

MC/INF/301

**Original: inglés
28 de octubre de 2010**

NONAGÉSIMA NOVENA REUNIÓN

INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

	Página
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DOTACIÓN DE PERSONAL EN LA OIM	2
Vacantes y colocaciones	2
Expertos Asociados	2
Intercambio, adscripción y préstamo de personal	2
Programa de Pasantías de la OIM	3
Rotación	3
III. PRESTACIÓN EFICAZ DE SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS	3
Política y servicios 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	5
Desarrollo y capacitación del personal	5
IV. CONCLUSIÓN	6

ANEXO – Panorama de estadísticas (únicamente en inglés)

INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. INTRODUCCIÓN

1. La gestión efectiva de los recursos humanos sigue siendo subyacente a la eficacia de la Organización y al suministro efectivo de programas y actividades operativas en apoyo de la Estrategia de la OIM. Durante el período reseñado, la importancia de la gestión de recursos humanos ha adquirido considerable magnitud a raíz de la serie de reformas fundamentales emprendidas en toda la Organización, incluida la reforma estructural y la elaboración de un Estatuto del Personal unificado, aplicable a todos los miembros del personal de la OIM.

2. La implementación de la política de rotación del personal prosiguió a lo largo de 2010. Uno de los objetivos de la rotación fue la colocación de altos funcionarios de la Sede en las Oficinas exteriores y la consiguiente transferencia de colegas de las Oficinas exteriores a puestos clave en la Sede. Este movimiento de altos funcionarios tiene por objeto mejorar la coherencia entre la Sede y las Oficinas exteriores. Al mismo tiempo, se reconoce que la rotación ejerce una presión adicional en la Organización en lo referente a su capacidad estructural y financiera de absorber cambios. Por consiguiente, la Administración tendrá en cuenta las enseñanzas extraídas para el ejercicio de rotación del próximo año, en particular en cuanto a encauzar las repercusiones de la reestructuración.

3. Los equipos de la División de Gestión de Recursos Humanos en Manila y Panamá siguieron ofreciendo apoyo operativo en materia de recursos humanos a las Oficinas exteriores de la OIM, mientras que el equipo de Gestión de Recursos Humanos en la Sede se centró en una serie de reformas normativas y otras actividades que aspiran a fomentar la gestión de recursos humanos en la OIM. Cabe destacar las siguientes actividades específicas:

- a) Finalización de la versión unificada del Estatuto del Personal aplicable a todo el personal de la OIM.
- b) Revisión del Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal, junto con la adopción de las primeras medidas para el desarrollo de un nuevo sistema integrado que consignará la evaluación del personal en la estructura administrativa más amplia de la Organización.
- c) Conclusión del segundo año del ejercicio anual de rotación, apoyado mediante el desarrollo y utilización de un programa de informática titulado Sistema de Gestión de la Rotación, que hace las veces de una base de datos electrónicos para almacenar la información pertinente y producir los informes y datos de estadísticas conexos.
- d) Participación activa de la División de Gestión de Recursos Humanos en la revisión estructural en la Sede y en el Equipo Encargado de la Implementación de la Revisión Estructural en las Oficinas exteriores.
- e) Apoyo en curso para el despliegue rápido de personal en respuesta a situaciones de emergencia en Haití y en el Pakistán.

II. DOTACIÓN DE PERSONAL EN LA OIM

Vacantes y colocaciones

4. Durante el periodo de que se trata, no hubo cambios significativos en la plantilla del personal de la Organización: 7.735 personas en junio de 2009 y 7.699 a finales de junio de 2010, lo que representa una disminución de 0,5% en la plantilla de personal durante el año. Entre enero de 2009 y junio de 2010, se publicaron 94 avisos de vacantes para funcionarios y se contrató o colocó a 73 funcionarios a través de anuncios internos (51) y externos (22). Asimismo, se publicó 8 avisos de vacantes para personal de Servicios Generales en la Sede y 56 avisos de vacantes de corta duración para funcionarios. Las actividades de contratación se encaminaron hacia la contratación y despliegue de personal para apoyar las intervenciones de la OIM en desastres naturales y actividades consecutivas a crisis, en situaciones tales como en el periodo posterior al terremoto que afectó a Haití en enero de 2010, y para satisfacer las necesidades en materia de personal en el Afganistán, el Pakistán, Sri Lanka y el Sudán.

Expertos Asociados

5. En el periodo que nos concierne, cinco nuevos Expertos Asociados se unieron a la Organización, financiados por los Gobiernos de los Estados Unidos, Italia, el Japón y Suecia, con lo cual el número total de Expertos Asociados en la Organización asciende a 23. El Programa de Expertos Asociados de la OIM comprende 16 acuerdos con países donantes y trata de fomentar la vinculación entre las prioridades de los donantes y los programas en curso o eventuales de la OIM, ofreciendo así una valiosa oportunidad para conseguir objetivos de desarrollo mutuamente beneficiosos. A raíz de las iniciativas en curso de la Organización a efectos de que los donantes financien a Expertos Asociados provenientes de países en desarrollo, el Gobierno de Italia financió a un nacional de Zimbabue en el marco de este Programa. Actualmente, hay gestiones en curso para ocupar tres puestos adicionales de Expertos Asociados. Durante el periodo de que se informa, la Organización retuvo a dos Expertos Asociados.

Intercambio, adscripción y préstamo de personal

6. Durante el presente periodo, se adscribió a 29 personas a la OIM o de la OIM. Las adscripciones a la OIM incluyeron un alto funcionario del Ministerio de Justicia de los Países Bajos, que fue enviado a Haití. Adicionalmente, 20 personas del SYNI¹ fueron adscritas a la OIM. De ellas, 14 fueron asignadas a la Sede y 6 a las Oficinas exteriores en Europa Oriental. Las gestiones con miras a la adscripción de un especialista de investigación del *Migration Policy Institute* para que trabaje en la OIM, se iniciaron durante el periodo que nos ocupa. La OIM también adscribió a funcionarios al Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI); también está debatiendo el préstamo de un Asesor Jurídico al Servicio de Proyectos de la Oficina de las Naciones Unidas, cuyo costo sería sufragado por dicha Oficina.

¹ 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.

Programa de Pasantías de la OIM

7. El Programa de Pasantías de la OIM sigue constituyendo una valiosa fuente para apoyar la pericia esencial de la OIM, al ofrecer a estudiantes o recién graduados la oportunidad de aprender sobre las actividades de la Organización y adquirir la experiencia laboral inicial. Durante el periodo que nos ocupa, se acogió a 70 pasantes en la Sede y a 123 en las Oficinas exteriores, provenientes de diferentes ámbitos educativos y de nacionalidades muy diversas. Además, se han suscrito nuevos acuerdos de pasantía con la Universidad de Nagoya y la Universidad de Estudios de Relaciones Exteriores de Tokio, Japón.

Rotación

8. En 2009, se estableció una lista de 61 funcionarios que incluía rotaciones diferidas del ejercicio correspondiente a 2008. En total, 33 funcionarios fueron objeto de rotación como parte de este ciclo y, del mismo, 26 son elegibles para la rotación. Las siete rotaciones restantes fueron un resultado de cambios necesarios en la estructura o de rotaciones de emergencia a raíz de necesidades específicas en ciertos proyectos. Los funcionarios cuya rotación fue diferida en el proceso de rotación de 2009, serán incluidos en el próximo ciclo de rotación. La Administración y el Comité de la Asociación del Personal celebraron varias reuniones consultivas, incluido un retiro de un día con altos dirigentes para encarar cuestiones relacionadas con la movilidad del personal y la rotación, y para examinar las enseñanzas extraídas del primer ejercicio de rotación. Los participantes estaban conscientes que el proceso de rotación había exigido un considerable cambio cultural en la Organización y también reconocieron que la gestión del siguiente ciclo de rotación, junto con la implementación de las recomendaciones de la reforma estructural, requerirían una consulta y coordinación intensivas a lo largo de 2011.

