro y fuera de la Organización para contratación inmediata o futura. Las funciones de contratación de la Unidad de Contratación de Personal se habrán trasladado por completo a la nueva Unidad de Contratación de Manila a fines de 2007. La nueva Unidad tendrá a su cargo las funciones globales de contratación de funcionarios internacionales y personal de la categoría de servicios generales de la Sede. En Ginebra, el centro de interés se trasladará a un método de planificación organizacional estratégico.

12. Entre los logros alcanzados por los grupos de personal y contratación durante el período que abarca el presente informe, cabe citar: 1) mayor eficiencia en la preselección y calificación de los candidatos; 2) plazo más corto entre la publicación de un anuncio de vacante y el momento en que se cubre la vacante; 3) proceso de selección más equitativo; y 4) suministro más eficaz y eficiente de apoyo en materia de personal para operaciones complejas de emergencia o posconflicto. Además, la utilización de la recientemente desarrollada infraestructura de TI (PRISM – véase epígrafe X. *Instrumentos para la Gestión de Recursos Humanos, infra*) ha permitido a la División de Gestión de Recursos Humanos acelerar y seguir de cerca el proceso de contratación al tener acceso a información sobre los anuncios de vacantes, las solicitudes, los contratos, las acciones en materia de personal y otras importantes funciones, formatos e instrumentos en el ámbito de los recursos humanos.

13. Entre julio de 2006 y junio de 2007, se anunciaron más de 182 vacantes y 5.059 candidatos presentaron solicitudes de puestos a través del PRISM.

##### **Expertos Asociados**

14. Durante el período correspondiente al presente informe, trabajaron en la OIM un total de 12 expertos asociados y se estaban completando los procedimientos administrativos correspondientes a otros cinco puestos de expertos asociados que deberán cubrirse antes de que termine 2007. Durante este período, la OIM pudo retener los servicios de siete expertos asociados, que pasaron a desempeñarse como funcionarios de la Organización una vez vencidos sus contratos.

15. La OIM recibió financiamiento para el programa de expertos asociados de los Gobiernos de Austria, Bélgica, Alemania, Italia, Japón, Suecia y los Estados Unidos de América. Gracias al financiamiento de los programas de expertos asociados y profesionales jóvenes, la Organización y a los Estados Miembros pueden abordar importantes objetivos de desarrollo y migración, además de constituir una enriquecedora experiencia formativa para los profesionales jóvenes. La OIM confía en seguir mejorando sus actividades de divulgación y su capacidad en ese ámbito a través de acuerdos con otros Estados Miembros, otras

organizaciones internacionales y el sector privado. También se llevarán a cabo actividades para alentar a los países desarrollados a aportar financiamiento para expertos asociados de países en desarrollo.

### **Intercambio, adscripción y préstamo de personal**

16. Durante el período que abarca el presente informe, cuatro funcionarios fueron adscriptos o prestados a la OIM, o de la OIM a otros lugares, entre ellos el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de Bélgica y el Gobierno de Italia. Teniendo en cuenta la utilidad del intercambio de personal para todas las partes, y con el propósito de ampliar sus estrategias de contratación y desarrollo de personal, la OIM está explorando métodos más creativos para mejorar las oportunidades de adscripción, préstamo e intercambio de personal.

### **Programa de pasantías**

17. Los programas de pasantías de la OIM en la Sede y en las oficinas exteriores continúan siendo un productivo mecanismo de contratación y de oportunidades para los profesionales jóvenes. Durante el período que abarca el presente informe, hubo 327 pasantes en las oficinas de la OIM en todo el mundo: 73 en la Sede y 254 en las oficinas exteriores. Los pasantes provenían de las siguientes instituciones: Universidad de Georgetown (EE.UU.), Universidad de Syracuse (EE.UU.), Comisión Fulbright, Programa Carlo Schmidt del Servicio de Intercambio Académico de Alemania (DAAD), Programa SYNI (Secretaría de Estado de Economía (SECO) de Suiza y el Consejo de la Municipalidad de Lausanne), Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, Instituto Monterrey de Estudios Internacionales (EE.UU.), Escuela de Derecho de Michigan (EE.UU.), Escuela Ford de Política Pública (EE.UU.), *Institut d'Etudes Politiques de París* (Francia), Universidad de Malta, la Universidad de Ghent (Bélgica), Universidad de Groningen (Países Bajos), Universidad de Economía Nacional y Mundial (Bulgaria) y Universidad de Osaka (Japón), entre otras.

### **Iniciativas especiales de contratación y colocación**

18. Atendiendo a una petición formulada por los Estados Miembros en la nonagésima sexta reunión del Subcomité de Presupuesto y Finanzas (31 de octubre de 2006), la División de Gestión de Recursos Humanos empezó a aplicar una nueva política proactiva en la contratación de nacionales de los Estados Miembros no representados en la OIM. Desde noviembre de 2006, las vacantes internas están abiertas a los solicitantes internos y candidatos externos de Estados Miembros no representados, y se ha modificado la estructura y el formato de los anuncios de vacante de modo que lleguen a conocimiento del mayor número posible de candidatos de esos Estados. Los interlocutores de la OIM en las Misiones Permanentes de los Estados Miembros en Ginebra reciben todas las notificaciones de vacantes, tanto internas como externas, y los directores de la OIM tienen instrucciones de apoyar la contratación y selección de candidatos calificados de los Estados Miembros no representados.

19. Como parte de sus actividades encaminadas a promover el adelanto profesional y mejorar el control interno, la Administración sigue perfeccionando las políticas y estrategias relativas a la movilidad y rotación del personal. En una iniciativa especial para abordar requisitos críticos en el ámbito de la gestión de recursos, se alienta a los funcionarios que desempeñan funciones de gestión de recursos a realizar otras funciones periódicamente. Eso no solamente asegura

una mejor gestión y monitoreo de las funciones financieras y administrativas, sino que ofrece a los miembros del personal mayores oportunidades de desarrollo y ampliación de sus conocimientos al adquirir experiencia en distintos entornos y nuevos conocimientos que podrán aplicar en diversas circunstancias operacionales.

