

**MC/INF/282**

**Original: inglés  
17 de octubre de 2006**

**NONAGÉSIMA SEGUNDA REUNIÓN**

---

**INFORME DE RECURSOS HUMANOS**

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	1
<b>II. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	2
<b>III. PRÁCTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....</b>	2
Contratación .....	2
Adscripciones .....	3
Expertos Asociados .....	3
Programa de pasantías .....	3
<b>IV. PRÁCTICAS ACTUALES Y RECIENTES AVANCES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>	3
<b>V. SALUD PROFESIONAL .....</b>	4
<b>VI. SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PRISM) ...</b>	5
<b>VII. DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL .....</b>	6
<b>VIII. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL...</b>	6
<b>IX. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS .....</b>	7
<b>X. RELACIONES CON EL PERSONAL .....</b>	7

**ANEXO** - Panorama de Estadísticas

## INFORME DE RECURSOS HUMANOS

### I. INTRODUCCIÓN

1. En 2006, la División de Gestión de Recursos Humanos (HRM) continuó la transferencia de las funciones administrativas y de contratación a la Unidad Operativa de Recursos Humanos en Manila que funciona en el Centro Administrativo de Manila, proceso que debe concluir en el transcurso de 2007.

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

- la entrada en funciones de la nueva Directora de la División;
- la instalación del Sistema Informático de Gestión de Recursos Humanos, *Processes and Resources, Integrated Systems Management* (PRISM);
- las actividades específicas para abordar cuestiones fundamentales de política relacionadas con la movilidad, la duración de los contratos y los grupos profesionales;
- la formulación de propuestas para mejorar la contratación de nacionales de los Estados Miembros no representados; y
- las actividades de capacitación anteriores a la instalación del nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional, llevadas a cabo entre julio de 2005 y febrero de 2006.

3. Tanto el personal de la Organización como el número de oficinas de la OIM en todo el mundo continuaron aumentando durante el año. A finales de junio de 2006 la plantilla de personal ascendía a 5.341 personas, es decir, se había registrado un aumento del 8 por ciento en comparación con el informe anterior. El número de oficinas exteriores también aumentó, pasando de 248 a 290 durante el mismo período.

4. El considerable crecimiento de la Organización, en particular con respecto al número de proyectos y la plantilla de personal, plantea importantes dificultades para la División. Con el propósito de gestionar ese crecimiento dentro de las limitaciones del crecimiento nominal cero, la Administración ha transferido varias funciones auxiliares de recursos humanos y racionalizado una serie de procesos. La instalación del PRISM no ocasionó dificultades, pero la estructura básica indispensable para formular las políticas y establecer estrategias y orientación está en un nivel mínimo; no basta con ocuparse de la compleja y creciente multitud de problemas en el ámbito de los recursos humanos, tales como la movilidad del personal, el progreso en la carrera profesional, el examen de las normas y reglamentos, la formación del personal, la conservación del personal y la planificación de la sucesión. En esta etapa, es de fundamental importancia elaborar y aplicar oportunamente nuevos instrumentos de recursos humanos. Sin recursos adecuados, la División continuará teniendo dificultades para alcanzar sus objetivos en las esferas más importantes de la gestión y el desarrollo del personal, y no podrá ocuparse eficazmente de algunas de las inquietudes válidas expresadas reiteradamente por el Comité de la Asociación del Personal (CAP). Una presión continua sobre la estructura básica durante un tiempo prolongado debido a la limitación de los recursos podría poner en grave peligro la capacidad de la

Organización para ofrecer los servicios de gran calidad que permiten a sus miembros hacer frente a los problemas de tan diversa índole que se dan en el ámbito de la gestión de la migración.

## **II. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

5. Tal como subrayara el CAP en su más reciente declaración ante el Comité Ejecutivo, el constante crecimiento, la evolución de las prioridades y las necesidades de personal de la OIM hacen necesaria la adopción de un enfoque más sistemático de las cuestiones fundamentales de la política de recursos humanos, como la gestión de la carrera profesional, la movilidad y la planificación de la sucesión.

6. En consecuencia, la Administración ha decidido acelerar su examen y consolidación de esas cuestiones de política fundamentales, con el propósito de elaborar un mapa de ruta y formular recomendaciones concretas en materia de política para su aplicación a finales del presente año, a más tardar.

