

**MC/INF/278**

**Original: inglés  
20 de octubre de 2005**

**NONAGÉSIMA REUNIÓN**

---

**INFORME DE RECURSOS HUMANOS**

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. PRÁCTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	1
Contratación .....	1
Instrumentos de contratación .....	1
Adscripciones .....	2
Programa de pasantías .....	2
Expertos Asociados .....	2
<b>III. PRÁCTICAS ACTUALES Y RECIENTES AVANCES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b> .....	3
Homogeneización de las condiciones de servicio del personal de las oficinas exteriores de la categoría Servicios Generales .....	3
Transferencia a Manila de la tramitación de solicitudes del Plan de Indemnización y del Seguro de Migrantes .....	3
<b>IV. SALUD PROFESIONAL</b> .....	3
<b>V. SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PRISM)</b> .....	5
<b>VI. DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL</b> .....	5
<b>VII. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL</b> .....	6
<b>VIII. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS</b> .....	6
<b>IX. RELACIONES CON EL PERSONAL</b> .....	6
 <b>ANEXO - Panorama de Estadísticas</b>	

## INFORME DE RECURSOS HUMANOS

### I. INTRODUCCIÓN

1. Durante el último año, tanto el personal de la Organización como el número de oficinas en todo el mundo aumentaron notablemente. A finales de junio de 2005, la plantilla de personal ascendía a 4.945 personas, es decir un incremento del 20 por ciento en un año (en comparación a 15 por ciento del año anterior). El número de oficinas exteriores también ha aumentado, pasando de 208 a 248 durante el mismo periodo.
2. Los aspectos destacados en la División de Gestión de Recursos Humanos para este año fueron la continuación y consolidación de las funciones de recursos humanos transferidas a Manila y la labor realizada con relación al nuevo sistema de gestión de recursos humanos, (*Processes and Resources, Integrated Systems Management (PRISM)*), que no sólo habrá de reemplazar el sistema de planillas de pago (SIGAGIP) obsoleto sino que además fomentará todo el proceso de presentación de informes y gestión de recursos humanos a partir del 1º de enero de 2006. El nuevo sistema está siendo instalado de conformidad con las recomendaciones de los Interventores Exteriores de Cuentas.

### II. PRÁCTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### Contratación

3. La Unidad de Contratación de Personal realizó una evaluación exhaustiva a nivel mundial del proceso de contratación tanto para el personal de la categoría Servicios Generales en Ginebra como para el personal profesional, con el objeto de acortar el tiempo entre la publicación del aviso de vacante y la asignación del puesto. La puesta en práctica de las medidas resultantes se inició en julio de 2005. A título de seguimiento y como mejora en curso, esta Unidad realizará encuestas anuales o temáticas específicas sobre los procesos y servicios prestados a fin de cerciorarse de que sean de calidad y para beneficio de los clientes.

#### Instrumentos de contratación

4. Durante el año, se registró un considerable incremento en el número de avisos de vacantes publicado para contratos de corta duración. Ello se debió principalmente a la puesta en práctica de varias operaciones de emergencia y posconflicto, especialmente a los programas de votación para nacionales en el exterior y a las actividades en los países afectados por el tsunami, en Sudán y en Afganistán. En respuesta a la creciente demanda de personal altamente especializado, se rediseño y actualizó el registro de emergencia de candidatos calificados que ahora comprende una base datos exhaustiva que permite búsquedas más efectivas, rápidas y específicas. Este registro habrá de ser consolidado y desarrollado una vez que se haya introducido PRISM el próximo año. Esta unidad también ha reforzado y ampliado su red de contratación para situaciones de emergencia en diversos registros especializados tales como CANADEM, RedR y Mango.

## Adscripciones

5. Prosiguen las adscripciones de personal puesto que fomentan la cooperación con otras organizaciones y ofrecen oportunidades de capacitación y patrocinio al personal de la OIM. Desde julio de 2004, 12 miembros del personal fueron adscritos a la OIM por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, el Consejo Danés de Refugiados, el Consejo Noruego para Refugiados, la Agencia Internacional de Cooperación para el Desarrollo de Suecia, los Departamentos de Estado y de Seguridad Nacional de los Estados Unidos y el Ministerio Alemán del Interior/Agencia Federal de Migración y Refugiados. El personal adscrito ha realizado una importante contribución a la puesta en práctica acertada de operaciones posconflicto de la OIM en varias regiones. Por su parte, la OIM ha adscrito cuatro miembros de su personal a OCHA, al PNUD, al Centro Conjunto de Logística de las Naciones Unidas y al Banco Mundial.

## Programa de pasantías

6. A fin de acrecentar el número de pasantes calificados, la OIM está suscribiendo más acuerdos con universidades e instituciones, por ejemplo la Universidad de Pisa, la Universidad Duke y la Universidad Fletcher. Las universidades que ya han suscrito acuerdos con la OIM, también proponen ampliar los programas en curso, un ejemplo, el programa de pasantes de primavera de la Facultad de Derecho de la Universidad de Georgetown. El programa de pasantías se ha convertido en una fuente valiosa y estable de apoyo a la Organización y para su caudal de pericia.

## Expertos Asociados

7. A principios de 2005, se contaba con 16 expertos asociados en la OIM. A finales del año, nueve de los 16 puestos se localizarán en Misiones y en las MFR de África que susciten el interés de los países donantes. Actualmente, se están finalizando los procedimientos administrativos para siete expertos asociados recientemente designados, que viajarán hasta sus lugares de destino entre mediados de octubre y mediados de noviembre de 2005, con lo cual el número de expertos asociados ascenderá a 23. La OIM ha podido retener a cuatro expertos asociados durante el periodo de que se trata. Las contribuciones para este programa en curso provienen de siete Estados Miembros (Bélgica, Alemania, Italia, el Japón, los Países Bajos, Suecia y los Estados Unidos de América) y de *l' Organisation Internationale de la Francophonie*, pero hay negociaciones en curso para atraer a nuevos Estados Miembros y permitir que otros profesionales jóvenes tengan la oportunidad de iniciar su carrera internacional. De conformidad con la Resolución 849 (XXXII), del ECOSOC, los expertos asociados tienen la oportunidad de adquirir experiencia en el ámbito de la cooperación internacional bajo la conducción de profesionales experimentados de la OIM y mediante una experiencia estructurada de enseñanza. Generalmente se asignan a Misiones de la OIM en países en desarrollo y trabajan en proyectos en cualquiera de las esferas de servicios de la OIM, contribuyendo así al adelanto económico y social de los países menos desarrollados.