III. PRESTACIÓN EFICAZ DE SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

Política y servicios referidos a la gestión de Recursos Humanos

9. Durante el periodo de que se trata, la Unidad de Políticas y Sistemas de Recursos Humanos, que trabaja con la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Comité de la Asociación del Personal, finalizó la versión unificada y revisada del Estatuto del Personal que se aplicará a todos los miembros del personal de la OIM, tanto en la Sede como en las Oficinas exteriores. En ese contexto, se presentará al Comité Permanente de Programas y Finanzas, para su revisión y transmisión al Consejo, un documento explicativo de los nuevos estatutos y una comparación con los anteriores estatutos aplicables a funcionarios y a empleados.

10. En el transcurso del último año, se desarrollaron y llevaron a la práctica las siguientes políticas y directrices adicionales:

- a) Se revisó y estandarizó las políticas y directrices referentes a contratos de empleo de la OIM. Las directrices revisadas definen los diferentes tipos de contratos y las prestaciones conexas, además de reglamentar las condiciones requeridas para la obtención de cada tipo de contrato de empleo. También se introdujo un nuevo contrato de plazo fijo por dos años y se modificaron las condiciones para la concesión de contratos regulares por periodos de empleo indeterminados, a un mínimo de diez años

de servicios continuos en lugar de los cinco años requeridos en las instrucciones anteriores.

- b) Se desarrollaron nuevas directrices para definir la gestión de las licencias por enfermedad y la presentación de solicitudes de licencia por enfermedad en el marco del módulo de gestión de recursos humanos (PRISM HR).
- c) Se establecieron nuevas instrucciones para contar con normas uniformes y transparentes relativas al nombramiento y empleo de familiares de miembros del personal de la OIM, respetando el principio de no discriminación.
- d) Se instituyó una política para actualizar y aclarar el carácter obligatorio de los controles internos en la OIM en la gestión de la planilla de pagos y otros procedimientos financieros.

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

11. Durante el ejercicio de que se trata, la OIM adhirió al Programa de Dos Carreras y Movilidad del Personal, como parte de una iniciativa para apoyar a los funcionarios que se desplazan entre diversos lugares de destino en el marco de los procesos de rotación. Este Programa cuenta con el apoyo del Sistema de las Naciones Unidas y organismos asociados a fin de asistir globalmente a las familias móviles a que se adapten a sus lugares de destino y ayudar a los cónyuges expatriados a encontrar empleos y preservar sus carreras profesionales.

12. Asimismo, se concluyeron acuerdos con otros hospitales en Suiza, Filipinas y Kenya, a fin de facilitar los procedimientos de admisión y mejorar la eficacia en función de los costos de las prestaciones sanitarias. Actualmente, se están negociando otros acuerdos en otras Oficinas exteriores de la OIM.

13. La extensión de la cobertura del Seguro de Salud del Plan del Servicio Médico a las Oficinas exteriores de la OIM sigue su curso. Doce Oficinas adicionales se han afiliado a este plan durante el periodo de que se trata. Actualmente, hay un total de 115 Oficinas exteriores afiliadas, lo que representa 6.148 participantes (miembros del personal y personas a cargo elegibles).

14. En respuesta a los crecientes riesgos de violencia de que son objeto trabajadores humanitarios y su exposición a eventos traumáticos, la Unidad de Salud Ocupacional (OHU) y la Unidad de Salud y Seguro Médico y Salud (HIM) en Manila, impartieron y participaron en diferentes actividades de capacitación de personal (capacitación en primeros auxilios para conductores de vehículos; capacitación táctica en ayuda de primeros auxilios; formación en seguridad para mujeres que viajan con frecuencia) a fin de reducir los riesgos y permitir reacciones inmediatas que puedan salvar vidas. A efectos de reducir al mínimo el estrés postraumático del personal, la Unidad de Salud Ocupacional, conjuntamente con la Unidad de Salud y Seguro Médico, también ofrecieron apoyo en gestión del estrés y apoyo médico a las Oficinas del Afganistán, Haití, Myanmar, Sudáfrica y Sri Lanka, en coordinación con los Asesores en materia de estrés de la Dependencia de Gestión del Estrés Postraumático, del Departamento de Protección de las Naciones Unidas. También se elaboró un folleto sobre la gestión del estrés destinado al personal que trabaja en zonas de conflicto para ayudarle a hacer frente a las situaciones traumáticas.

Relaciones con el personal

15. La Dirección de Recursos Humanos ha seguido trabajando en estrecha colaboración con el Comité de la Asociación del Personal. En el transcurso de este ejercicio se celebraron reuniones periódicas entre la Administración y el Comité de Asociación del Personal, al tiempo que la División de Gestión de Recursos Humanos trató de ser activa a la hora de encarar cuestiones y preocupaciones planteadas por el Comité con relación al personal.

16. Al principio del ejercicio, la División de Gestión de Recursos Humanos estableció un Grupo sobre bienestar del personal², que se reúne una vez al mes para encarar e iniciar mecanismos estratégicos que ayuden a los miembros del personal y a la Dirección a hacer frente a dificultades y problemas que, si no se resuelven, podrían incidir negativamente en el trabajo y en la eficacia de las oficinas, y de la propia Organización.

17. En lo que respecta a las reclamaciones del personal, la Junta de Revisión Administrativa recibió 10 recursos en el transcurso de 12 meses, a lo largo del periodo anual que culmina el 30 de junio de 2010. No se presentó queja alguna ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

Desarrollo y capacitación del personal

18. En octubre de 2009, se estableció un Comité de Asesoramiento en materia de capacitación con el objeto de orientar en cuanto a la dirección emprendida por las iniciativas de la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal. El Comité fue consultado en diversas oportunidades, durante el periodo de que se trata, y sus recomendaciones se hallan consignadas en la aplicación global de instrumentos de desarrollo y capacitación del personal.

19. Siguiendo la tendencia observada en 2009, se ha impartido la Etapa 2 del Módulo de Capacitación en Gestión de Proyectos de la OIM en las Oficinas exteriores, a fin de facilitar el acceso del personal al tiempo que se reducen los gastos de viaje. En el transcurso de 2009 se organizaron cinco sesiones³, en comparación a cuatro en 2008⁴. Para 2010, se prevén seis sesiones, una en Ginebra y cinco en las Oficinas exteriores.

20. Habida cuenta de la compleja misión que incumbe a los Jefes de Misión de la OIM, la Unidad de Desarrollo y Capacitación de Personal ha promovido una perspectiva modular para una capacitación específica y significativa destinada a los Jefes de Misión. Por consiguiente, el primer módulo "Gestión de los Recursos de la OIM" será experimentado en octubre de 2010, habiéndose previsto la impartición de otros módulos sobre la gestión de la seguridad del personal, operaciones, prensa y mediación a lo largo de 2011.

² El Grupo sobre el bienestar del personal está integrado por el Mediador, la Coordinadora de Cuestiones de Género, la Jefa de la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal, la Jefa de la Unidad de Salud Ocupacional, el Especialista de Políticas, el Asesor Jurídico y el Especialista en seguros y prestaciones, y está presidido por el Director de la División de Gestión de Recursos Humanos.

³ Se organizaron sesiones en Bruselas, Ginebra, Manila, Nairobi y Panamá.

⁴ Todas estas sesiones se organizaron en Ginebra.

21. El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional fue revisado a finales de 2009, por un Grupo de Oficiales de Gestión de Recursos y Especialistas en Gestión de Recursos Humanos en Manila y Panamá. Habida cuenta de las amplias recomendaciones a que dio lugar dicha revisión, la División de Gestión de Recursos Humanos y la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal han adoptado las medidas para desarrollar un sistema más robusto que formará parte de la evaluación del personal como parte de un esquema de gestión de la Organización mucho más amplio. Ello con el objeto de que la Administración de la OIM pueda lanzar este nuevo sistema durante el primer semestre de 2011.