## **V. SALUD PROFESIONAL E INICIATIVAS PARA EL BIENESTAR DEL PERSONAL**

20. La Unidad de Salud Profesional presta asesoramiento y apoyo sobre cuestiones médicas y de seguro de salud al personal y sus dependientes, en coordinación con las unidades administrativas de Manila. También ofrece asesoramiento detallado en materia de viajes y preparación médica a todos los funcionarios de la OIM. Evalúa las cuestiones de salud relacionadas con el entorno en el que debe vivir y trabajar el personal, y distribuye entre los funcionarios que trabajan en países que no cuentan con infraestructura sanitaria adecuada, suministros médicos tales como botiquines de viaje, medicamentos de prevención de la malaria, mosquiteros y otros fármacos. Durante el período que abarca el presente informe la Unidad organizó 20 evacuaciones médicas, o viajes por razones médicas, del personal y sus dependientes.

21. En el curso de sus actividades de promoción del bienestar del personal, la Unidad de Salud Profesional realiza programas de concienciación con respecto a las enfermedades a través de mejores exámenes periódicos y campañas de información. También ha prestado apoyo a campañas de inmunización del personal durante brotes de meningitis y cólera, y ha distribuido material sobre la prevención del VIH/SIDA. En el marco de la cooperación interinstitucional, participa en el grupo de trabajo mixto de las Naciones Unidas sobre preparación para la lucha contra la gripe aviaria y contribuye a mantener informado al personal de la OIM sobre los acontecimientos que se registran al respecto.

22. La Unidad de Salud Profesional sigue promoviendo un entorno libre de tabaco y un estilo de vida sano en todas las oficinas exteriores de la OIM. También intenta mejorar el nivel de concienciación sobre la importancia de los exámenes periódicos de detección precoz de enfermedades que puedan ser peligrosas. Para ayudar a reducir los posibles efectos debilitantes en la salud y la productividad de los funcionarios que trabajan en lugares de destino difíciles, la Unidad sigue colaborando con organismos de las Naciones Unidas, como la Dependencia de atención del estrés causado por incidentes críticos, en relación con casos concretos o generales, y apoya la participación de la OIM en la red mundial de las Naciones Unidas de ayuda entre colegas.

23. Como cuestión de principio y de política, la OIM no escatima esfuerzo alguno para hacer extensivas las prestaciones del seguro médico al personal de la OIM en todo el mundo. El Plan del Seguro Médico se ha hecho extensivo a los empleados en las oficinas exteriores de otras dos oficinas exteriores de la OIM y se ha aprobado para otras seis, estando a la espera de su aplicación. La Unidad de Salud Profesional examina y mejora continuamente las prestaciones de seguro y salud para el personal, y celebra negociaciones con las compañías de seguros y los profesionales de la atención de la salud en el plano local. La División de Gestión de Recursos Humanos efectuó un examen de las pólizas de seguros contra enfermedad y accidentes del personal, tras la adhesión de la OIM a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el 1º de enero de 2007. Además de prestaciones de jubilación, la Caja

Común de Pensiones ofrece ciertas prestaciones por concepto de discapacidad y fallecimiento, habiéndose revisado los seguros y los procedimientos de la OIM para dar cabida a esos cambios.

## **VI. DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

24. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal fortaleció las competencias del personal de la OIM en dos ámbitos principales: a) liderazgo y capacidades técnicas de gestión; y b) dirección de proyectos. Ayudó a organizar 47 actividades de capacitación para 567 funcionarios en todo el mundo durante el período bajo examen (385 recibieron capacitación entre enero y junio de 2007). Las actividades comprendieron aspectos tales como aptitudes básicas para la migración, el liderazgo y la dirección de proyectos, los idiomas y las comunicaciones, el derecho internacional sobre migración, la tecnología de la información y la gestión del desempeño profesional. La Unidad continúa la formación de instructores de la OIM, en particular en el ámbito de la elaboración de proyectos, habiéndose impartido capacitación a 28 funcionarios, que en su mayoría trabajan en las oficinas regionales.

25. En el ámbito del liderazgo y las capacidades técnicas de gestión, en el presente año se consolidó el Programa de Jefes de Misión, centrado en la creación y el fortalecimiento de capacidades eficaces de comunicación y promoción, y en los instrumentos financieros y administrativos que pueden utilizar los Jefes de Misión para el buen desempeño de sus funciones.

26. En diciembre de 2006 se inició un nuevo programa sobre “creación de confianza” destinado a ofrecer al personal directivo de la OIM los instrumentos necesarios para mejorar el nivel de confianza de su personal y su desempeño. Se organizaron tres sesiones para 28 participantes de las oficinas exteriores y de Ginebra.

27. Finalizó el diseño del Programa de Capacitación en Gestión de Proyectos, iniciado el año anterior. El propósito de ese conjunto de capacitación en tres etapas es consolidar las aptitudes y conocimientos del personal de la OIM en la gestión de proyectos y promover su capacidad para trabajar con las organizaciones interlocutoras, los beneficiarios, los líderes de la comunidad, los gobiernos, los donantes y las entidades no gubernamentales. Alrededor de 60 miembros del personal de la OIM habrán completado las tres etapas del conjunto de certificación antes de que finalice diciembre de 2007.

## **VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

28. El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional se estableció oficialmente en agosto de 2006. La División de Gestión de Recursos Humanos y la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal continuaron desempeñando las funciones de secretaría del Sistema e impartiendo la capacitación pertinente. Se organizaron otras 10 sesiones de capacitación para más de 130 funcionarios de las oficinas exteriores y de la Sede de la OIM.

29. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal también elaboró un nuevo programa de capacitación por medios electrónicos, que está a disposición de todo el personal de la OIM en la plataforma informática de capacitación de la OIM. A comienzos de 2007 se



publicó una nueva página de información sobre el sistema de evaluación del desempeño profesional en el sitio Intranet de la OIM, para facilitar el acceso de todos los miembros del personal a las orientaciones, formularios y material de formación sobre el sistema de evaluación del desempeño profesional.