8. En abril de 2004, se presentó el Informe de Estadísticas sobre el Programa de Expertos Asociados de la OIM, que abarcaba el periodo de 2001 a 2003, en la reunión de los Servicios de nacionales de contratación y los programas de la Organización de las Naciones Unidas para expertos asociados, oficiales subalternos y funcionarios asociados, que tuvo lugar en Copenhague. El Informe reveló que la OIM retenía más del 70 por ciento de sus expertos asociados, siendo este uno de los porcentajes más elevados entre las agencias beneficiarias. Éste

fue el primer Informe de Estadísticas que, en respuesta a la solicitud de los países donantes, de ahora en adelante se publicará periódicamente.

### **III. PRÁCTICAS ACTUALES Y RECIENTES AVANCES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Homogeneización de las condiciones de servicio del personal de las oficinas exteriores de la categoría Servicios Generales**

9. En marzo de 2005, se estableció la Unidad Operativa de Recursos Humanos en Manila (MHRO) que comprende la Unidad de personal en el terreno, que ya había sido transferida de la Sede.

10. Las condiciones de servicio siguieron homogeneizándose en todas las oficinas exteriores durante el periodo de que se trata. El Estatuto del Personal se incorporó en tres nuevas misiones y se actualizó en otras cuatro a fin de que se asemejen a “las condiciones estándar”. El Plan del Servicio Médico fue introducido en seis oficinas exteriores y el Fondo de Previsión se extendió a cuatro oficinas exteriores adicionales. El número total de participantes en el Plan del Servicio Médico ha aumentado de 318 en un año: 285 son nuevos participantes en seis oficinas exteriores que se afiliaron durante el periodo y el resto representa una mayor participación de las oficinas exteriores en las que ya se aplica el Plan del Servicio Médico.

11. Al homogeneizar las condiciones de servicio, la Organización cumple con su cometido de racionalizar la cobertura de seguridad social y otras prácticas de recursos humanos, y de promover una política de trato equitativo no discriminatorio. Ello con el objeto de reducir el número de litigios y costos asociados con la administración y mantenimiento de los distintos sistemas en todas la Organización.

#### **Transferencia a Manila de la tramitación de solicitudes del Plan de Indemnización y del Seguro de Migrantes**

12. Tras la transferencia a Manila de la tramitación de solicitudes del Seguro de Salud y del Plan del Servicio Médico, se procedió a la transferencia del Plan de Indemnización (que cubre los accidentes y enfermedades profesionales), y del Seguro de Migrantes. El Plan de Indemnización se administra en Manila desde enero de 2005 y ofrece un apoyo esencial a todas las oficinas exteriores. En diciembre de 2004 se publicó el boletín del seguro, a saber, una actualización de los beneficios del Plan y su administración, que contiene los cambios más recientes. Ello permite un suministro racionalizado de servicios para todos los miembros del personal que benefician de este plan.

### **IV. SALUD PROFESIONAL**

13. La Unidad de Salud Profesional que ahora depende de la División de Recursos Humanos tiene a su cargo la promoción de la salud del personal de la OIM en todo el mundo. La creciente participación de la Organización en crisis humanitarias ha expuesto a su personal a riesgos sanitarios adicionales y los somete a considerables niveles de presión. Algunos ejemplos en este periodo de que se trata son las emergencias en Darfur y consecutivas al tsunami.

14. Habida cuenta del creciente número de personal de la OIM en todo el mundo, la Unidad de Salud Profesional ha decidido transferir algunas de sus actividades a Manila. Gracias al funcionario médico empleado en Manila desde 2002 y a su asistente administrativo recientemente designado (2004) esta Unidad pudo responder más rápidamente a nivel mundial.

15. Durante el periodo de que se trata, la Unidad de Salud Profesional prosiguió sus empeños a fin de cerciorarse de la utilización de mejores prácticas (aptitud para el trabajo, sesiones informativas para los viajes, autorizaciones médicas para transferencias de seguros, evacuaciones de emergencia) para el personal de la OIM en todo el mundo. Con el objeto de optimizar la salud del personal a largo plazo, se realizaron esfuerzos adicionales para cerciorarse de que se respetan las políticas y acciones relativas a enfermedades no transmisibles (oficinas sin humo, problemas de alcoholismo, seguridad en las rutas y ergonomía). Se han mejorado los exámenes médicos estándar a fin de poder detectar tempranamente cualquier problema de salud potencial.

16. La Unidad de Salud Profesional y el Departamento de Migración y Salud realizaron una encuesta conjunta sobre la concienciación en materia del VIH/SIDA. A raíz de la misma, la Unidad de Salud Profesional ofreció suministros preventivos de VIH/SIDA en aquellas oficinas exteriores que tenían problemas para obtenerlos localmente. También se ofreció material de prevención necesario para su utilización inmediata en situaciones donde el personal corre mayores riesgos dada la naturaleza de su trabajo (campañas masivas de vacunación y pruebas médicas).

17. El funcionario médico de la Unidad de Salud Profesional viajó a cinco oficinas exteriores del sudeste asiático, para examinar los servicios prestados y las instalaciones sanitarias locales. Gracias a esa visita y a fin de promover la igualdad entre todo el personal de la OIM la Unidad de Salud Profesional establecerá un proyecto piloto en el sudeste asiático en virtud del cual los empleados locales beneficiarán de exámenes médicos periódicos y de verificaciones de vacunas. Esta práctica se irá introduciendo en otras regiones, con el objetivo a largo plazo de aplicarlo a nivel mundial sobre la base de los resultados de este proyecto piloto.