IV. CONCLUSIÓN

22. El próximo año traerá consigo mayores retos para la Administración dada la puesta en práctica de los procesos de reestructuración en las Oficinas exteriores. Es de preveer que las reformas recientes y en curso —tales como el nuevo Estatuto del Personal, la implementación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional— faciliten el apoyo de la División de Recursos Humanos al proceso de implementación. En su quehacer, la División antedicha seguirá adoptando importantes medidas con miras a mejorar la calidad de la gestión de recursos humanos en la OIM.

Anexo

STATISTICAL OVERVIEW

IOM STAFF COMPOSITION	2
Figure 1 IOM Field locations, 2006–June 2010	2
Figure 2 IOM staffing trends, 2006–June 2010	2
Figure 3 IOM staff by category, location and gender, June 2010	3
Figure 4 Officials – Distribution by gender and category/grade, 2006–June 2010	3
Figure 5 All officials and Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2010.....	4
Figure 6 Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010	5
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2010	8
Figure 8 Headquarters General Service staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2010	8
Figure 9 General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010	9
ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES	12
Figure 10 Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010..	12
Figure 11 Interns – Distribution by duty station and gender, July 2009–June 2010	13
Figure 12 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2009–June 2010 ..	14
RECRUITMENT AND SELECTION	15
Figure 13 Vacancy notices issued for officials, 2006–June 2010	15
Figure 14 Officials appointed through vacancy notices, 2006–June 2010	15
Figure 15 Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010.....	16
Figure 16 Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2006–June 2010	18
Figure 17 Mobility of internal staff, 2006–June 2010	18
Figure 18 Temporary recruitment and selection, 2006–June 2010	18
STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING	19
Figure 19 Staff development and learning activities, 2006–June 2010	19
Figure 20 Staff trained – Distribution by gender, 2006–June 2010	19
Figure 21 Staff trained – Distribution by location, 2006–June 2010.....	20
Figure 22 Staff trained – Distribution by category, 2006–June 2010	20
Figure 23 Regional distribution of staff trained by location, January–June 2010	21
Figure 24 Staff trained – Distribution of staff trained by main areas of learning and development and gender: Regional distribution, January–June 2010	21

IOM STAFF COMPOSITION¹

Figure 1: IOM Field locations, 2006–June 2010

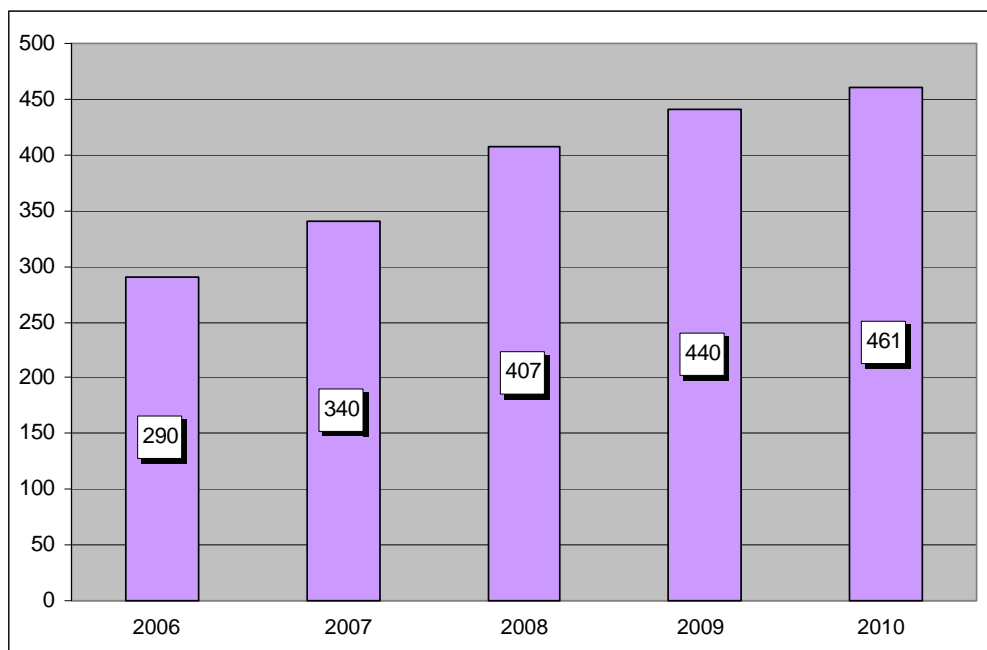
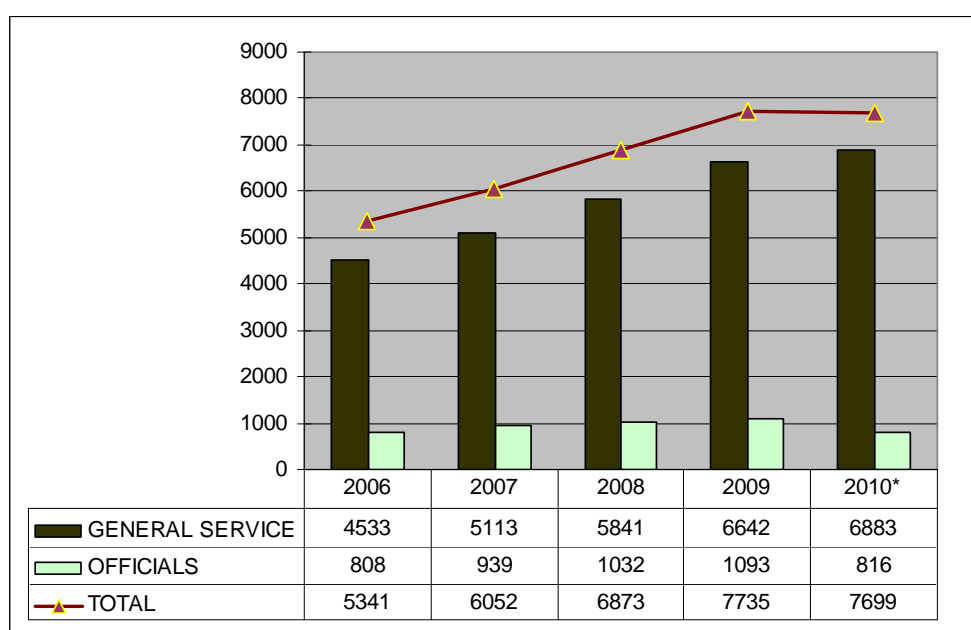


Figure 2: IOM staffing trends,² 2006–June 2010



* As of 2010, National Officers have been included in the General Service category.

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

² Including staff members holding a short-term contract.

Figure 3: IOM staff by category, location and gender, June 2010

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (816)	Officials ³	57	51	223	355	686
	Officials, short-term	8	4	43	52	107
	Associate Experts	1	1	14	7	23
General Service (6 883)	National Officers	0	0	157	173	330
	General Service ³	53	21	2 489	2 806	5 369
	General Service, short-term	2	1	461	720	1 184
TOTAL		121	78	3 387	4 113	7 699