30. Hasta junio de 2007, se habían presentado formularios de evaluación del desempeño profesional correspondientes a 308 funcionarios de 28 oficinas regionales, y otras 34 misiones estaban llevando a cabo sus sesiones de evaluación del desempeño profesional. Se realizan también actividades en apoyo de la labor de divulgación y para asegurar la plena utilización por parte del personal directivo de esta fundamental herramienta de gestión y adelanto profesional.

## **VIII. ADMINISTRACIÓN Y APOYO DEL PERSONAL**

31. El establecimiento de la Oficina de Recursos Humanos de Manila, en 2005, permitió que la Organización, en pleno proceso de expansión, contara con un mecanismo a través del cual la División de Gestión de Recursos Humanos pudiera apoyar el crecimiento de manera eficaz desde el punto de vista de los costos. La deslocalización de las funciones de administración del personal a Manila es una labor en curso, pero es mucho lo que se ha logrado durante el período que abarca el presente informe. Entre los avances concretos cabe mencionar la consolidación de funciones como la contratación racionalizada, la administración de los expertos asociados, pasantes y consultores, la mayor capacidad y precisión en las funciones de la nómina de sueldos y la preparación de datos estadísticos esenciales. La Oficina de Recursos Humanos sigue desarrollando y mejorando sus procesos internos para una prestación de servicios más eficaz.

## **IX. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

32. En 2007, la División de Gestión de Recursos Humanos planificó y aplicó la deslocalización de las funciones de administración del personal en las oficinas exteriores del Centro Administrativo de Manila al Centro Administrativo de Panamá. Los datos personales de todo el personal de contratación local están ya registrados en el nuevo sistema PRISM y se han asignado números personales a todos los empleados en las oficinas exteriores para facilitar la administración de sus prestaciones y expedientes.

33. La transición del Fondo de Previsión del Personal a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas se realizó en el mes de enero de 2007, abarcando un total de 1.210 empleados de 51 oficinas exteriores de la OIM en todo el mundo. La estructura de salarios de las oficinas se alineó con la de las Naciones Unidas, aplicando los sueldos pensionables brutos para determinar las contribuciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Esa tarea continuará a medida que otras oficinas exteriores vayan cumpliendo los requisitos para su inclusión en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

34. Además de revisar el Plan del Seguro Médico y reajustar las primas en función de las condiciones de vida, la Administración está negociando la posibilidad de ofrecer una prima de seguros más baja para hijos dependientes, lo cual será de gran beneficio para las familias

numerosas y facilitará la inclusión de los hijos en dicho plan. Se está examinando también la inclusión de otros miembros de la familia y una mayor cobertura de seguro médico después de la separación del servicio.

## **X. INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

35. Con el propósito de obtener mayores economías y apoyar la gestión de recursos a escala mundial, en 2005/2006 la OIM introdujo un nuevo componente de la tecnología de la información denominado Sistemas Integrados de Gestión de Procesos y Recursos (PRISM). El componente de recursos humanos del PRISM ha entrado en su segunda fase, con la aplicación de un enfoque más sistemático de la nómina de sueldos del personal en las oficinas exteriores. Desde principios de 2007 se utiliza el componente de recursos humanos del PRISM en Manila, Indonesia y Zimbabwe en las operaciones de la nómina de sueldos del personal en las oficinas exteriores. A partir de los resultados de esa fase experimental, continuará en el transcurso de 2008 la aplicación de ese componente a la nómina de sueldos del personal local de todas las oficinas exteriores.

36. Desde enero de 2006 se viene utilizando cada vez más el módulo de autoservicio para empleados en PRISM. A título de ejemplo, el número de usuarios que presentan sus solicitudes de licencia en línea ha aumentado de 82 a 697; esa función ha permitido la tramitación en línea de aproximadamente 5.586 solicitudes de licencia. Cabe mencionar, también, que entre enero de 2006 y junio de 2007 se recibieron 7.136 solicitudes en línea en relación con 242 anuncios de vacantes.

37. Se han llevado a cabo otras actividades para modificar formularios administrativos muy importantes, incluidos los relativos a acciones de personal, declaración de salarios, perfiles de candidatos y anuncios de vacantes, que puedan utilizarse con más facilidad. Entre otros logros cabe citar: a) mejora del módulo sobre conocimientos (con el objeto de atraer un mayor número de personal calificado de los mercados de contratación internos y externos); b) introducción de un Módulo de trabajo informatizado para el personal de gestión de recursos humanos con el fin de facilitar su labor (por ejemplo, recuperación de informes y datos de listas actualizados); y c) elaboración de un mayor número de informes de auditoría y controles específicos para minimizar errores en las nóminas de sueldos.