## **III. PRÁCTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

### **Contratación**

7. La Unidad de Contratación de Personal ha transferido muchas de sus funciones administrativas al Centro Administrativo de Manila. Desde enero de 2006, el personal de recursos humanos de Manila se ocupa de la preselección y calificación de las solicitudes que se reciben en respuesta a los anuncios de vacantes publicados, de remitir los documentos sobre contratación pertinentes a las Misiones de la OIM, y de la contratación de consultores. Las actividades de transferencia de funciones han acortado el plazo entre la publicación de un anuncio de vacante y el momento en que se cubre la vacante. También han permitido a la Unidad de Contratación de Personal realizar con mayor celeridad y calidad la preselección de los candidatos y una oportuna planificación para casos de emergencia en relación con operaciones complejas de emergencia o posconflicto. Con la ayuda del PRISM, la Unidad ha acelerado el proceso de contratación y puede seguir de cerca su evolución al tener acceso a información sobre la situación con respecto a los anuncios de vacantes, los contratos, las acciones en materia de personal y otras informaciones y procesos importantes relativos a los recursos humanos.

8. En respuesta a la petición formulada por los Estados Miembros de que la composición de la plantilla de personal de la OIM refleje con mayor precisión a sus miembros, un grupo de tareas ha estado elaborando propuestas sobre los medios de mejorar la contratación de nacionales de los Estados Miembros no representados. El correspondiente plan de acción, actualmente bajo examen, se aplicará durante el último trimestre de 2006 y en 2007.

9. Durante el período que abarca el presente informe, el número de nombramientos de corto plazo siguió siendo elevado debido a varias operaciones de emergencia y posconflicto, en particular en el Afganistán, el Oriente Medio y el sudeste de Asia. La Unidad de Contratación de Personal aplicó dos tipos de medidas para continuar mejorando sus servicios de contratación. En primer lugar, aunque siguió utilizando su lista interna para contrataciones de emergencia, inició el proceso de transferencia y mantenimiento de la lista en el sistema electrónico integrado (PRISM). En segundo lugar, la Unidad ha ampliado su red de contratación para situaciones de emergencia, utilizando para ello los servicios de agencias de contratación especializadas y sus bases de datos en línea.

### **Adscripciones**

10. La Unidad de Contratación de Personal continuó sus actividades de cooperación con los organismos gubernamentales en relación con la adscripción de personal. Desde julio de 2005, 14 funcionarios han sido adscritos a la OIM, o de la OIM a otros lugares. Funcionarios de la OIM han sido adscritos a la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas (OCAH), el Banco Mundial, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Centro Conjunto de Logística de las Naciones Unidas. A su vez, se ha adscrito personal a la OIM proveniente del Consejo Danés de Refugiados, el Consejo Noruego para Refugiados, la Agencia Sueca para el Desarrollo y la Cooperación, el Gobierno de Italia, el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, y el Ecuador. El personal adscrito ha hecho una importante contribución a la buena aplicación de los programas de la OIM en varias regiones.

### **Expertos Asociados**

11. La OIM contrató ocho nuevos expertos asociados, contándose con un total de 24 durante el período bajo examen. Actualmente, se están finalizando los procedimientos administrativos para dos expertos asociados recientemente designados. La OIM ha podido retener, bajo contrato, a siete expertos asociados durante el período de que se trata. Actualmente las contribuciones para este programa provienen de ocho Estados Miembros: Alemania, Austria, Bélgica, Italia, el Japón, los Países Bajos, Suecia y los Estados Unidos de América.

### **Programa de pasantías**

12. El programa de pasantías de la OIM continúa ampliándose, tanto en la Sede como sobre el terreno. Durante el período que abarca el informe, hubo 344 pasantes en las oficinas de la OIM en todo el mundo: 67 en la Sede y 277 en las oficinas exteriores. Como ya se ha informado, periódicamente la OIM recibe pasantes de la Universidad de Georgetown, la Universidad de Syracuse, la Comisión Fulbright y el Programa Carlo Schmidt del Servicio de Intercambio Académico de Alemania (DAAD). Se han firmado nuevos acuerdos de participación en el programa de pasantías de la OIM con el Programa Syni<sup>1</sup> y con el Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador.