18. El funcionario médico de la Unidad de Salud Profesional también visitó las Oficinas de la OIM en Sudán (Khartoum y Darfur), donde respondió a las preguntas del personal sobre cuestiones de salud física y mental, examinó el entorno y las condiciones de trabajo y las instalaciones médicas locales y debatió cuestiones relativas al Seguro Médico. A raíz de esta visita se decidió introducir el Plan del Seguro Médico para un grupo de personal esencial, y se formularon recomendaciones a la Oficina sobre las cuestiones de atención de salud mental para el personal, se verificaron las instalaciones médicas y de evacuación, y se identificó a un médico experto para que supervise los procedimientos normales de salud profesional además de impartir instrucciones claras a los miembros del personal sobre cómo prevenir la malaria y otras enfermedades transmisibles a través de los alimentos.

19. Una de las iniciativas de gestión del estrés de la Unidad de Salud Profesional, comprende la capacitación del personal local así como de voluntarios de apoyo. Este sistema ha sido operativo en diversos programas tales como las votaciones fuera del país para Iraq, los proyectos de lucha contra la trata y las actividades de emergencia consecutivas al tsunami, y ofrece al personal acceso inmediato, apoyo y asistencia necesarios para hacer frente a situaciones de gran estrés.

## **V. SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PRISM)**

20. La División de Gestión de Recursos Humanos y los Servicios de Tecnología de Información están trabajando conjuntamente en la puesta en práctica de un nuevo sistema de gestión de recursos humanos (PRISM) que se basará en la solución *mySAP Enterprise Resource Planning* (ERP). PRISM reemplazará el actual sistema de planilla de pagos de SIGAGIP y ofrecerá funciones adicionales para racionalizar la gestión del capital humano de la Organización. En enero de 2006 se prevé completar este proyecto, iniciado en 2004.

21. El panorama técnico de PRISM ofrecido por *mySAP* permite que el personal y los administradores tengan un acceso en línea al sistema en distintas localizaciones geográficas. Por consiguiente, alienta el empeño de descentralización puesto que reduce considerablemente el número de llamadas que se hacen a la División de Gestión de Recursos Humanos para resolver cuestiones puramente administrativas y permitirá que esta División se concentre en cuestiones más estratégicas.

22. Una de las prestaciones más importantes del nuevo sistema en línea es que permitirá a los empleados y administradores acceder a los datos pertinentes y a todos los servicios comunes e informaciones de recursos humanos, a saber autorizaciones de vacaciones, permisos y gestión de ausencias, solicitudes de subsidios educativos, resúmenes de los emolumentos y gastos de personal o estimaciones de los ingresos.

23. PRISM también acelerará el proceso de contratación puesto que facilitará la producción y seguimiento de los avisos de vacantes, contratos, decisiones relativas al personal y otros importantes procesos e informaciones de recursos humanos. Además ofrecerá soluciones innovadoras para seleccionar aplicaciones y automatizar gran parte de los flujos de correspondencia relacionados con la contratación tanto con los interlocutores internos como con los interlocutores externos pertinentes.

24. Este sistema también simplificará los procesos de planilla de pagos al ofrecer la uniformidad en el mantenimiento de datos y permitir un manejo fácil y correcto de las transferencias entre categorías, por ejemplo, cuando se trata de promociones de la categoría de Servicios Generales o desde una oficina exterior a la Sede o a un puesto profesional.

25. Entre 2006 y 2007 el sistema se irá extendiendo gradualmente para abarcar el personal local de las oficinas exteriores.

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

26. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal sigue promoviendo oportunidades de desarrollo profesional efectivo para el personal de la OIM.

27. Esta Unidad apoya activamente la descentralización de la pericia en materia de desarrollo de proyectos, gestión de recursos y temas especializados de migraciones. Durante el primer semestre de 2005, se impartió una serie de cursos de capacitación de instructores sobre los temas antedichos a colegas en las oficinas exteriores y en la Sede. A raíz de ello, se organizaron eventos de capacitación especializados a nivel local que estuvieron a cargo de nuevos instructores de la OIM.

28. Esta Unidad inició la producción de un material especializado de capacitación y certificación para administradores de proyectos que entrará en vigor durante el primer semestre de 2006. Esta serie será obligatoria para todo el personal y tendrá por título Desarrollador/Administrador Proyecto/Programa y servirá para fomentar la gestión de los programas de la OIM (a saber, el diseño, el desarrollo y puesta en práctica de proyectos).

29. Actualmente, se está produciendo un CD ROM con una versión revisada interactiva de los cursos de introducción de la OIM destinado a los recién llegados y a los colegas de la OIM que cambian de funciones o localizaciones y que deberán seguir un módulo específico que transmitirá a la División de Gestión de Recursos Humanos la copia del certificado que se imprime automáticamente una vez completado el proceso. Las mejoras en estos sistemas de formación acortarán el periodo de adaptación de los nuevos miembros del personal.

30. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal sigue encargándose de elaborar programas y cursos especializados, tan necesarios para concebir instrumentos de enseñanza en materia de gestión migratoria, por ejemplo el programa de capacitación de lucha contra la migración irregular y la trata de personas.

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

31. Con el apoyo Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal, la Administración ha realizado una serie de talleres regionales de capacitación de instructores para presentar el nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional y cerciorarse de una comprensión adecuada del proceso y del sistema en todas las Misiones y departamentos en la Sede.

32. La Administración tiene previsto lanzar el Sistema de Evaluación de Desempeño Profesional en enero de 2006. Este sistema servirá a importantes objetivos estratégicos de la División de Gestión de Recursos Humanos puesto que permitirá evaluar y desarrollar las competencias de los miembros del personal y prepararlos para que asuman nuevas funciones, acordes con las necesidades de la Organización y sus interlocutores. Este sistema asegurará una sinergia entre los diversos procesos de gestión de recursos humanos y validará el desarrollo profesional, la planificación profesional y otras inversiones en materia de desarrollo de personal.