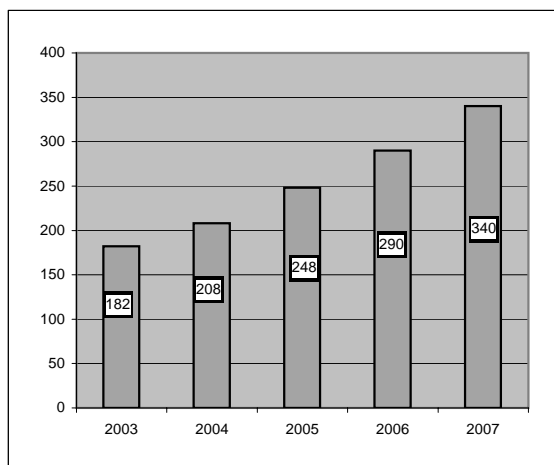
## Annex

### Statistical Overview

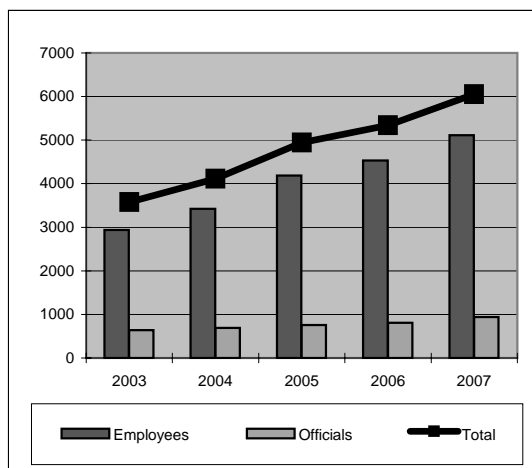
<b>IOM STAFF COMPOSITION.....</b>	<b>2</b>
1. IOM field locations, 2003-2007.....	2
2. IOM staffing trends, 2003-2007.....	2
3. Staff by category, location and gender, June 2007.....	2
4. Officials – distribution by gender and category/grade, 2003-2007.....	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2007.....	4
6. Officials – category/grade distribution and gender, June 2007.....	4
7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2007.....	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2007.....	8
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2007.....	9
<b>RECRUITMENT AND SELECTION.....</b>	<b>11</b>
10. Vacancy notices issued for officials, 2003-June 2007.....	11
11. Officials appointed through vacancy notices, 2003-June 2007.....	11
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2003-June 2007.....	12
13. Mobility of internal staff, 2003-June 2007.....	12
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2003-June 2007.....	13
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2003-June 2007.....	16
16. Summary of temporary recruitment and selection, 2003-June 2007.....	16
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES .....</b>	<b>17</b>
17. Associate Experts by nationality, 2003-June 2007.....	17
<b>OTHER CATEGORIES.....</b>	<b>18</b>
18. Interns by gender and duty station, July 2006-June 2007.....	18
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING .....</b>	<b>20</b>
19. Staff development and learning activities, 2003-June 2007.....	20
20. Staff trained by location, 2003-June 2007.....	20
21. Staff trained by gender, 2003-June 2007.....	21
22. Staff trained by staff category, 2003-June 2007.....	21
23. Staff trained by main areas of learning and development, July 2006-June 2007.....	22

## IOM STAFF COMPOSITION<sup>1</sup>

### 1. IOM field locations, 2003-2007



### 2. IOM staffing<sup>2</sup> trends, 2003-2007



### 3. Staff by category, location and gender, June 2007

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials <sup>3</sup>	63	59	175	291	<b>588</b>
Officials, short-term	8	5	45	49	<b>107</b>
Employees <sup>3</sup>	64	26	1 492	1 779	<b>3 361</b>
Employees, short-term	3	1	539	1 209	<b>1 752</b>
National Officers	-	-	106	126	<b>232</b>
Associate Experts	1	-	9	2	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>91</b>	<b>2 366</b>	<b>3 456</b>	<b>6 052</b>

<sup>1</sup> IOM staff statistics have been revised in order to group together categories of staff with similar responsibilities.

<sup>2</sup> Staff members holding a short-term contract included.

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

#### 4. Officials - distribution by gender and category/grade, 2003-2007

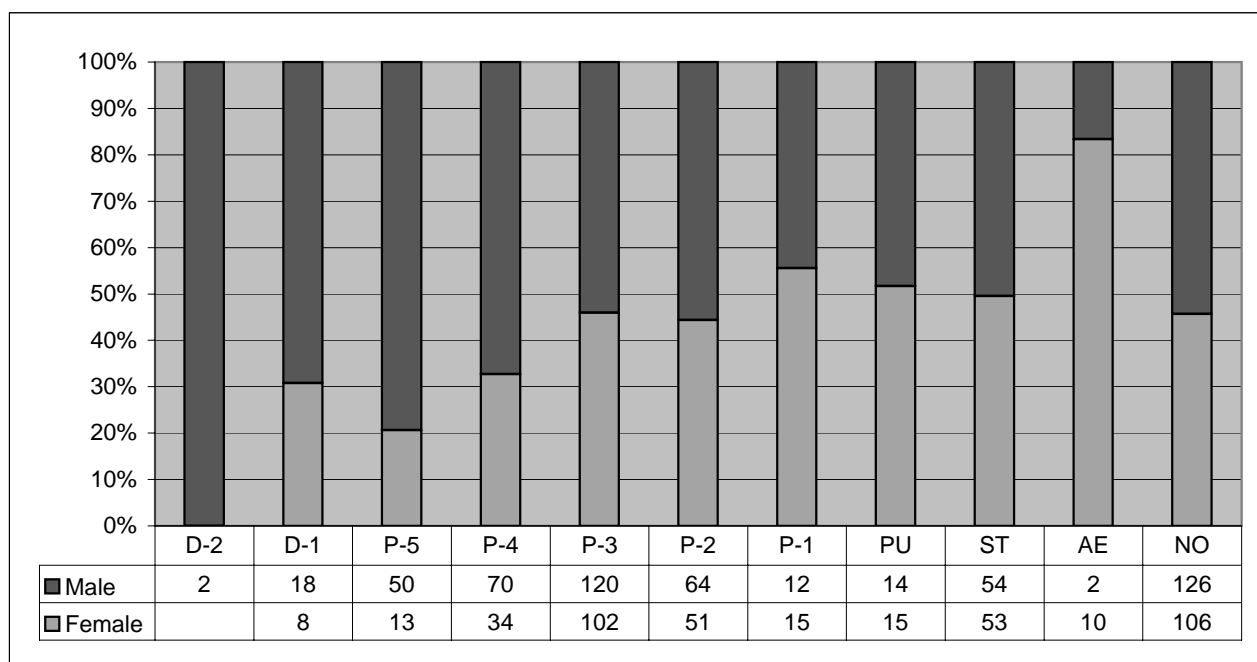
Category/grade	June 2003	June 2004	June 2005	June 2006	June 2007
% of women	40.2%	42.7%	43.7%	43.3%	43.3%
<b>Out of the above percentages women were distributed within categories/grades as follows:</b>					
P5 and above	5.8%	5.7%	6.0%	5.7%	5.2%
P3-P4	33.7%	30.4%	27.8%	32.3%	33.4%
P1-P2	25.6%	24.3%	23.0%	20.9%	16.2%
PU	2.7%	1.7%	2.7%	4.0%	3.7%
Short-term officials	14.3%	17.6%	19.7%	12.8%	13.0%
Associate Experts	3.9%	4.7%	3.9%	4.0%	2.5%
National Officers	14.0%	15.6%	16.9%	20.3%	26.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of women</b>	<b>258</b>	<b>296</b>	<b>331</b>	<b>350</b>	<b>407</b>
% of men	59.8%	57.3%	56.3%	56.7%	56.7%
<b>Out of the above percentages men were distributed within categories/grades as follows:</b>					
P5 and above	14.4%	15.6%	13.9%	13.5%	13.2%
P3-P4	40.2%	40.9%	36.6%	37.6%	35.7%
P1-P2	14.4%	11.8%	14.3%	14.2%	14.3%
PU	1.2%	3.0%	2.1%	2.6%	2.6%
Short-term officials	17.2%	15.1%	17.4%	16.6%	10.2%
Associate Experts	1.6%	1.3%	0.7%	1.1%	0.4%
National Officers	11.0%	12.3%	15.0%	14.4%	23.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of men</b>	<b>383</b>	<b>398</b>	<b>426</b>	<b>458</b>	<b>532</b>