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

13. Durante el período que se examina, la Unidad de Contratación de Personal prosiguió su labor con las oficinas exteriores para impartir un carácter homogéneo a las condiciones de servicio, mejorar el acceso del personal a los servicios médicos y preparar la transición del Fondo de Previsión de la OIM a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (UNJSPF) el propósito de asegurar el buen funcionamiento de los programas de la OIM, la Unidad simplificó el procedimiento de contratación de proveedores de servicios y consultores.

14. De conformidad con su compromiso de simplificar los procedimientos relativos a la seguridad social y otras prácticas en el ámbito de los recursos humanos y para promover una

---

<sup>1</sup> El programa SYNI es financiado y ejecutado por la Secretaría de Estado de Economía (SECO) de Suiza, y el Consejo de la Municipalidad de Lausanne.

política de trato equitativo, no discriminatorio, la Unidad de Contratación ayudó en la aplicación del Estatuto del Personal en las oficinas de la OIM en Panamá e Irlanda y examinó y actualizó el Estatuto del Personal en Armenia, Georgia y Hungría. Se introdujo el Plan del Servicio Médico en Georgia, Hungría, Kosovo, Panamá, el Sudán y Uganda, con lo cual el número total de participantes aumentó en 301 desde la presentación del último informe. Ese esfuerzo de armonización ha contribuido a reducir el número de litigios y costos asociados con la administración y el mantenimiento de los distintos sistemas en toda la Organización.

15. A comienzos de 2006, las oficinas exteriores participantes en el Fondo de Previsión iniciaron los preparativos para afiliarse a la UNJSPF. Para facilitar ese proceso, la Unidad de Contratación hizo llegar instrucciones a las oficinas exteriores sobre la manera de modificar las contribuciones al Fondo de Previsión para alinearlas con las prescripciones de la UNJSPF, al que la OIM se afiliará a comienzos del próximo año. La Unidad de Contratación revisó las escalas de sueldos de la OIM e introdujo, en los casos pertinentes, una escala de sueldos pensionables brutos que serviría de base para calcular las contribuciones a la UNJSPF.

16. Además, con el fin de facilitar la contratación externa de servicios, la Unidad de Contratación revisó y clasificó los diferentes tipos de contratos de la OIM con particulares y con terceros, y elaboró orientaciones sobre su utilización en todas las oficinas exteriores de la OIM. Como parte de esa misma actividad, la Unidad de Contratación inició un estudio para determinar los mejores arreglos contractuales en lugares de alto riesgo.

## **V. SALUD PROFESIONAL**

17. Para mejorar la salud profesional en la Organización y contribuir a reducir los efectos sobre la salud de los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, la Unidad de Salud Profesional elaboró una serie de instrumentos de control del estrés, realizó actividades de concienciación con respecto a las enfermedades a través de exámenes estándar y campañas de información, elaboró recomendaciones para prevenir los accidentes relacionados con el trabajo, y facilitó la posibilidad de que un mayor número de funcionarios de las oficinas exteriores se afiliaran al seguro de salud. En el marco de la cooperación interinstitucional, la Unidad de Salud Profesional participó en el grupo de trabajo común de las Naciones Unidas sobre preparación para la lucha contra la gripe aviar y prestó servicios de salud profesional a organizaciones externas.

18. La Unidad de Salud Profesional presta asesoramiento detallado en materia de viajes y preparación médica, y evalúa las cuestiones de salud relacionadas con el entorno en el que debe vivir y trabajar el personal. El asesoramiento en materia de viajes y preparación médica prestado a varios observadores electorales de la UE ha contribuido a reducir las enfermedades y accidentes profesionales entre ese grupo. La Unidad de Salud Profesional también prestó asesoramiento sobre seguro médico a los funcionarios y sus dependientes, y sobre los procedimientos a seguir con respecto a los exámenes médicos que se realizan cuando los funcionarios asumen funciones en Colombia o en Haití. Todo el personal de esas oficinas exteriores recibe asesoramiento sobre reducción del estrés, ergonomía y organización de oficinas, y enfermedades no profesionales.