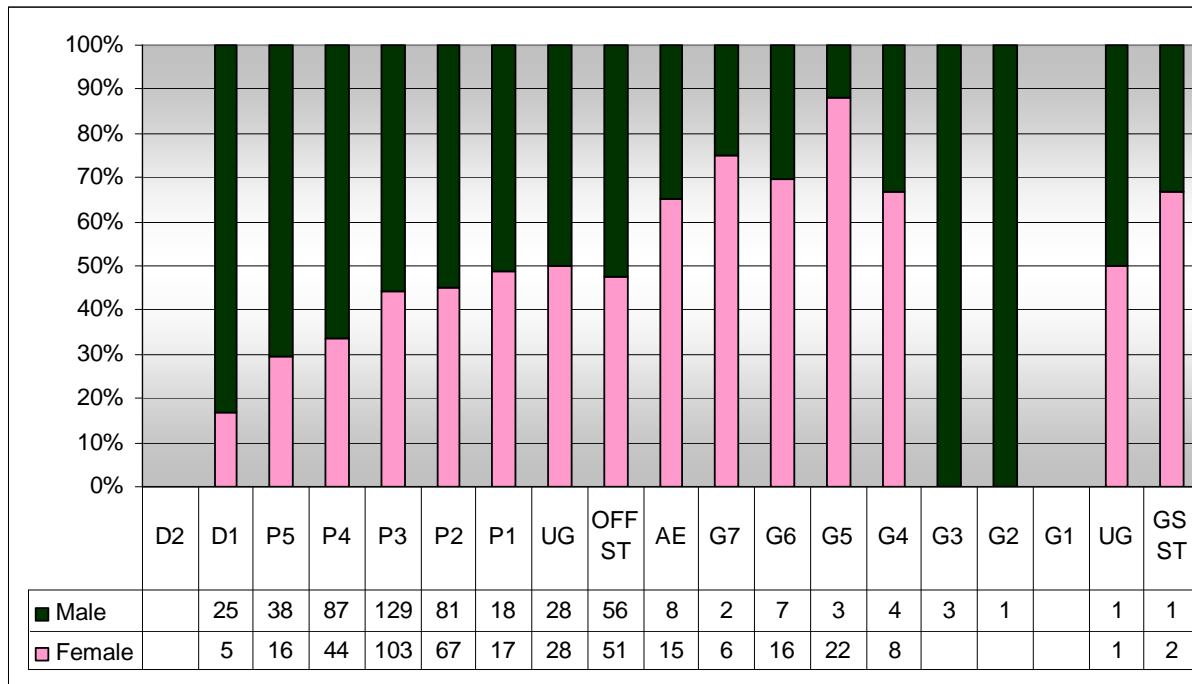
Figure 4: Officials – Distribution by gender and category/grade, 2006–June 2010

Category/grade	June 2006		June 2007		June 2008		June 2009		June 2010		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
P5 and above	14%	6%	13%	5%	12%	5%	11%	4%	13%	6%	
P3–P4	38%	32%	36%	33%	35%	27%	34%	28%	46%	42%	
P1–P2	14%	21%	14%	16%	12%	18%	15%	20%	21%	24%	
PU	3%	4%	3%	4%	2%	4%	3%	5%	6%	8%	
Short-term officials	17%	13%	10%	13%	12%	14%	9%	10%	12%	15%	
Associate Experts	1%	4%	0%	3%	1%	2%	1%	3%	2%	4%	
National Officers	14%	20%	24%	26%	27%	29%	27%	31%	*	*	
Total	Gender	458	350	532	407	587	445	624	469	470	346
	Gender (%)	57%	43%	57%	43%	57%	43%	57%	43%	58%	42%
Total officials		808		939		1 032		1 093		816	

* For the current year, National Officers are reported under the General Service category.

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

**Figure 5: All officials and Headquarters General Service staff –
 Distribution by gender and category/grade, June 2010**



OFF ST: Officials, short-term.
 GS ST: General Service, short-term.

Figure 6: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown			
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	F		M			
Member States																
Afghanistan					1	2								3		3
Albania					1			1						2	2	
Algeria				1	1									2		2
Angola									1					1	1	
Argentina				1	1				1					3	1	2
Armenia														0		
Australia			4	6	10	4	2	5	4					35	9	26
Austria		1		2	5	1			1		1			11	5	6
Azerbaijan				1										1		1
Bahamas														0		
Bangladesh		1	1		1	1								4	1	3
Belarus					1	1								2		2
Belgium			2	3	3	2	1		1		2			14	7	7
Belize														0		
Benin														0		
Bolivia (Plurinational State of)			1	1	1									3	1	2
Bosnia and Herzegovina				1	4									5	3	2
Brazil						1	1	2	1					5	1	4
Bulgaria				1										1	1	
Burkina Faso						1			1					2	1	1
Burundi								1						1	1	
Cambodia														0		
Cameroon														0		
Canada			3	7	7	5	1	3	6					32	11	21
Cape Verde														0		
Chile			1											1		1
Colombia						2	1	1	7					11	5	6
Congo						1								1		1
Costa Rica			2	2	4	1		1						10	2	8
Côte d'Ivoire				2		1	1							4	1	3
Croatia				2	1		1	1						5	3	2
Cyprus														0		
Czech Republic														0		
Democratic Republic of the Congo					1				2					3		3
Denmark				2	2						1			5	2	3
Dominican Republic														0		
Ecuador				1										1		1
Egypt			1		2	3	5							11	4	7
El Salvador								1						1		1
Estonia								1						1	1	
Finland					1						1			2	1	1
France		1	6	7	9	6	3	4	7		1			44	23	21
Gabon														0		
Gambia														0		
Georgia				1	1	2								4		4
Germany		5	2	5	9	2		1	7		3			34	15	19
Ghana			2	1		3								6	1	5
Greece				1		1								2	1	1
Guatemala														0		
Guinea								1						1	1	
Guinea-Bissau														0		
Haiti					2									2	1	1

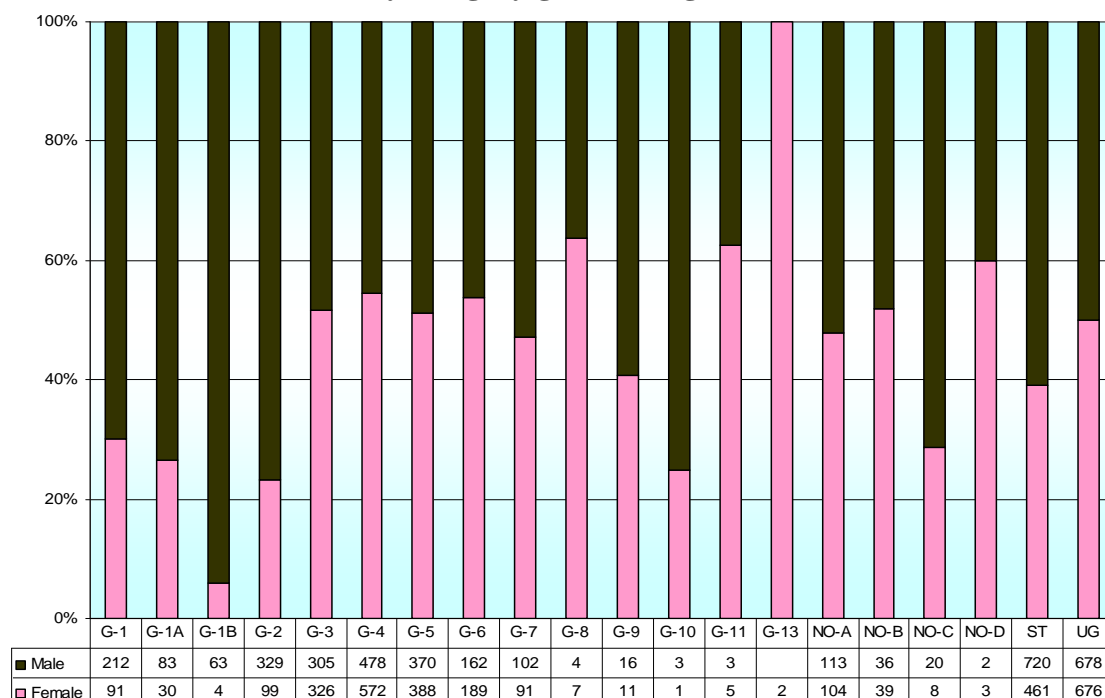
Figure 6: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010 (continued)