## 5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2007

(Percentage of women in a category/grade compared to the total staff in that category/grade)

Category/Grade	June 2003	June 2004	June 2005	June 2006	June 2007
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	29.4%	26.7%	31.8%	33.3%	30.8%
P5	19.6%	21.3%	24.1%	21.4%	20.6%
P4	38.5%	33.3%	30.9%	33.0%	32.7%
P3	34.7%	36.8%	41.1%	43.2%	45.9%
P2	51.3%	57.1%	54.1%	49.6%	44.3%
P1	61.0%	71.4%	60.7%	69.6%	55.6%
PU	58.3%	29.4%	50.0%	53.8%	51.7%
Short-term Officials (ST)	35.9%	46.4%	46.8%	37.2%	49.5%
Associate Experts (AE)	62.5%	73.7%	81.3%	73.7%	83.3%
National Officers (NO)	46.2%	48.4%	46.7%	51.8%	45.7%
<b>Total % of women</b>	<b>40.2%</b>	<b>42.7%</b>	<b>43.7%</b>	<b>43.3%</b>	<b>43.3%</b>
Total Officials	641	694	757	808	939

## 6. Officials - category/grade distribution and gender, June 2007



### 7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2007

Country of Nationality	Category/grade											Total
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers	
Afghanistan					1	1			1		4	7
Albania					1	1					7	9
Algeria				1					1			2
Argentina				1	2							3
Armenia					1						3	4
Australia		1		8	7		1	2	6		1	26
Austria		1		2	3			1	2	1	1	11
Azerbaijan				1								1
Bangladesh			1			1					15	17
Belarus					1						2	3
Belgium	1		1	3	4				2	1	3	15
Bolivia				1								1
Bosnia and Herzegovina				1	2	1						4
Brazil				1	2		1					4
Bulgaria				1								1
Burkina Faso					1	1			1			3
Cambodia											3	3
Canada		1	4	5	14	3	2	4	6			39
Chile			1								1	2
Colombia						1			1		46	48
Costa Rica		1	1		5						2	9
Côte d'Ivoire					2							2
Croatia				2	3		1	1			1	8
Czech Republic					1						1	2
Democratic Republic of the Congo					1				1			2
Denmark				1	1	1			2			5
Ecuador					1				1			2
Egypt			1		1						4	6
Estonia											1	1
Finland				1	2	1					1	5
France		1	6	2	9	7	1	1	8			35
Georgia					1	2	1				3	7
Germany		6	3	7	5	4		1	3	1	1	31
Ghana			1	2					1		5	9
Greece				1	2	1	1		1		1	7
Guatemala									1		2	3
Guinea											1	1
Haiti											5	5
Honduras						1						1





**7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2007 (cont.)**

Country of Nationality	Category/grade											Total
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	UG	Short-term officials	Associate Experts	National Officers	
Sweden				2	7	1			2	1		13
Switzerland	1		2	5	1	4						13
Tajikistan						2		1			1	4
Thailand				1	1	3	1	1			7	14
Togo				1								1
Tunisia						1					2	3
Turkey					1			1				2
Uganda					1	3						4
Ukraine					1	2		1			5	9
United Kingdom		1	3	4	16	2			8		2	36
United Republic of Tanzania						1					3	4
United States of America		6	12	15	20	11	6	6	20	2	1	99
Uruguay		1	4			2			1			8
Venezuela (Bolivarian Rep. of)			1								1	2
Zambia							1		2			3
Zimbabwe					1	1					3	5
Non-Member States		1	2	5	17	16	5	2	12		27	87
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>104</b>	<b>222</b>	<b>115</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>107</b>	<b>12</b>	<b>232</b>	<b>939</b>

**8. Headquarters employees<sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2007**

Country of Nationality	Gender		Total	Country of Nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Philippines	1		1
Argentina	2		2	Poland	1	1	2
Azerbaijan	1		1	Portugal	1		1
Belgium	1		1	Romania		2	2
Bosnia and Herzegovina	1	1	2	Serbia	2	1	3
Bulgaria	1		1	Slovakia	1		1
Canada	1		1	Spain		1	1
Colombia	1		1	Sri Lanka		2	2
France	16	8	24	Sudan	1		1
Germany	2	1	3	Switzerland	15	3	18
Greece	1		1	The former Yugoslav Republic of Macedonia	2	2	4
Ireland		1	1	United Kingdom	6	1	7
Italy	4	1	5	United Republic of Tanzania	2		2
Japan	1		1	Uruguay	2		2
Netherlands	1		1				
Peru		1	1				
<b>Grand Total</b>					<b>67</b>	<b>27</b>	<b>94</b>

<sup>4</sup> Including short-term employees.