19. La Unidad de Salud Profesional ha mejorado el nivel de concienciación sobre la importancia de vigilar la salud personal, sobre todo la necesidad de someterse periódicamente a exámenes para detectar la presencia de enfermedades que pueden ser peligrosas, como el cáncer de próstata o de mama. Ha estado promoviendo también un entorno sin tabaco en las oficinas

exteriores, distribuyendo material informativo sobre los peligros del hábito de fumar. Por otro lado, se ha distribuido entre el personal que trabaja en países con una inadecuada infraestructura sanitaria, suministros médicos tales como botiquines para viaje, medicamentos de prevención del paludismo, mosquiteros y determinados fármacos. Como resultado de esas actividades, se registra una reducción del número de casos de paludismo causado por *Plasmodium falciparum* entre el personal. En octubre de 2005, la Unidad de Salud Profesional empezó a utilizar el nuevo régimen de las tres drogas que se incluyen en los botiquines de profilaxis posterior a la exposición al VIH, en aplicación de la decisión adoptada en coordinación con organismos de las Naciones Unidas. Con el propósito de proteger al personal contra la infección por el virus del VIH/SIDA, la Unidad de Salud Profesional también distribuyó material de prevención de esa enfermedad.

20. Como parte del Grupo Interno de Preparación para combatir la Gripe Humana Pandémica, la Unidad de Salud Profesional ayudó a preparar y distribuir las Orientaciones Médicas de la OIM para el Personal y sus Familiares. También presta ayuda activa al personal en materia de preparación para una pandemia de escala internacional, por conducto de la labor que realiza con varios organismos de las Naciones Unidas, como la Dependencia de atención del estrés causado por incidentes críticos. El resultado ha sido la elaboración de dos anexos de las directrices del plan del personal del servicio médico de las Naciones Unidas para el caso de una pandemia de gripe, uno sobre los mecanismos para coordinar y aplicar actividades de apoyo psicosocial para el personal durante todas las fases de una pandemia, y el otro sobre directrices para el personal directivo.

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

21. El componente de recursos humanos del PRISM ha iniciado su primera fase de aplicación, que permite un enfoque más sistemático de la gestión de personal, en particular con respecto a la administración por medios electrónicos de la contratación, la nómina y el personal.

22. Desde enero de 2006 el PRISM ha introducido nuevos conceptos, como el *Employee Self Service* (ESS) (Autoservicio para Empleados), el *Manager Self Service* (MSS) (Autoservicio para Personal Directivo), y *e-Recruitment* (Contratación electrónica), todos ellos accesibles a través de Internet o Intranet. El ESS permite a los funcionarios cuyos salarios son actualmente gestionados por el PRISM, verificar en línea el pago de sus salarios y actualizar sus datos personales. A través del e-Recruitment los funcionarios de todas las oficinas exteriores pueden actualizar sus formularios de empleo y solicitar en línea los puestos vacantes. El MSS proporciona información proveniente de varias fuentes directamente al personal directivo y les presta apoyo en sus tareas administrativas y de planificación relacionadas con los recursos humanos.

23. Actualmente la nómina del PRISM está integrada por funcionarios del Cuadro Orgánico de la OIM que trabajan en todo el mundo y personal del Cuadro de Servicios Generales en Ginebra y Berna. El grupo del proyecto está elaborando la función de nómina del PRISM para la categoría de servicios generales de Manila, y gradualmente introducirá esa función en otras oficinas exteriores, con lo cual el PRISM pasará a ser el sistema de la OIM de Planificación de Recursos Empresariales (ERP). Cabe esperar que esa función empiece a utilizarse en Manila en enero de 2007. En el segundo semestre de 2006, la División de Gestión de Recursos Humanos promovió una utilización más estratégica del sistema PRISM a través de la capacitación del personal en las funciones avanzadas del sistema. El PRISM tiene capacidad para automatizar las funciones de gestión de los conocimientos, gestión de los procesos de la fuerza de trabajo y

asignación de la fuerza de trabajo, mejorando así la eficiencia de la División y liberando tiempo y recursos que pueden aprovecharse para el examen acelerado de la política de la División y el proceso de desarrollo previstos para el segundo semestre de 2006 y 2007.

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

24. Durante el período que abarca el informe, la Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal elaboró un conjunto de material especializado de capacitación y certificación para administradores de proyectos, apoyó la descentralización de la pericia en materia de capacitación en esferas fundamentales, y prestó asesoramiento sobre el diseño de instrumentos de capacitación en la esfera de la gestión migratoria.

25. El conjunto de material especializado de capacitación y certificación para administradores de proyectos se encuentra actualmente en fase experimental. El primer grupo de administradores de proyectos de la OIM completará el programa antes de que finalice 2006. Ese nuevo conjunto de material especializado será obligatorio para todos los funcionarios que desempeñen los cargos de Administrador de Proyectos, de Programas o de Desarrollo, y tiene por objeto mejorar sus capacidades para la gestión más eficaz de los programas de la OIM desde la etapa del diseño hasta la ejecución.

26. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal apoya activamente la descentralización de la pericia en materia de capacitación en las esferas de elaboración de proyectos, gestión de recursos y temas de migración especializados. Se organizaron eventos de formación de instructores en 2005 y en el primer semestre de 2006 sobre esos temas para los funcionarios de las oficinas exteriores y de la Sede de la OIM. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal presta apoyo constante a las recientemente creadas redes de instructores en el ámbito de los Aspectos Fundamentales de la Gestión de la Migración, la Gestión de Recursos y el Desarrollo de Proyectos.

27. La Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal también sigue encargándose de elaborar los programas y cursos especializados de capacitación tan necesarios para concebir instrumentos de enseñanza en materia de gestión migratoria, como por ejemplo los cursos basados en el EMM en todo el mundo.

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

28. El nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional se estableció oficialmente en agosto de 2006. Se espera que el sistema facilite la consecución de los objetivos de la OIM al contribuir al desarrollo de las competencias del personal preparándolo para asumir nuevas funciones acordes con las necesidades de la Organización y sus interlocutores. El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional asegurará la sinergia entre los diversos procesos de gestión de recursos humanos y validará el desarrollo profesional, la planificación de la sucesión y otras inversiones en materia de desarrollo del personal.

29. Entre julio de 2005 y febrero de 2006, el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional organizó sesiones de capacitación para todas las oficinas exteriores, las oficinas con más de 50 funcionarios, y la mayoría de los funcionarios de la Sede. Las sesiones de capacitación tenían por objeto presentar el nuevo sistema y asegurar la correcta comprensión del proceso y de las aptitudes necesarias para alcanzar resultados constructivos. Se alienta a las



Misiones con Funciones Regionales y otras Misiones a divulgar en cascada esa capacitación en sus ámbitos de competencia para asegurar la comprensión a fondo de los principios que garantizarán un proceso significativo.

## **IX. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

30. Entre el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006 se reclasificaron 21 puestos (16 puestos de funcionarios y 5 puestos de empleado), y se efectuaron tres auditorías de funciones.

## **X. RELACIONES CON EL PERSONAL**

31. Entre abril y junio de 2006, la Administración adoptó un enfoque proactivo para abordar cuestiones de interés planteadas por el Comité de la Asociación del Personal (CAP). Como resultado, se adoptarán medidas concretas durante el segundo semestre de 2006 para abordar cuestiones de política fundamentales, como la movilidad, la duración de los contratos y las descripciones de puestos.

32. La Administración se reunió en dos ocasiones con representantes del CAP, en el marco del Comité Conjunto de la Administración, para examinar cuestiones de interés común. La cooperación entre la Administración y el CAP continuó a través de reuniones del personal, la Junta de nombramientos, ascensos y destinos, el Grupo de Trabajo sobre Seguridad Social y varios otros procesos consultivos. También se mantuvieron frecuentes contactos con miembros del CAP con el objeto de examinar cuestiones de interés común para los funcionarios y la Organización.

33. Entre el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006, la Junta de Nombramientos, Ascensos y Destinos, en la que participa la Asociación del Personal, celebró 13 reuniones y formuló recomendaciones en relación con 88 casos. El Director General aprobó las recomendaciones en 83 casos.

34. Con respecto a las reclamaciones del personal, entre el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006 la Junta de Revisión Administrativa (JARB), recibió tres recursos y se presentaron dos apelaciones ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