Country of nationality	Category/Grade										Total	Gender breakdown		
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M	
Member States (continued)														
Honduras						1						1	1	
Hungary		1		1								2	2	
India		1	2	2	4	1	1	1				12	6	6
Iran (Islamic Republic of)			1		1							2	1	1
Ireland				1	1	2				2		6	2	4
Israel				1								1	1	
Italy		4	3	14	13	6	2	3	5	5		55	20	35
Jamaica												0		
Japan			1		8	4			2	4		19	15	4
Jordan				2	4	3	6	1				16	2	14
Kazakhstan				1								1		1
Kenya			3	1	9	5			1			19	8	11
Kyrgyzstan									1			1		1
Latvia					1							1	1	
Liberia					1	1						2		2
Libyan Arab Jamahiriya												0		
Lithuania				1					1			2	2	
Luxembourg												0		
Madagascar												0		
Mali					1							1		1
Malta												0		
Mauritania												0		
Mauritius					1			2				3	3	
Mexico						1						1	1	
Mongolia												0		
Montenegro									1			1		1
Morocco									1			1	1	
Namibia												0		
Nepal									1			1	1	
Netherlands			1	2	4	1		2	1			11	4	7
New Zealand		2			2							4		4
Nicaragua				1	1		1					3		3
Niger												0		
Nigeria												0		
Norway		1		1	2				1			5	2	3
Pakistan					2	1			3			6	3	3
Panama			1		1	1						3	1	2
Paraguay												0		
Peru			1		1				3			5	1	4
Philippines			3	1	10	13	1	1	3			32	16	16
Poland						1	1	2	1			5	3	2
Portugal			1	1	2	6						10	2	8
Republic of Korea				1								1	1	
Republic of Moldova						1						1	1	
Romania			1	3	1	2			1			8	5	3
Rwanda									1			1		1
Senegal					1	2						3	1	2
Serbia				5	7	1	1		1			15	4	11
Sierra Leone				1		2						3	2	1
Slovakia						2						2	2	
Slovenia												0		
Somalia												0		

Figure 6: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010 (continued)

Country of nationality	Category/Grade											Total	Gender breakdown	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts	F		M	
Member States (continued)						3		1				4	3	1
South Africa														
Spain		1		1	3	1			6			12	8	4
Sri Lanka					1	1			1			3		3
Sudan		1			1							2	1	1
Sweden				1	6				5	4		16	10	6
Switzerland			2	3	4	1			5			15	8	7
Tajikistan					2	1	1					4	1	3
Thailand					4	2		2				8	7	1
Togo												0		
Trinidad and Tobago												0		
Tunisia												0		
Turkey					1			1				2		2
Uganda				1				1	1			3	1	2
Ukraine					2	1						3	2	1
United Kingdom		1	2	11	11	3	1	2	7			38	20	18
United Republic of Tanzania												0		
United States of America		5	5	20	26	19	4	7	12			98	38	60
Uruguay		3	2		1	1		1				8	2	6
Venezuela (Bolivarian Republic of)		1										1		1
Viet Nam					1							1	1	
Yemen												0		
Zambia												0		
Zimbabwe					2			1		1		4	1	3
Non-Member States														
Chad						1						1	1	
China				1								1		1
Eritrea					1	1						2	1	1
Ethiopia					3	2						5	3	2
Indonesia					2	6		1				9	5	4
Iraq					2							2	1	1
Lebanon				1		1		2				4	2	2
Malaysia					1	1						2		2
Mozambique		1		1	2							4		4
Myanmar								2	1			3	2	1
Russian Federation				2	3	4						9	4	5
The former Yugoslav Republic of Macedonia				1	5	2						8	1	7
Turkmenistan					2							2	2	
Total	0	30	54	131	232	148	35	56	107	23		816	346	470

**Figure 7: General Service staff in the Field –
 Distribution by category/grade and gender, June 2010**



**Figure 8: Headquarters General Service staff⁴ –
 Distribution by country of nationality and gender, June 2010**

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Argentina	1		1
Austria			0
Azerbaijan			0
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Estonia			0
France	15	7	22
Germany	1	1	2
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Italy	3	1	4
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Portugal			0
Romania		1	1
Slovakia			0
Spain	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	13	3	16
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	55	22	77

⁴ Including short-term employees.

Figure 9: General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010

Country of nationality	Category/Grade																				Total	Gender breakdown			
	G-1	G-1A	G-1B	G-2	G-3	G-4	G-5	G-6	G-7	G-8	G-9	G-10	G-11	G-13	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	ST	UG		F	M		
Member States																									
Afghanistan		7	17	27	5	26	25	9	12						3	1			47	27	206	19	187		
Albania	2				2	4	1	1							1		1		1	1	14	10	4		
Algeria																					0				
Angola																			5	21	26	7	19		
Argentina	1			3	3	8	2	2										3	3	25	21	4			
Armenia					3	4	1								1	2		1	9	21	11	10			
Australia				3	9	6	3								1					22	18	4			
Austria				7	8	6	2	1								1			2	2	29	21	8		
Azerbaijan				1	2	1	3	1							1				1	16	26	16	10		
Bahamas																			1	1	2	2			
Bangladesh	3			3	25	12	7	4	3						11	2	1		8	4	83	31	52		
Belarus				2	3	8	1	2							1					1	18	12	6		
Belgium				1	7	25	12	8							1		1		7		62	35	27		
Belize																					0				
Benin																					0				
Bolivia (Plurinational State of)																			12	4	16	7	9		
Bosnia and Herzegovina						2	4	3											1	10	20	13	7		
Brazil																					0				
Bulgaria				1		1														2	4	2	2		
Burkina Faso																					0				
Burundi					1										1				1		3	2	1		
Cambodia		7	2	4	4		2	4	1						2	1			3	10	40	15	25		
Cameroon					1		1													2	4	2	2		
Canada																				3	3	2	1		
Cape Verde																					0				
Chile				1	3	3													3		10	7	3		
Colombia	19			25	33	23	49	19	5						31	7	4		26	271	512	319	193		
Congo																				6	6	3	3		
Costa Rica				1		2	1	2	1						2				10	18	37	22	15		
Côte d'Ivoire			1	1	1	2	1	2											10	1	19	7	12		
Croatia					1	1	2								1					1	6	5	1		
Cyprus																					0				
Czech Republic				4	4	1										1				2	12	7	5		
Democratic Republic of the Congo	1			11	3		4										1		50	23	93	16	77		
Denmark																					0				
Dominican Republic	2				1			1											12	1	17	9	8		
Ecuador	12			11	2	10	2	4	5							3				9	58	27	31		
Egypt				3	2	12	3	3	2						2				11	15	53	25	28		
El Salvador		3	1	1		2	2													7	16	11	5		
Estonia								1											3	1	5	5			
Finland					3	5	2	4								1			6	3	24	14	10		
France																				11	11	10	1		
Gabon																					0				
Gambia						1													1		2	1	1		
Georgia	5			4	2	2	2	2							1	2			38	2	60	36	24		
Germany				11	5	8		1									1		1	3	30	18	12		
Ghana	4			5	4	11	10	8	1						3	2			1	2	51	26	25		
Greece	4			1		1	3	1	1									1		3	15	9	6		
Guatemala		8	1	8		1	5	1	2							2			3		31	14	17		
Guinea	4			2	2	8	3		1						1					21	6	15			
Guinea-Bissau																					0				
Haiti	10			10	6	21	5	3	2						3	1	2	1	114	6	184	37	147		
Honduras	2			3		6	2												1		14	9	5		
Hungary	1				2	1	3	2							2				3		14	7	7		
India				4		3	3													1	11	4	7		
Iran (Islamic Republic of)				1	1	2	1		3						1		1		1	2	13	5	8		

Figure 9: General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2010 (continued)