### 9. Field employees <sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2007

Country of Nationality	Gender		Total	Country of Nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	11	143	154	Egypt	16	20	36
Albania	11	5	16	El Salvador	3	3	6
Angola	8	28	36	Eritrea	1		1
Argentina	17	5	22	Estonia	2		2
Armenia	4	12	16	Ethiopia	15	25	40
Australia	9	1	10	Finland	5	1	6
Austria	8	7	15	France	7	3	10
Azerbaijan	22	46	68	Gambia	1	1	2
Bangladesh	18	34	52	Georgia	9	9	18
Belarus	12	7	19	Germany	20	11	31
Belgium	14	10	24	Ghana	21	25	46
Benin		2	2	Greece	10	6	16
Bolivia	1	2	3	Grenada		2	2
Bosnia and Herzegovina	27	24	51	Guatemala	14	29	43
Botswana	1		1	Guinea	9	15	24
Brazil	2		2	Haiti	17	48	65
Bulgaria	8	6	14	Honduras	7	3	10
Burundi		1	1	Hungary	2	6	8
Cambodia	18	29	47	India	3	3	6
Cameroon	1	1	2	Indonesia	159	399	558
Canada	6	1	7	Iran (Islamic Republic of)	10	6	16
Chile	7	3	10	Iraq	4	15	19
China	2	1	3	Ireland	4	3	7
Colombia	110	81	191	Italy	44	17	61
Costa Rica	11	9	20	Jamaica	1	1	2
Côte d'Ivoire	3	17	20	Japan	5		5
Croatia	7	5	12	Jordan	39	60	99
Cuba	2		2	Kazakhstan	10	5	15
Czech Republic	7	3	10	Kenya	69	109	178
Democratic Republic of the Congo	26	168	194	Korea (Democratic People's Republic of)		1	1
Denmark	3	2	5	Kyrgyzstan	7	7	14
Dominican Republic	2	3	5	Latvia	4		4
Ecuador	40	43	83				

<sup>4</sup> Including short-term employees.

### 9. Field employees <sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2007 (cont.)

Country of Nationality	Gender		Total	Country of Nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Lebanon	9	8	17	Somalia	2	10	12
Liberia	1	4	5	South Africa	13	9	22
Libyan Arab Jamahiriya	5	8	13	Spain	5	5	10
Lithuania	5	1	6	Sri Lanka	48	174	222
Mali		2	2	Sudan	92	382	474
Mexico	9	4	13	Sweden	4	2	6
Moldova	26	15	41	Switzerland	4	2	6
Mongolia	1	1	2	Syrian Arab Republic	15	9	24
Montenegro	2	1	3	Tajikistan	11	25	36
Mozambique	1	1	2	Thailand	122	61	183
Myanmar	9	19	28	The former Yugoslav Republic of Macedonia	17	5	22
Nauru	21	19	40	Timor-Leste	13	94	107
Nepal	1	1	2	Togo		1	1
Netherlands	45	30	75	Trinidad & Tobago	1		1
New Zealand	1		1	Tunisia	2	1	3
Nicaragua	5	1	6	Turkey	8	8	16
Nigeria	6	4	10	Turkmenistan		4	4
Norway	8	4	12	Uganda	9	16	25
Pakistan	27	84	111	Ukraine	37	18	55
Panama	2	1	3	United Kingdom	27	29	56
Peru	9	14	23	United Republic of Tanzania	24	46	70
Philippines	104	55	159	United States of America	24	20	44
Poland	21	4	25	Uruguay	3	1	4
Portugal	6	3	9	Uzbekistan	3	3	6
Republic of Korea	1		1	Venezuela (Bolivarian Republic of)	2	2	4
Romania	8	8	16	Viet Nam	70	19	89
Russian Federation	92	44	136	Yemen	1	1	2
Rwanda		1	1	Zambia	8	17	25
Senegal	4	8	12	Zimbabwe	43	54	97
Serbia	41	72	113				
Sierra Leone	6	17	23				
Slovakia	11	2	13				
Slovenia		2	2				
<b>Grand Total</b>				<b>2 031</b>	<b>2 988</b>	<b>5 019</b>	

<sup>4</sup> Including short-term employees.

## RECRUITMENT AND SELECTION

### 10. Vacancy notices issued for officials, 2003 - June 2007

Vacancy notices issued	2003	2004	2005	2006	June 2007
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>73</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>55</b>
Headquarters positions	14	8	14	8	10
Field positions	59	48	47	64	45
<b>Advertised internally only<sup>5</sup></b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>28</b>
Headquarters positions	6	6	6	5	8
Field positions	51	36	34	32	20
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>27</b>
Headquarters positions	8	2	8	3	2
Field positions	8	12	13	32	25

### 11. Officials appointed through vacancy notices, 2003 - June 2007

Vacancy notices issued	2003	2004	2005	2006	June 2007
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>29</b>
Headquarters positions	7	4	13	5	8
Field positions	38	34	29	40	21
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
Headquarters positions	5	1	1	2	1
Field positions	2	4	6	12	4
<b>Cancelled/reissued</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
Pending			1	3	16
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>55</b>

<sup>5</sup> As of January 2007, vacancy notices for "internal only" are also published for external candidates from non-represented Member States.

**12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2003 - June 2007**

	2003	2004	2005	2006	June 2007
<b>Officials appointed at Headquarters</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Of which women	8	4	8	5	5
<b>Officials appointed in the Field</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>25</b>
Of which women	10	16	9	26	7
<b>Total number of officials appointed</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>34</b>
Of which women recruited externally	4	2	1	7	1
Of which former General Service staff	3	2	8	8	4
Of which women	2	2	6	6	2
Percentage of women appointed	34.60%	46.50%	37.80%	52.50%	35.30%

**13. Mobility of internal staff, 2003 - June 2007**

	2003	2004	2005	2006	June 2007
From Headquarters to the Field	2	2	2	6	1
From the Field to Headquarters	2	1	2	1	2
From the Field to the Field	18	24	19	25	15
Reassignment within same duty station	23	11	16	13	11
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>29</b>

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
2003 - June 2007**

Country of Nationality	2003	2004	2005	2006	June 2007
Albania		1		1	
Argentina	2			1	
Australia	3	2	3	2	4
Austria	1		1	2	
Azerbaijan					1
Bangladesh					2
Belarus					
Belgium	2		3		
Bosnia and Herzegovina	1		1		
Brazil			1	1	
Burkina Faso	1	1			
Canada	1	2	2	7	
Cape Verde					
Chile				1	
Colombia	1				
Costa Rica				2	1
Côte d'Ivoire					1
Croatia		2	1		
Czech Republic					
Denmark			1		
Egypt			1	1	1
Ethiopia				1	
Eritrea <sup>6</sup>			1		
Finland			1		
France	2	1	3	5	1
Georgia		1			1
Germany	3	3	3	2	1
Ghana	1				1
Greece		1			