## **VIII. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

33. Entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, se reclasificaron 13 puestos (12 puestos de funcionarios y un puesto de empleado), y se efectuaron dos auditorias de funciones.

## **IX. RELACIONES CON EL PERSONAL**

34. La Administración se reunió con los representantes del Comité de la Asociación del Personal (CAP) en el marco del Comité Conjunto de la Administración para debatir cuestiones de interés común. La cooperación entre la Administración y el CAP prosiguió a través del Comité Permanente de Desarrollo y Capacitación del Personal y de varios otros procesos consultivos.



35. Entre el 1° de julio de 2004 y el 30 junio de 2005, la Junta de nombramientos, ascensos y destinos, en la que participa la Asociación del Personal, celebró 10 reuniones y debatió y formuló recomendaciones sobre 82 temas. El Director General aprobó todas las recomendaciones.

36. Con relación a las reclamaciones del personal, entre el 1° de julio de 2004 y el 30 de junio de 2005, la Junta de Revisión Administrativa (JARB) recibió cuatro recursos. Durante ese mismo periodo no se presentó ningún recurso ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

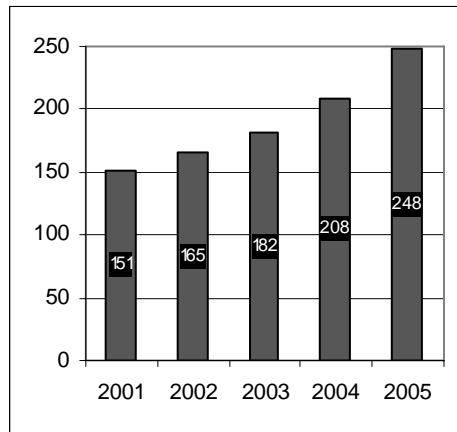
## Anexo

### Statistical Overview

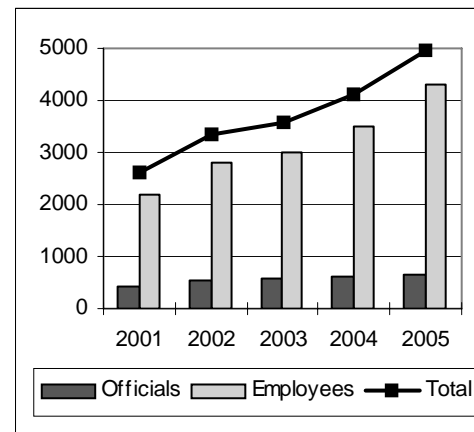
<b>IOM STAFF COMPOSITION .....</b>	<b>2</b>
1. IOM field locations, 2001-2005 .....	2
2. IOM staffing trends, 2001-2005 .....	2
3. Staff by category, location and gender, June 2005 .....	2
4. Officials - distribution by gender and grade, 2001-2005 .....	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 2001-2005 .....	3
6. Officials by country of nationality and grade, June 2005 .....	4
7. Officials - grade distribution and gender, June 2005 .....	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2005 .....	6
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2005 .....	6
<b>RECRUITMENT AND SELECTION .....</b>	<b>8</b>
10. Vacancy notices issued for officials, 2001-June 2005 .....	8
11. Officials appointed through vacancy notices, 2001-June 2005 .....	8
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2001-June 2005 .....	9
13. Mobility of internal staff, 2001-June 2005.....	9
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2001-June 2005.....	9
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2001-June 2005 .....	11
16. Summary of temporary recruitment and selection, 2001-June 2005.....	11
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES .....</b>	<b>12</b>
17. Associate Experts by nationality, 2001-June 2005.....	12
<b>OTHER CATEGORIES .....</b>	<b>12</b>
18. Interns by gender and duty station, July 2004-June 2005.....	12
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING .....</b>	<b>14</b>
19. Staff development and learning activities, 2001-June 2005.....	14
20. Staff trained by gender, 2001-June 2005 .....	14
21. Staff trained by location, 2001-June 2005 .....	14
22. Staff trained by category, 2001-June 2005 .....	15
23. Staff trained by areas of training and development activity .....	15

## IOM STAFF COMPOSITION

### 1. IOM field locations, 2001-2005



### 2. IOM staffing<sup>1</sup> trends, 2001-2005



### 3. Staff by category, location and gender, June 2005

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials <sup>2</sup>	66	59	131	226	482
Officials, short-term	10	3	55	71	139
Employees <sup>2</sup>	112	49	1044	1299	2 504
Employees, short-term	13	9	531	1131	1 684
National Officers	0	0	56	64	120
Associate Experts	4	0	9	3	16
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>120</b>	<b>1 826</b>	<b>2 794</b>	<b>4 945</b>

<sup>1</sup> Staff members holding a short-term contract included.

<sup>2</sup> Unless otherwise specified in this report, all data refers to staff members holding a regular or one-year contract or having been with the Organization for more than 12 months. The Director General, Deputy Director General, consultants, Associate Experts, interns and staff on special leave without pay are excluded.

#### 4. Officials - distribution by gender and grade, 2001-2005

<b>Grade</b>	<b>Dec. 2001</b>	<b>Dec. 2002</b>	<b>Dec. 2003</b>	<b>Dec. 2004</b>	<b>June 2005</b>
% of women	35.3%	38.1%	39.3%	40.0%	40.9%
<b>Out of the above percentages women were distributed within grades as follows:</b>					
P5 and above	10.5%	9.9%	9.4%	8.9%	10.1%
P3-P4	56.4%	48.7%	47.0%	48.6%	46.7%
P1-P2	27.4%	36.2%	40.3%	38.6%	38.6%
PU	5.7%	5.2%	3.3%	3.9%	4.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of women</b>	<b>124</b>	<b>152</b>	<b>181</b>	<b>179</b>	<b>197</b>
% of men	64.7%	61.9%	60.7%	60.0%	59.1%
<b>Out of the above percentages men were distributed within grades as follows:</b>					
P5 and above	20.3%	22.3%	21.9%	22.3%	20.7%
P3-P4	59.5%	55.9%	56.3%	53.9%	54.7%
P1-P2	15.8%	18.2%	17.2%	20.1%	21.4%
PU	4.4%	3.6%	4.6%	3.7%	3.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<b>Total number of men</b>	<b>227</b>	<b>247</b>	<b>279</b>	<b>269</b>	<b>285</b>