Country of nationality	Category/Grade																				Total	Gender breakdown	
	G-1	G-1A	G-1B	G-2	G-3	G-4	G-5	G-6	G-7	G-8	G-9	G-10	G-11	G-13	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	ST	UG		F	M
Member States (cont'd)																							
Ireland				1	1	1	1	1								1					6	5	1
Israel																					0		
Italy	2			2	7	6	3	6	2	1					2				13	1	45	31	14
Jamaica																				3	3	2	1
Japan	1			5	2	1									1						10	10	
Jordan	39			15	22	72	34	17	10						9	3	1	1	34	14	271	143	128
Kazakhstan	3					3	1	2	2						2	1		1	1	3	19	10	9
Kenya	33			30	25	42	49	11	7						11	2	2		50	73	335	168	167
Kyrgyzstan	3			3	1	1	1		2							1			1		13	4	9
Latvia								1	1								1				3	2	1
Liberia							1								1				10	5	17	3	14
Libyan Arab Jamahiriya				3	4			1								1			4	5	18	8	10
Lithuania						1	3	4	1						1		1				11	10	1
Luxembourg																					0		
Madagascar																					0		
Mali	1				1	1															3		3
Malta																			4	2	6	4	2
Mauritania							1	1											2		4		4
Mauritius					1															1	2	2	
Mexico							4												8	10	22	10	12
Mongolia																					0		
Montenegro					1	4	1												2		8	6	2
Morocco		8				3		1											5		17	9	8
Namibia																					0		
Nepal	14			34	49	109	48	9	2						7	1		30	69	372	153	219	
Netherlands					1		4	4	9	9	27	4	8	2					2		70	42	28
New Zealand																					0		
Nicaragua						1													3	2	6	5	1
Niger							1												3		4		4
Nigeria	4				1	3	3									3			2	2	18	7	11
Norway					13	4	1	1											15	1	35	22	13
Pakistan		14		9	46	11	4	4	3						5	2	2		25	5	130	46	84
Panama	1				1	12	2		1						1		2		1	1	22	13	9
Paraguay																			3	2	5	3	2
Peru	1				2			1									1		18	23	46	17	29
Philippines	9			13	25	60	44	24	12						16	6		1	29	3	242	148	94
Poland					8	4	2	1								2			2	3	22	17	5
Portugal					3		1	2											1	1	8	5	3
Republic of Korea																			1	1	2	2	
Republic of Moldova					3	4	10	3	2						5	1			11	17	56	31	25
Romania	2				4	1	3	1							1						12	8	4
Rwanda						1									1				1		3	1	2
Senegal	1			3	4	3	9	3	1							1			1	3	29	13	16
Serbia	3			8	7	18	5	6	1						4				1	14	67	31	36
Sierra Leone	2			1	2	3	1	3							1					3	16	3	13
Slovakia				1	5	9	4								1						20	14	6
Slovenia						1															1		1
Somalia																			21	7	28	4	24
South Africa	1			5	1	7	5	7	5						4	4	1		3	1	44	31	13
Spain								1								1			1	4	7	5	2
Sri Lanka		5	26	32	29	28	41	12	4						4	1			63	10	255	43	212
Sudan	31			44	34	33	30	12	6						11	2	1		81	52	337	57	280
Sweden																					0		
Switzerland																					0		
Tajikistan	1			1	1	7	3	3	1						1				2	9	29	12	17

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

Figure 10: Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010⁵

	2006	2007	2008	2009	June 2010
Armenia	1 ⁶				
Austria	1	1	1	1	1
Belgium	2	1	1	2	2
Denmark				1	1
Finland				1	1
France			1	1	1
Germany	3	1	1	2	3
Italy	4	4	5	5	5
Japan	1	2	4	3	4
Morocco					
Netherlands	4				
Niger	1 ⁷				
Sweden	4	1	1	4	4
Switzerland					
United States of America	2	2	2		
Zimbabwe					1 ⁸
Total	23	12	16	20	23

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

⁶ Funded by the Government of the Netherlands.

⁷ Funded by the Organisation Internationale de la Francophonie.

⁸ Funded by the Government of Italy.

Figure 11: Interns – Distribution by duty station and gender, July 2009–June 2010

Duty station	F	M	Total
Headquarters			
Accounting		1	1
Budget	1	1	2
Director General's Office	7		7
Donor Relations	2	1	3
Emergency and Post-crisis	8	1	9
External Relations	1		1
GFMD Support Unit	1	1	2
International Dialogue on Migration	7	2	9
International Migration Law and Legal Affairs	6	1	7
Labour and Facilitated Migration	3		3
Media and Communication	2		2
Migration Health	7		7
PRISM Technical		1	1
Regional Advisers		1	1
Research and Publications	3	2	5
Return Management and Counter-trafficking	4	2	6
Staff Development, Learning and Communication	2	1	3
Technical Cooperation on Migration	1		1
Headquarters total	55	15	70
Field			
Angola	1		1
Armenia	1		1
Australia	1		1
Austria	4	4	8
Azerbaijan	2	1	3
Bangladesh	1		1
Belgium	5		5
Bosnia and Herzegovina	3		3
Cambodia	3	2	5
Colombia	6	2	8
Costa Rica	1		1
Egypt	2	2	4
Finland	1	1	2
France	3		3
Germany	2		2
Guatemala	1		1
Hungary	1		1
Indonesia	1	2	3
Italy	2	1	3
Jordan	1		1
Kenya	2	2	4
Montenegro		1	1
Morocco	1		1
Pakistan	4	2	6
Paraguay		1	1
Philippines	5	2	7
Poland		1	1
Republic of Korea	2		2
Russian Federation	5	2	7
Slovakia	1		1
South Africa	2		2
Sudan		1	1
Syrian Arab Republic		1	1
Tajikistan	1		1
Thailand	11	5	16
Timor-Leste	1		1
Turkey		2	2
Ukraine	2	2	4
United States of America		1	1
Viet Nam	2		2
Zambia	1		1
Zimbabwe	3		3
Field total	85	38	123
GRAND TOTAL	140	53	193

**Figure 12: Secondees – Distribution by duty station and gender,
July 2009–June 2010**

Duty station	Female	Male	Total
Headquarters (SYNI Programme*)			
Director General's Office	2		2
Emergency and Post-crisis	3	1	4
International Migration Law and Legal Affairs	1		1
Labour and Facilitated Migration	1	1	2
Media and Communication	1		1
Research and Publications	3		3
Staff Development, Learning and Communication	1		1
Headquarters total	12	2	14
Eastern Europe (SYNI Programme)	3	3	6
Total (SYNI Programme)	15	5	20
Field			
Afghanistan		1	1
Indonesia	3	2	5
Morocco		1	1
Netherlands		1	1
Sudan		1	1
Field total	3	6	9

* SYNI is a non-profit-making professional project carried out by Lausanne City Council which offers motivated professionals the possibility of participating in formative international cooperation assignments in Switzerland and abroad.

RECRUITMENT AND SELECTION

Figure 13: Vacancy notices issued for officials, 2006–June 2010

Vacancy notices issued	2006	2007	2008	2009	June 2010
Total number of vacancy notices issued⁹	72	106	71	75	19
Headquarters positions	8	16	9	18	4
Field positions	64	90	62	57	15
Advertised internally only¹⁰	37	56	53	55	10
Headquarters positions	5	12	7	14	1
Field positions	32	44	46	41	9
Advertised internally and externally	35	50	18	20	9
Headquarters positions	3	4	2	4	3
Field positions	32	46	16	16	6

Figure 14: Officials appointed through vacancy notices, 2006–June 2010

Vacancy notices issued	2006	2007	2008	2009	June 2010
Vacancies filled internally	45	46	40	45	6
Headquarters positions	5	11	5	12	1
Field positions	40	35	35	33	5
Vacancies filled externally	14	40	10	18	4
Headquarters positions	2	3	1	4	1
Field positions	12	37	9	14	3
Total¹¹	59	86	50	63	10

⁹ Since January 2008, vacancy notices advertised internally have also been open to external candidates from non-represented Member States.

¹⁰ From January 2009 to June 2010, IOM issued 94 vacancy notices (75 + 19).

¹¹ From January 2009 to June 2010, IOM recruited and placed a total of 73 staff members appointed through vacancy notices.