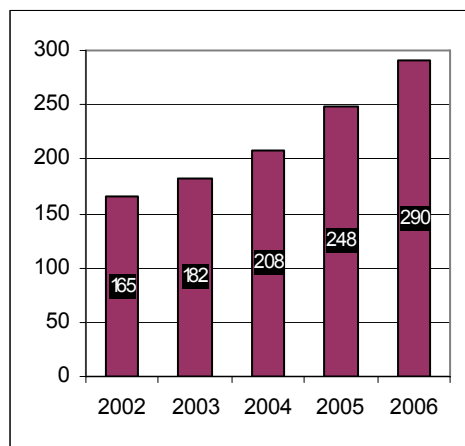
## Annex

### Statistical Overview

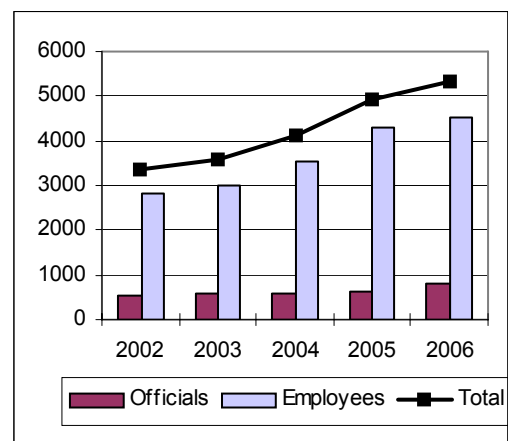
<b>IOM STAFF COMPOSITION .....</b>	<b>2</b>
1. IOM field locations, 2002-2006 .....	2
2. IOM staffing trends, 2002-2006 .....	2
3. Staff by category, location and gender, June 2006 .....	2
4. Officials - distribution by gender and category/grade, 2003-2006 .....	3
5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2006 .....	4
6. Officials - category/grade distribution and gender, June 2006 .....	4
7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006.....	5
8. Headquarters employees by country of nationality and gender, June 2006 .....	7
9. Field employees by country of nationality and gender, June 2006 .....	8
<b>RECRUITMENT AND SELECTION .....</b>	<b>9</b>
10. Vacancy notices issued for officials, 2002-June 2006 .....	9
11. Officials appointed through vacancy notices, 2002-June 2006 .....	10
12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2002-June 2006 .....	10
13. Mobility of internal staff, 2002-June 2006.....	10
14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2002-June 2006.....	11
15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2002-June 2006 .....	12
16. Summary of temporary recruitment and selection, 2002-June 2006.....	13
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES .....</b>	<b>13</b>
17. Associate Experts by nationality, 2002-June 2006.....	13
<b>OTHER CATEGORIES .....</b>	<b>14</b>
18. Interns by gender and duty station, July 2005-June 2006.....	14
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING .....</b>	<b>16</b>
19. Staff development and learning activities, 2002-June 2006.....	16
20. Staff trained by gender, 2002-June 2006 .....	16
21. Staff trained by location, 2002-June 2006 .....	16
22. Staff trained by category, 2002-June 2006 .....	17
23. Staff trained by areas of training and development activity .....	17

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

### 1. IOM field locations, 2002-2006



### 2. IOM staffing<sup>2</sup> trends, 2002-2006



### 3. Staff by category, location and gender, June 2006

Category	Headquarters		Field		Total
	Women	Men	Women	Men	
Officials <sup>3</sup>	68	63	152	248	531
Officials, short-term	6	2	39	74	121
Employees <sup>3</sup>	95	42	1289	1555	2 981
Employees, short-term	14	6	606	926	1 552
National Officers	0	0	71	66	137
Associate Experts	2	1	12	4	19
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>114</b>	<b>2 169</b>	<b>2 873</b>	<b>5 341</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, 2003-2006