<sup>6</sup> Non-Member States

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
2003 - June 2007 (cont.)**

Country of Nationality	2003	2004	2005	2006	June 2007
Hungary		1			
India <sup>7</sup>	3		1		
Indonesia <sup>7</sup>					1
Iraq				1	
Ireland		1			
Israel	1			1	
Italy	4	3	3	4	5
Japan		2		1	
Jordan					1
Kazakhstan	2	1			
Kenya		1		1	
Republic of Korea				1	
Latvia				1	
Liberia					
Lithuania					
Morocco	1				
Mozambique <sup>7</sup>					
Netherlands	1	1		1	
Nicaragua			1		
Pakistan		1	1		
Panama			1		
Peru	1				
Philippines	1	1	2	1	1
Poland					
Portugal	1	1			
Romania	1	1	1	1	
Russian Federation <sup>7</sup>			3	2	1

---

<sup>7</sup> Observer States



**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
 2003 - June 2007 (cont.)**

Country of Nationality	2003	2004	2005	2006	June 2007
Senegal		1	1	1	
Serbia	1	1	1		1
Sierra Leone					1
South Africa	2		1		
Slovakia				1	
Spain		1			1
Sweden				2	
Switzerland	1	4	2		
Thailand					
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>7</sup>	1	1	1	2	
Togo			1	1	
Turkey		1			
Ukraine			1		
United Kingdom	3	2	3	3	
United States of America	8	4	2	8	8
Uruguay	2				
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>34</b>
Number of nationalities	28	28	29	30	19

<sup>7</sup> Observer States

**15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2003 - June 2007**

<b>Vacancy notices issued</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>June 2007</b>
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Advertised internally only	5	7	2	3	3
Advertised internally and externally	5	0	0	0	0
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Employees from Headquarters	5	9	2	2	1
Employees from the Field	1	0	0	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1*</b>
<b>Cancelled/ reissued</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**16. Summary of temporary recruitment and selection, 2003 - June 2007**

	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>June 2007</b>
<b>For officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	44	56	97	101	41
Number of temporary positions filled	142	162	210	56	27
<b>Of which for emergency operations</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>138</b>	<b>26</b>	<b>13</b>
<b>For employees at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	6	22	4	0	0
Number of temporary positions filled	67	29	12	0	0

\* External candidate from non-represented Member State.

## ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

### 17. Associate Experts by nationality, 2003 - June 2007<sup>8</sup>

	2003	2004	2005	2006	June 2007
Armenia	1	1	1	1 <sup>9</sup>	
Austria				1	1
Belgium	1	1	2	2	1
Germany	1	3	3	3	1
Italy	1	3	4	4	4
Japan	3	3	1	1	2
Morocco	1 <sup>10</sup>				
Netherlands	5	4	4	4	
Niger		1	1	1 <sup>11</sup>	
Sweden	4	4	4	4	1
Switzerland	1	1			
United States of America	2	3	2	2	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>12</b>

<sup>8</sup> Includes Associate Experts present for only part of the year.

<sup>9</sup> Funded by the Government of the Netherlands.

<sup>10</sup> Funded by the Government of Belgium.

<sup>11</sup> Funded by *Organisation Internationale de la Francophonie*.

## OTHER CATEGORIES

## 18. Interns by gender and duty station, July 2006 - June 2007

Duty Station	Women	Men	Total
<b>Headquarters</b>			
Accounting	1	2	3
Budget	1	2	3
Director General's Office	4	2	6
Donor Relations	2	1	3
Emergency and Post-crisis	3	1	4
GFLCP/HVAP Claims Programmes	2	2	4
Human Resources Management	1	-	1
Information Technology and Communication	1	-	1
Information Technology/Legal Coordination	-	1	1
Intergovernmental Consultations	-	1	1
International Dialogue on Migration	-	1	1
International Migration Law and Legal Affairs	6	3	9
Media and Public Information	2	2	4
Migration Health	4	1	5
Migration Management Services	6	1	7
Migration Policy Research	5	3	8
Regional Advisers	2	-	2
Research and Publications	5	1	6
Resources Management	-	1	1
Staff Development and Learning	1	2	3
<b>Headquarters Total</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>73</b>
<b>Field</b>			
Accra	2	-	2
Addis Ababa	3	-	3
Ankara	8	1	9
Baku	-	1	1
Bangkok	7	2	9
Beitbridge	1	-	1
Bern	4	2	6
Bogota	6	7	13
Brussels	10	3	13
Budapest	5	-	5
Cairo	5	1	6
Chisinau	6	-	6
Colombo	3	-	3
Dhaka	4	5	9
Dili	2	4	6
Hanoi	2	1	3
Harare	5	-	5
Helsinki	1	2	3
Ho Chi Minh City	3	2	5