Figure 15: Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010

Country of nationality	2006	2007	2008	2009	June 2010
Afghanistan				1	
Albania	1				
Argentina	1				
Australia	2	7	3	3	2
Austria	2		2		1
Azerbaijan		1		1	
Bangladesh		2			
Belarus			1		
Belgium				1	
Bosnia and Herzegovina					
Brazil	1	2			
Burkina Faso					
Canada	7	1	3	2	1
Cape Verde					
Chile	1				
Colombia					
Costa Rica	2	2	2		
Côte d'Ivoire		1		1	
Croatia					
Czech Republic					
Denmark					
Ecuador			1		
Egypt	1	3	1		
Eritrea ¹²					
Ethiopia ¹³	1			1	
Finland					1
France	5	5	2	2	
Georgia		1			
Germany	2	3	4	3	1
Ghana		1			1
Greece			1		
Hungary					
India		2	1	2	
Indonesia ¹³		2			
Iraq ¹²	1				
Ireland		1	1		
Israel	1				
Italy	4	8	2	5	
Japan	1		1	1	
Jordan		2	2	1	
Kazakhstan			1		
Kenya	1	2			1
Latvia	1			1	
Liberia		1			
Lithuania					
Malaysia ¹²		1			
Morocco					
Mozambique ¹³					
Netherlands	1	2		2	1
New Zealand				1	

Figure 15: Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2006–June 2010 (continued)

Country of nationality	2006	2007	2008	2009	June 2010
Nicaragua					
Niger		1			
Nigeria		1			
Norway			1		
Pakistan			1		
Panama				1	
Peru					
Philippines	1	2	2	2	
Poland					
Portugal			1	1	
Republic of Korea	1				
Republic of Moldova				1	
Romania	1		1	1	
Russian Federation ¹³	2	6		3	
Senegal	1			2	
Serbia		1	1		
Sierra Leone		1			
South Africa					1
Slovakia	1				
Spain		1			
Sri Lanka		1			
Sudan		1		1	
Sweden	2			1	
Switzerland				3	
Thailand		2	1	1	
The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹³	2	1			
Togo	1				
Trinidad and Tobago				1	
Tunisia					
Turkey					
Uganda		1			
Ukraine		2			
United Kingdom	3	1	2	5	
United States of America	8	14	11	11	
Uruguay			1		
Venezuela (Bolivarian Republic of)				1	
Total	59	86	50	63	10
Number of nationalities	30	36	26	31	9

¹² Non-Member States.

¹³ Observer States.

Figure 16: Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2006–June 2010

Vacancy notices issued	2006	2007	2008	2009	June 2010
Total number of vacancy notices issued	3	3	4	5	3
Advertised internally only	3	2	3	4	2
Advertised internally and externally	0	1	1	1	1
Total number of corresponding positions	3	3	4	5	3
Vacancies filled internally	2	1	3	4	2
Employees from Headquarters	2	1	3	1	0
Employees from the Field	0	0	1	3	2
Vacancies filled externally	0	1¹⁴	1	0	1
Cancelled/reissued	0	0	0	1¹⁵	0

Figure 17: Mobility of internal staff, 2006–June 2010

	2006	2007	2008	2009	June 2010
From Headquarters to the Field	6	5	4	0	1
From the Field to Headquarters	1	8	2	5	1
From one Field Office to another	25	41	28	28	5
Reassignment within same duty station	13	19	11	14	1
Total	45	73	45	47	8

Figure 18: Temporary recruitment and selection, 2006–June 2010

	2006	2007	2008	2009	June 2010
For officials					
Number of temporary vacancy notices issued ¹⁶	101	41	182	32	24
Number of temporary positions filled	56	17	182	21	17
Of which for emergency and post-conflict operations	26	21	66	1	1
For employees at Headquarters					
Number of temporary vacancy notices issued	0	0	5	1	0
Number of temporary positions filled	0	0	5	1	0
Direct recruitment					
For officials	0	0	0	153	130
For employees	0	0	0	5	4

¹⁴ External candidate from a non-represented Member State.

¹⁵ VN 2009/01 (E) Administrative & Financial Assistant (G5) - Geneva, Switzerland has been cancelled and reissued as SVN 2009/01 (E) Administrative & Financial Assistant (G5) - Geneva, Switzerland.

¹⁶ From January 2009 to June 2010, 56 temporary vacancies were published.

STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

Figure 19: Staff development and learning activities, 2006–June 2010

	2006	2007	2008	2009	June 2010
Learning activities organized by SDL	66	89	89	60	43
Total staff members	6 470	6 052	6 873	7 735	7 699
Staff members trained	631	894	1 146	1 266	757
Percentage of staff trained	9.80%	14.80%	16.70%	16.37%	9.83%