#### 5. Evolution of the representation of women among officials, 2001-2005

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

<b>Grade</b>	<b>Dec. 2001</b>	<b>Dec. 2002</b>	<b>Dec. 2003</b>	<b>Dec. 2004</b>	<b>June 2005</b>
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	22.2%	27.8%	31.3%	25.0%	31.8%
P5	22.5%	20.0%	20.3%	21.1%	24.1%
P4	36.0%	39.5%	36.6%	33.0%	30.9%
P3	32.8%	32.1%	34.2%	40.6%	41.1%
P2	48.2%	52.1%	58.6%	51.6%	54.1%
P1	50.0%	62.1%	64.7%	71.4%	60.7%
PU	41.2%	47.1%	31.6%	41.2%	50.0%
<b>Total % of women</b>	<b>35.3%</b>	<b>38.1%</b>	<b>39.3%</b>	<b>40.0%</b>	<b>40.9%</b>
Total officials	351	399	460	448	482

## 6. Officials by country of nationality and grade, June 2005

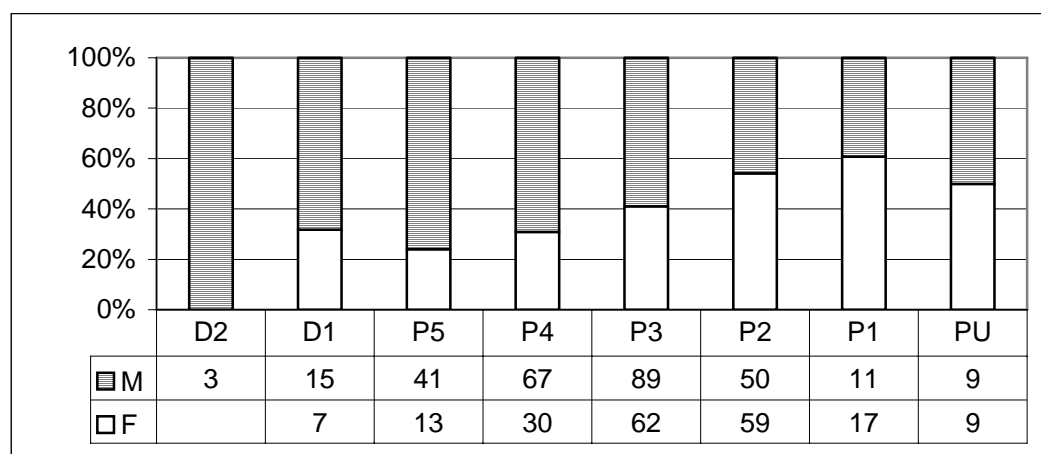
Country of nationality	Grades							TOTAL	
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1		PU
Afghanistan					1	1	2		4
Albania					1	1			2
Algeria				1					1
Argentina				1	1				2
Australia	1			1	9	4	4	3	22
Austria		1		2	1				4
Azerbaijan					1				1
Bangladesh			1						1
Belgium	1		1	2	4	2			10
Bolivia				1	1				2
Bosnia and Herzegovina				1		3			4
Brazil					1	1			2
Burkina Faso					1				1
Canada		1	5	2	11	3			22
Cape Verde					1				1
Chile				1					1
Colombia						2			2
Costa Rica		1		1	3			1	6
Côte d'Ivoire					1		1		2
Croatia				3	3		1		7
Czech Republic					1				1
Denmark				2					2
Egypt			1						1
Finland				1	1	1			3
France			4	4	7	3	1	1	20
Georgia					1	2	1		4
Germany		6	2	7	3	5	1		24
Greece					1			1	2
Guatemala					1				1
Honduras						1			1
Hungary			2	1					3
Iran (Islamic Republic of)			1			1	1		3
Ireland			1	1					2
Israel			1			1			2
Italy		3	5	8	7	4	1	1	29
Japan		1		1	1	3	1	1	8
Jordan				1	2	2			5
Kazakhstan					2	1			3
Kenya				3	2	2			7
Latvia								1	1
Liberia					1				1
Lithuania				1					1
Morocco					1				1
Netherlands		1	1	2	2	1	1	1	9
New Zealand			2		1	1			4
Nicaragua					1	1			2
Norway			1						1
Pakistan					1	1			2

## 6. Officials by country of nationality and grade, June 2005 (cont.)

Country of nationality	Grades								TOTAL
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	
Panama			1						1
Peru				2		1			3
Philippines				3	8	7		1	19
Poland						1		1	2
Portugal			1	1		2			4
Republic of Korea					1				1
Romania				1	2	3			6
Senegal						2			2
Serbia and Montenegro				3	8	5			16
South Africa				1	2	1			4
Sri Lanka				1	1				2
Sudan					1				1
Sweden				3	6	1			10
Switzerland	1	1	2	5	4	1	1		15
Thailand				1		4	2		7
Turkey					1				1
Uganda					1				1
Ukraine					1	2			3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland		1	1	5	7	5	1		20
United Republic of Tanzania						1			1
United States of America		4	14	16	21	14	4	5	78
Uruguay		1	3	1		1			6
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1						1
Zimbabwe					1				1
Non-Member States		1	3	6	10	11	5	1	37
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>54</b>	<b>97</b>	<b>151</b>	<b>109</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>482</b>
Number of represented Member States									72

Member State nationals currently employed on short-term contracts: Democratic Republic of the Congo (1), Haiti (1), Mali (1) and Slovakia (1).