**18. Interns by gender and duty station, July 2006 - June 2007 (cont.)**

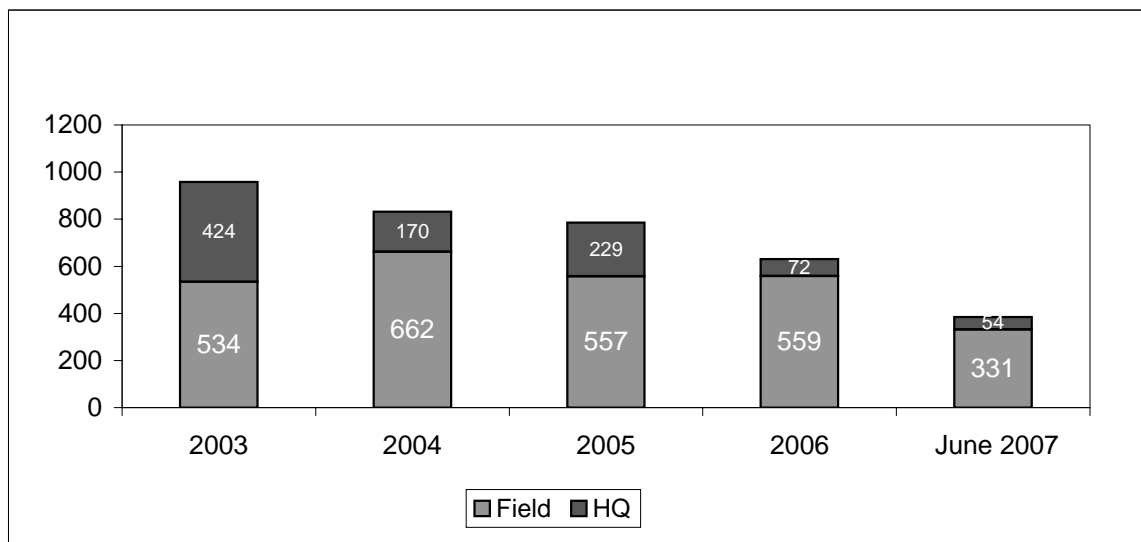
<b>Duty Station</b>	<b>Women</b>	<b>Men</b>	<b>Total</b>
<b>Field (cont'd)</b>			
Islamabad	1	-	1
Jakarta	5	3	8
Karachi	1	1	2
Kathmandu	1	-	1
Kiev	7	3	10
Kingston	1	-	1
La Paz	5	6	11
Lahore	3	-	3
Lima	1	1	2
Lisbon	1	1	2
London	1	1	2
Lusaka	3	-	3
Manila	2	1	3
Meulaboh	5	1	6
Mirpur	1	-	1
Montevideo	1	-	1
Moscow	3	-	3
Nairobi	1	-	1
Paris	6	1	7
Phnom Penh	2	-	2
Pontianak	1	-	1
Port-au-Prince	1	-	1
Pretoria	4	1	5
Pristina	1	-	1
Quito	-	1	1
Rome	11	5	16
San José	12	4	16
Santiago	3	-	3
Sarajevo	2	1	3
Seoul	6	-	6
Tallinn	1	-	1
Tapachula	1	-	1
Teheran	1	1	2
Tokyo	-	1	1
Vienna	6	1	7
Vilnius	2	-	2
Washington, D.C.	8	1	9
<b>Field Total</b>	<b>188</b>	<b>66</b>	<b>254</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>234</b>	<b>93</b>	<b>327</b>

## STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

### 19. Staff development and learning activities, 2003 – June 2007

	2003	2004	2005	2006	June 2007
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	86	114	111	66	47
Total staff members	3 689	4 037	5 015	6 470	6 052
Staff members trained	980	832	786	631	385
Percentage of staff trained	26.6%	20.6%	15.7%	9.8%	6.4%

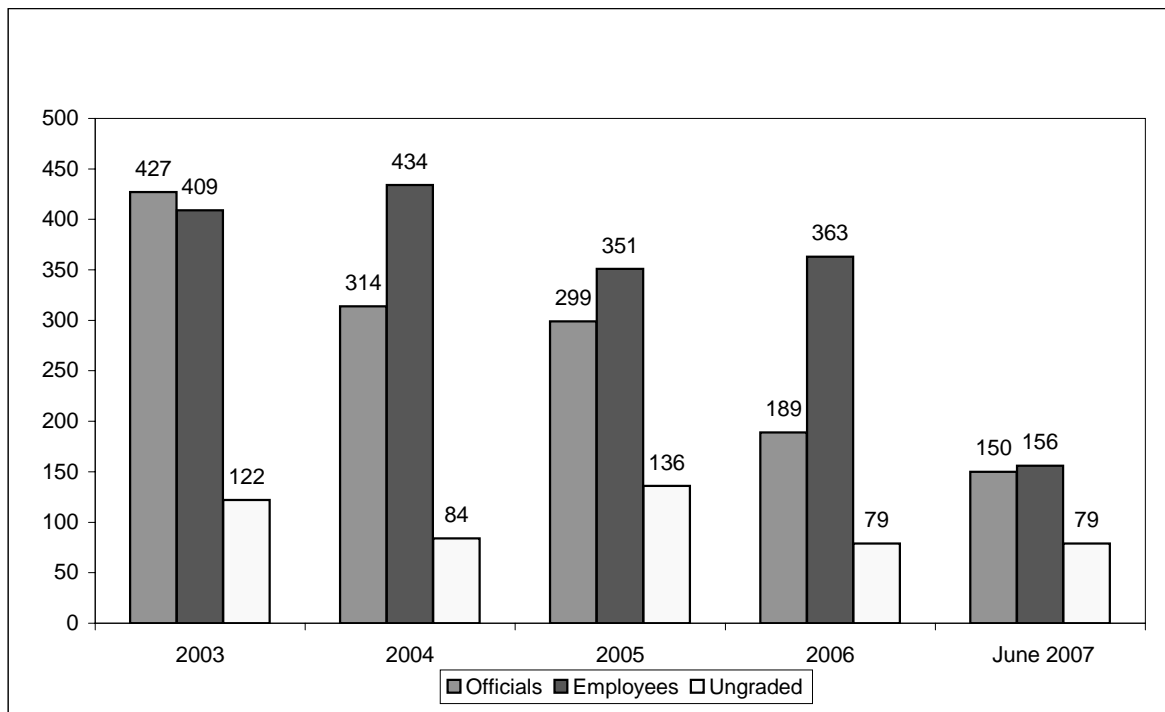
### 20. Staff trained by location, 2003 – June 2007



### 21. Staff trained by gender, 2003 - June 2007



### 22. Staff trained by staff category, 2003 - June 2007



**23. Staff trained by main areas of learning and development,  
July 2006 - June 2007**

MAIN AREAS	Gender breakdown				
	No. of IOM staff attending	No. of female	% of female	No. of male	% of male
Communication and Language Skills	18	12	67%	6	33%
Core Migration Skills	162	81	50%	81	50%
IT Technical Skills	7	4	57%	3	43%
Management Development	196	122	62%	74	38%
Resources Management	72	33	46%	39	54%
Project Management and Development	63	34	54%	29	46%
Performance Development System	49	32	65%	17	35%
<b>Grand Total</b>	<b>567</b>	<b>318</b>	<b>56%</b>	<b>249</b>	<b>44%</b>