Figure 20: Staff trained – Distribution by gender, 2006–June 2010

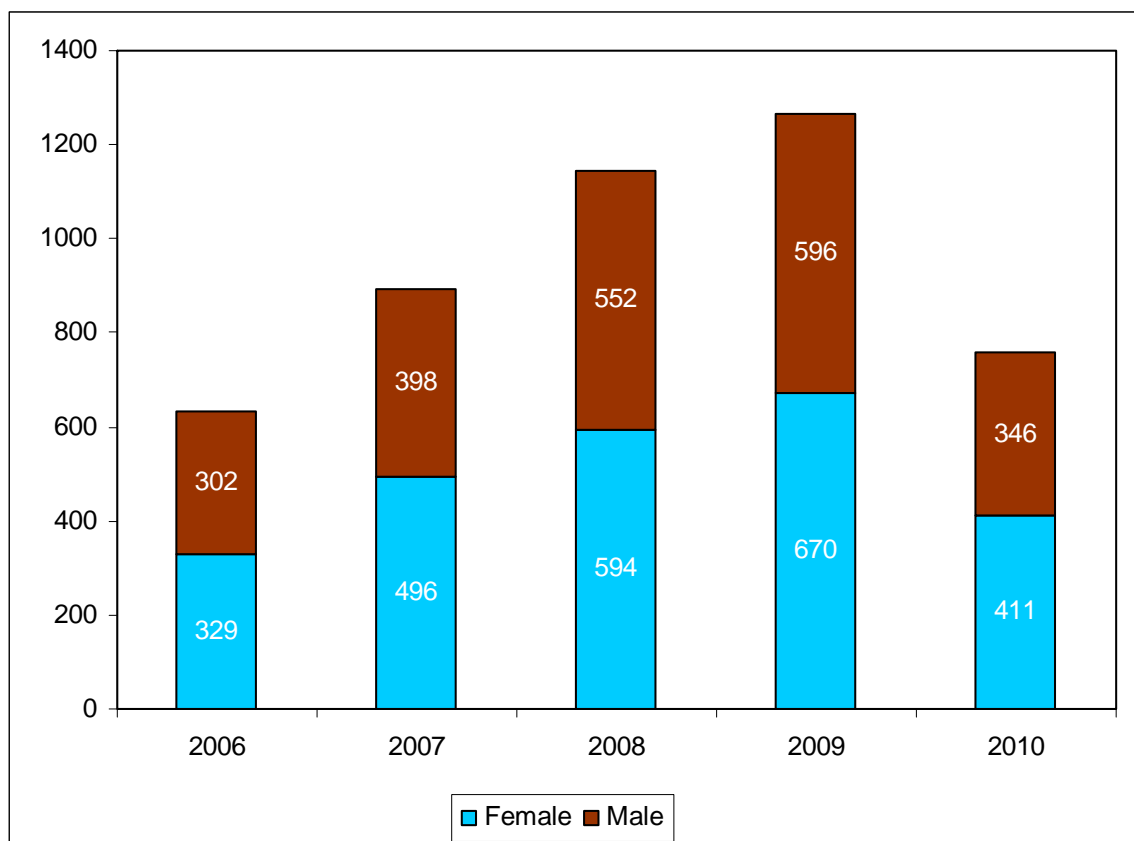


Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2006–June 2010

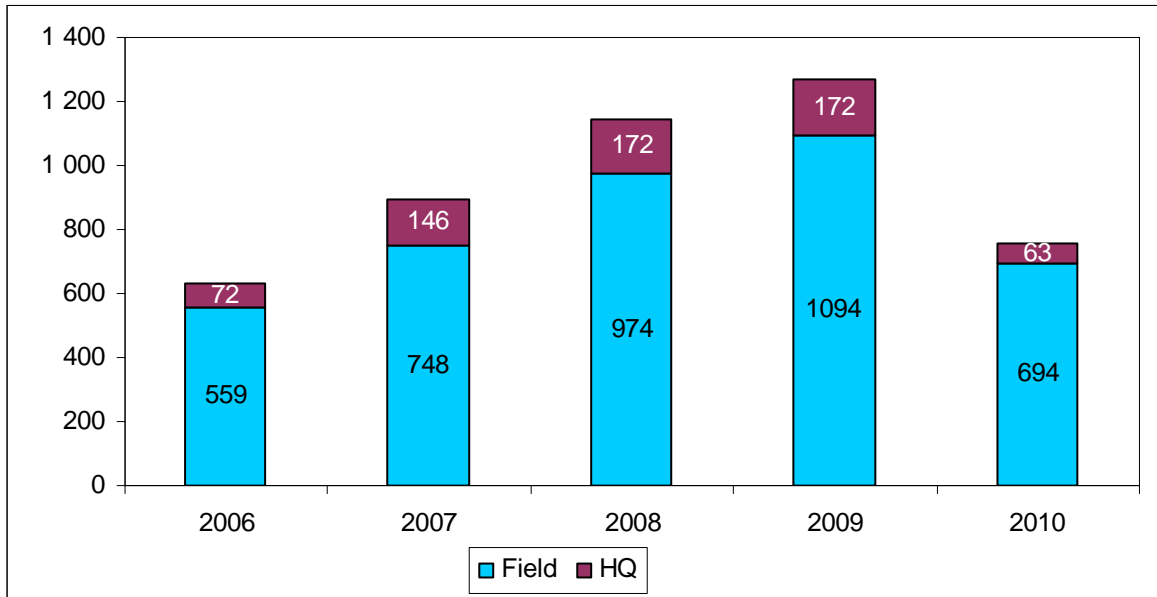


Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2006–June 2010

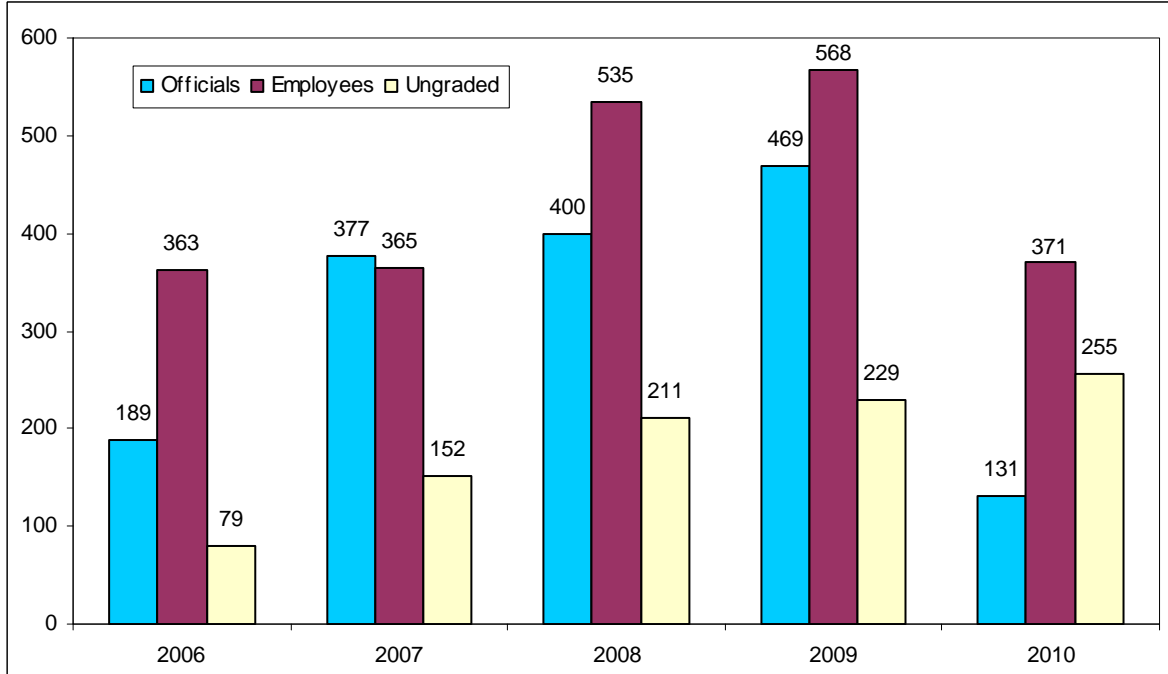


Figure 23: Regional distribution of staff trained by location, January–June 2010

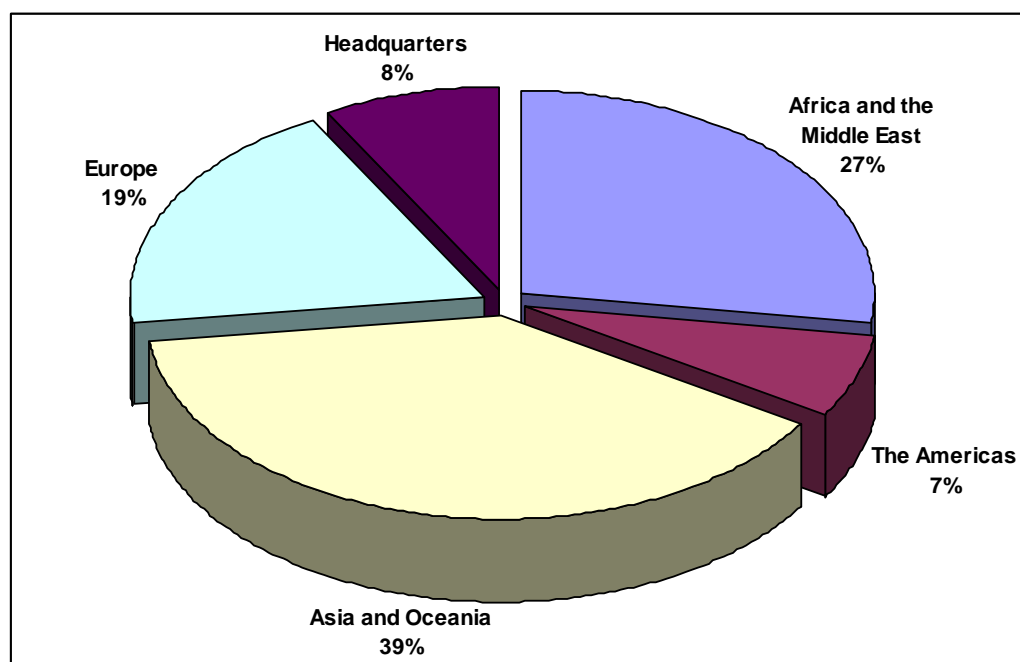


Figure 24: Staff trained – Distribution of staff trained by main areas of learning and development and gender: Regional distribution, January–June 2010

Main areas	Total No. of staff trained	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female		Male	
			No.	%	No.	%
Coaching and team-building	32	4%	21	66%	11	34%
Communication	367	48%	187	51%	180	49%
E-learning courses	35	5%	23	66%	12	34%
IT training	21	3%	14	67%	7	33%
Security training and emergency response	47	6%	19	40%	28	60%
Language courses	107	14%	62	58%	45	42%
Project development and management	10	1%	6	60%	4	40%
Resources management	65	9%	34	52%	31	48%
Executive training	48	6%	27	56%	21	44%
Specialized migration training	25	3%	18	72%	7	28%
TOTAL	757	100%	411	54%	346	46%

Total IOM staff at June 2010: 7,699.
 Total IOM Staff trained January–June 2010: 757.