## 7. Officials - grade distribution and gender, June 2005



### 8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2005

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Mongolia	1		1
Argentina	2		2	Netherlands	3		3
Armenia	1		1	Peru	1	1	2
Australia		1	1	Philippines	2		2
Austria	1		1	Poland	2	2	4
Azerbaijan	1		1	Portugal	2	1	3
Belgium	1		1	Romania	1	2	3
Bosnia and Herzegovina	2	2	4	Russian Federation	1	1	2
Bulgaria	4		4	Serbia and Montenegro	3	1	4
Canada	1		1	Slovakia	1		1
Colombia	2	1	3	Slovenia	2	1	3
Costa Rica	1		1	Spain	2	1	3
Croatia	2	1	3	Sri Lanka		1	1
Czech Republic		2	2	Sudan	1		1
France	24	11	35	Sweden		1	1
Germany	5	2	7	Switzerland	18	5	23
Greece	1	1	2	The former Yugoslav Republic of Macedonia	3	3	6
Hungary	1		1	Ukraine	1		1
Indonesia	1		1	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	10	1	11
Ireland	1		1	United States of America		1	1
Italy	4	3	7	Uruguay	2	1	3
Kenya	1		1	Venezuela (Bolivarian Republic of)		1	1
<b>Grand total</b>				<b>112</b>	<b>49</b>	<b>161</b>	

### 9. Field employees<sup>3</sup> by country of nationality and gender, June 2005

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	41	467	508	Benin		2	2
Albania	22	11	33	Bolivia	1	3	4
Algeria	1	2	3	Bosnia and Herzegovina	20	19	39
Angola	13	76	89	Botswana	1		1
Argentina	13	3	16	Brazil		1	1
Armenia	7	9	16	Bulgaria	4	2	6
Australia	8		8	Burkina Faso	1	1	2
Austria	6	6	12	Cambodia	18	36	54
Azerbaijan	10	19	29	Cameroon		2	2
Bangladesh	7	12	19	Canada	4	1	5
Belarus	9	2	11	Chile	2	3	5
Belgium	9	10	19				

<sup>3</sup> Including short-term employees.

**9. Field employees by country of nationality and gender, June 2005 (cont.)**

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
China		1	1	Lithuania	3	1	4
China, Hong Kong Special Administrative Region	3		3	Mali		4	4
Colombia	123	94	217	Mauritania		1	1
Congo		1	1	Mexico	3	4	7
Costa Rica	17	9	26	Mongolia	1	1	2
Côte d'Ivoire	10	18	28	Morocco	1		1
Croatia	10	7	17	Mozambique		1	1
Cuba	3		3	Myanmar	1		1
Czech Republic	7	1	8	Nauru	10	30	40
Democratic Republic of the Congo	1	12	13	Netherlands	33	27	60
Denmark	1	1	2	New Zealand	1	1	2
Dominican Republic	2	3	5	Nicaragua	3		3
Ecuador	26	29	55	Nigeria	2	2	4
Egypt	21	17	38	Norway	6	3	9
El Salvador	2	4	6	Pakistan	5	20	25
Eritrea	1		1	Peru	5	11	16
Ethiopia	15	22	37	Philippines	56	37	93
Fiji		1	1	Poland	18	5	23
Finland	6	6	12	Portugal	4	3	7
France	4	2	6	Republic of Korea		1	1
Gambia	1	1	2	Republic of Moldova	13	13	26
Georgia	11	7	18	Romania	16	8	24
Germany	31	14	45	Russian Federation	138	61	199
Ghana	19	18	37	Sao Tome and Principe		1	1
Greece	9	7	16	Senegal	8	12	20
Guatemala	10	22	32	Serbia and Montenegro	34	34	68
Guinea	8	17	25	Kosovo	23	44	67
Guinea-Bissau	7	14	21	Sierra Leone	4	10	14
Haiti	9	19	28	Slovakia	11	1	12
Honduras	4	1	5	Slovenia	3	2	5
Hungary	8	4	12	Somalia	3	2	5
India	5	3	8	South Africa	12	11	23
Indonesia	96	350	446	Spain	5	3	8
Iran (Islamic Republic of)	6	9	15	Sri Lanka	23	150	173
Iraq	8	17	25	Sudan	26	86	112
Ireland	8		8	Swaziland	1		1
Italy	28	12	40	Sweden	3	1	4
Jamaica	1		1	Switzerland	2	1	3
Japan	2		2	Syrian Arab Republic	3	5	8
Jordan	14	25	39	Tajikistan	12	22	34
Kazakhstan	16	3	19	Thailand	57	31	88
Kenya	92	127	219	The former Yugoslav Republic of Macedonia	25	9	34
Kyrgyzstan	6	7	13	Timor-Leste	3	23	26
Latvia	2	1	3	Togo		1	1
Lebanon		2	2	Tunisia	2	4	6
Liberia	15	27	42	Turkey	5	6	11



### 9. Field employees by country of nationality and gender, June 2005 (cont.)

Turkmenistan	2	3	5	Uruguay	2	1	3
Tuvalu		1	1	Uzbekistan	2		2
Uganda				Venezuela (Bolivarian Republic of)	2		2
Ukraine	7	11	18	Viet Nam	49	21	70
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	30	15	45	Yemen	1	1	2
United Republic of Tanzania	17	18	35	Zambia	20	51	71
United States of America	2	4	6	Zimbabwe	10	15	25
	38	38	76				
<b>Grand total</b>					1 631	2 494	4 125

## RECRUITMENT AND SELECTION

### 10. Vacancy notices issued for officials, 2001-June 2005

Vacancy notices issued	2001	2002	2003	2004	June 2005
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>87</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>56</b>	<b>29</b>
Headquarters positions	33	17	14	8	10
Field positions	54	51	59	48	19
<b>Advertised internally only</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>18</b>
Headquarters positions	13	7	6	6	3
Field positions	45	41	51	36	15
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>11</b>
Headquarters positions	20	10	8	2	7
Field positions	9	10	8	12	4

### 11. Officials appointed through vacancy notices<sup>4</sup>, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>16</b>
Headquarters	17	14	7	4	5
Field	44	28	38	32	11
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
Headquarters	11	6	5	1	1
Field	7	3	2	4	0
<b>Cancelled / reissued</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
Pending				5	7
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>72</b>	<b>75</b>	<b>56</b>	<b>29</b>

<sup>4</sup> The total number of officials is different from the total number of vacancy notices issued because some vacancy notices were issued for more than one position or may have been filled by more than one official on a part-time basis.

## 12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
<b>Officials appointed at Headquarters</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Of which women	16	13	8	4	4
<b>Officials appointed in the Field</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>11</b>
Of which women	20	8	10	16	6
<b>Total number of officials appointed</b>	<b>79</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>17</b>
Of which women recruited externally	9	3	4	2	0
Of which former General Service staff	10	9	3	2	4
Of which women	4	7	2	2	4
Percentage of women appointed	45.6%	41.2%	34.6%	48.8%	58.8%

## 13. Mobility of internal staff, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
From Headquarters to the Field	3	4	2	2	1
From the Field to Headquarters	8	5	2	1	0
From the Field to the Field	19	17	18	23	7
Reassignment within same duty station	31	16	23	10	8
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>16</b>

## 14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2001-June 2005

Nationality	2001	2002	2003	2004	June 2005
Albania			1	1	
Argentina	2		2		
Australia	2	4	3	2	1
Austria			1		
Bangladesh	1				
Belarus <sup>5</sup>		1			
Belgium	2		2		1
Bosnia and Herzegovina	1		1		
Brazil					1
Burkina Faso	1		1		
Canada	3	4	1	2	1
Cape Verde		1			
Chile	2				
Colombia			1		
Costa Rica	2	1			
Croatia	1			2	1
Czech Republic		1			
Denmark	1				

<sup>5</sup> Observer State.

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2001-June 2005  
 (cont.)**

Nationality	2001	2002	2003	2004	June 2005
Finland					1
France	5	1	2	1	2
Georgia		1			
Germany	2	5	3	3	
Ghana <sup>5</sup>		1	1		
Greece				1	
Hungary				1	
India <sup>5</sup>		1	3		1
Ireland		1		1	
Israel		1	1		
Italy	6	3	4	3	2
Japan	2			2	
Kazakhstan			2	1	
Kenya	1	3		1	
Liberia	1				
Lithuania		1			
Morocco			1		
Mozambique <sup>5</sup>	1	1			
Netherlands	1		1	1	
New Zealand	2				
Norway	1				
Pakistan				1	
Panama		1			
Peru	1		1		
Philippines	5	2	1	1	1
Poland	1	1			
Portugal	1		1	1	
Romania	1		1	1	1
Russian Federation <sup>5</sup>		1			
Senegal				1	
Serbia and Montenegro		1	1	1	
South Africa		1	2		1
Spain <sup>5</sup>	1	1		1	
Sweden	1	3			
Switzerland	3	1	1	4	
Thailand		1			
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>5</sup>	1		1	1	
Turkey				1	
Ukraine	1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4		3	2	2
United States of America	18	6	8	4	
Uruguay	1		2		
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>17</b>
Number of nationalities	34	29	28	26	14

<sup>5</sup> Observer State.

### 15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2001-June 2005

Vacancy notices issued	2001	2002	2003	2004	June 2005
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
Advertised internally only	18	10	5	7	2
Advertised internally and externally	15	10	5	0	0
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
Employees from Headquarters	14	13	5	9	2
Employees from the Field	4	6	1	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Cancelled/reissued</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 16. Summary of temporary recruitment and selection, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
<b>For officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	6	18	44	56	41
<b>Number of temporary positions filled</b>	<b>148</b>	<b>219</b>	<b>142</b>	<b>162</b>	<b>122</b>
Of which for emergency and post-conflict operations	87	114	83	88	75
<b>For employees at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	4	16	6	22	2
<b>Number of temporary positions filled</b>	<b>41</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>29</b>	<b>1</b>

## ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

### 17. Associate Experts by nationality, 2001-June 2005<sup>6</sup>

	2001	2002	2003	2004	June 2005
Armenia			1	1	1 <sup>7</sup>
Belgium	1	1	1	1	
Denmark	2				
Germany		1	1	3	2
Italy	3	3	1	3	2
Japan	2	3	3	3	1
Morocco	1	1	1 <sup>8</sup>		
Netherlands	3	2	5	4	4
Niger				1	1 <sup>9</sup>
Republic of Korea	1				
Sweden	6	6	4	4	4
Switzerland		1	1	1	
United States of America	1	2	2	3	1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

## OTHER CATEGORIES

### 18. Interns by gender and duty station, July 2004 - June 2005

Duty station	Women	Men	Total
<b>Headquarters</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>58</b>
Office of the Director General	2	2	4
Accounting	-	1	1
Claims Programmes	2	7	9
Donor Relations	1	-	1
Emergency and Post-Conflict	3	1	4
External Relations	3	-	3
Facilitated Migration	2	-	2
Human Resources Management	1	-	1
Information Technology	2	-	2
International Migration Law and Legal Affairs	3	1	4
Media and Public Information	2	-	2
Migration Health	3	-	3
Migration Management	4	2	6
Migration Policy, Research and Communications	9	3	12
Occupational Health	1	-	1
Staff Development and Learning	2	-	2
Treasury	-	1	1

<sup>6</sup> Includes Associate Experts present for only part of the year.

<sup>7</sup> Funded by the Government of the Netherlands.

<sup>8</sup> Funded by the Government of Belgium.

<sup>9</sup> Funded by *Organisation Internationale de la Francophonie*.

**18. Interns by gender and duty station, July 2004 - June 2005 (cont.)**

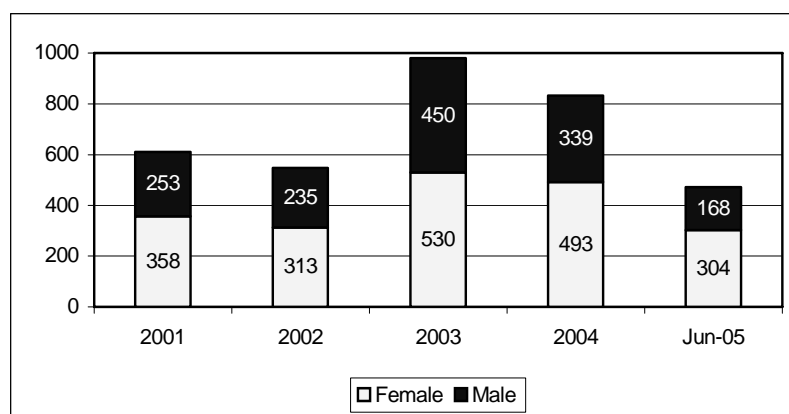
<b>Duty station</b>	<b>Women</b>	<b>Men</b>	<b>Total</b>
<b>Field</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>123</b>
Addis Ababa	4	-	4
Ankara	7	-	7
Bangkok	-	2	2
Bern	3	2	5
Bogota	1	4	5
Brussels	6	3	9
Budapest	3	-	3
Cape Town	1	-	1
Chisinau	12	6	18
Colombo	1	-	1
Cucuta	-	2	2
Dhaka	1	1	2
Dushanbe	1	-	1
Hanoi	1	-	1
Helsinki	3	2	5
Jakarta	1	-	1
Kiev	-	1	1
Lisbon	1	1	2
London	1	1	2
Lusaka	-	1	1
Madrid	1	-	1
Manila	1	-	1
Nairobi	1	1	2
Nakhichevan	-	2	2
Phnom Penh	1	1	2
Popayan	2	-	2
Pretoria	2	-	2
Rome	5	2	7
San José	1	-	1
Santiago	2	4	6
Sarajevo	2	-	2
Tirana	2	-	2
Vienna	7	6	13
Washington	5	2	7
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>62</b>	<b>181</b>

## STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

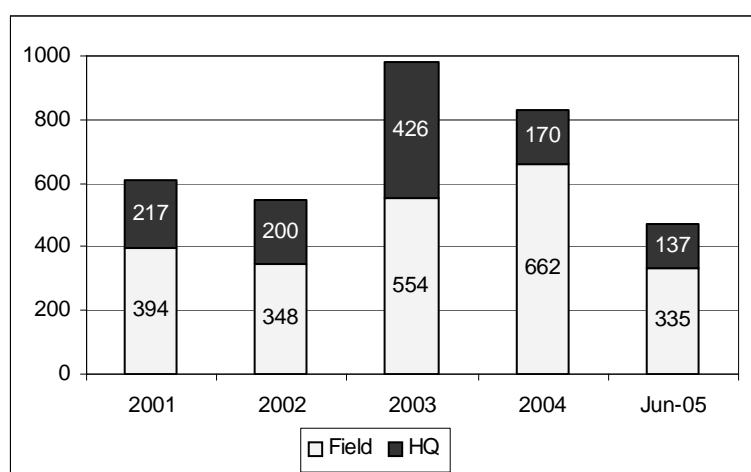
### 19. Staff development and learning activities, 2001-June 2005

	2001	2002	2003	2004	June 2005
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	88	80	86	114	53
Total staff members	2 742	3 411	3 689	4 038	4 945
Staff members trained	611	548	980	832 <sup>10</sup>	472 <sup>11</sup>
Percentage of staff trained	22.3%	16.1%	26.0%	20.6%	9.5%

### 20. Staff trained by gender, 2001-June 2005



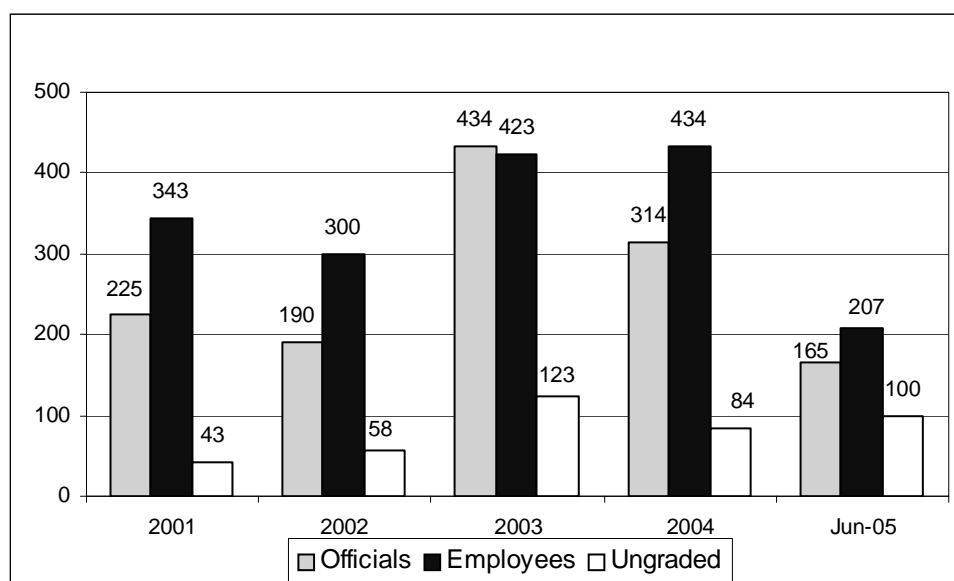
### 21. Staff trained by location, 2001-June 2005



<sup>10</sup> In addition to this, **537** IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in 2004. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

<sup>11</sup> In addition to this, **277** IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in January-June 2005. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

## 22. Staff trained by category, 2001-June 2005



## 23. Staff trained by areas of training and development activity

Main Areas	2004	% of total trained	June 2005	% of total trained
Administration and Management	304	36.5%	227	48.1%
Communication Skills	66	7.9%	64	13.6%
Chiefs of Mission	5	0.6%	7	1.5%
Information Technology	37	4.4%	23	4.9%
Language Courses	108	13.0%	45	9.5%
Migration Health	11	1.3%	12	2.5%
Migration and Emergency Management	118	14.2%	53	11.2%
Movement Management	44	5.3%	8	1.7%
Others (Induction, Report Writing)	13	1.6%	-	-
Project Development	83	10.0%	24	5.1%
Security	30	3.6%	9	1.9%
Stress Management	13	1.6%	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>832</b>	<b>100%</b>	<b>472</b>	<b>100%</b>