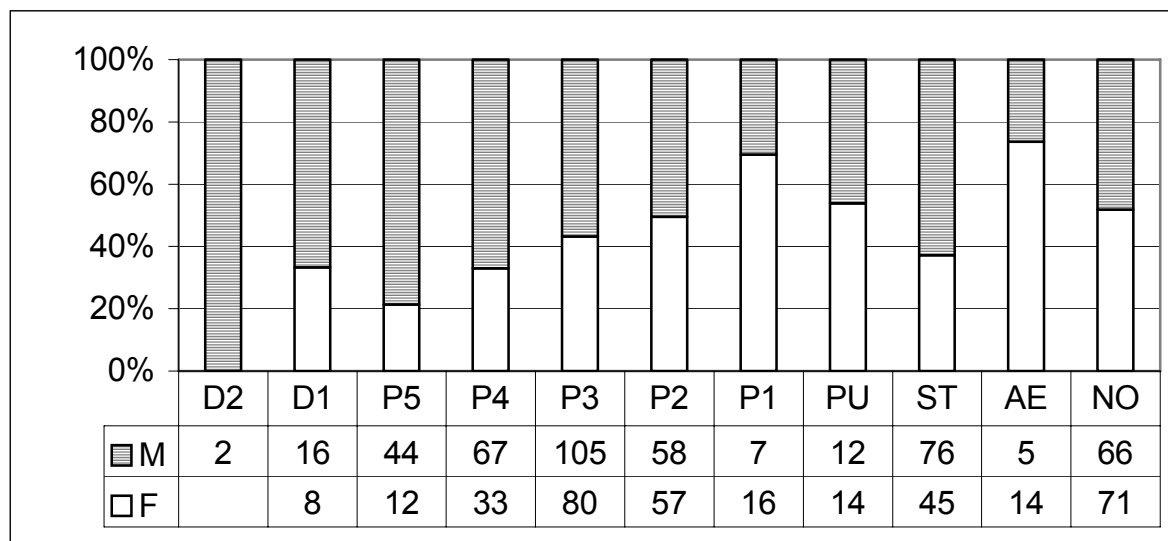
<b>Category/grade</b>	<b>June 2003</b>	<b>June 2004</b>	<b>June 2005</b>	<b>June 2006</b>
% of women	40.2%	42.7%	43.7%	43.3%
<b>Out of the above percentages women were distributed within categories/grades as follows:</b>				
P5 and above	5.8%	5.7%	6.0%	5.7%
P3-P4	33.7%	30.4%	27.8%	32.3%
P1-P2	25.6%	24.3%	23.0%	20.9%
PU	2.7%	1.7%	2.7%	4.0%
Short-term officials	14.3%	17.6%	19.7%	12.8%
Associate Experts	3.9%	4.7%	3.9%	4.0%
National Officers	14.0%	15.6%	16.9%	20.3%
Total	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>
% of men	59.8%	57.3%	56.3%	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%
P3-P4	40.2%	40.9%	36.6%	37.6%
P1-P2	14.4%	11.8%	14.3%	14.2%
PU	1.2%	3.0%	2.1%	2.6%
Short-term officials	17.2%	15.1%	17.4%	16.6%
Associate Experts	1.6%	1.3%	0.7%	1.1%
National Officers	11.0%	12.3%	15.0%	14.4%
Total	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>

### 5. Evolution of the representation of women among officials, 2003-2006

(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
D2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
D1	29.4%	26.7%	31.8%	33.3%
P5	19.6%	21.3%	24.1%	21.4%
P4	38.5%	33.3%	30.9%	33.0%
P3	34.7%	36.8%	41.1%	43.2%
P2	51.3%	57.1%	54.1%	49.6%
P1	61.0%	71.4%	60.7%	69.6%
PU	58.3%	29.4%	50.0%	53.8%
Short-term off. (ST)	35.9%	46.4%	46.8%	37.2%
Associate Experts (AE)	62.5%	73.7%	81.3%	73.7%
National Officers (NO)	46.2%	48.4%	46.7%	51.8%
<b>Total % of women</b>	<b>40.2%</b>	<b>42.7%</b>	<b>43.7%</b>	<b>43.3%</b>
Total officials	641	694	757	808

### 6. Officials – category/grade distribution and gender, June 2006



**7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006**

Country of nationality	Category/grade												Total
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		
Afghanistan					1	1						6	8
Albania						1				1		7	9
Algeria				1									1
Argentina					2			1					3
Armenia										1	2		3
Australia				4	12	4	1	1		4			26
Austria		1		2	2						1	1	7
Azerbaijan					1							1	2
Bangladesh			1									12	13
Belarus					1							2	3
Belgium	1			4	4	1					2	2	14
Benin										1			1
Bolivia				1	1								2
Bosnia and Herzegovina				1	2	3				1			7
Brazil					2					2			4
Bulgaria												1	1
Burkina Faso					1	1						1	3
Cambodia												5	5
Cameroon										1			1
Canada		1	4	3	12	3		1		7			31
Cape Verde					1								1
Chile				1									1
Colombia						2							2
Costa Rica		1		1	3			1				2	8
Côte d'Ivoire					1		1						2
Croatia				3	3		1	1				1	9
Czech Republic					1							1	2
Democratic Republic of the Congo						1							1
Denmark				3		1	1	1		1			7
Egypt			1		1							3	5
El Salvador										1			1
Finland					2	1						1	4
France			6	4	9	4	1	1		8			33
Georgia					1	2		1				2	6
Germany		6	3	8	3	4	1	2		3	2		32
Ghana			1	1		1						3	6
Greece				1	1			1		2		1	6
Guatemala					1							4	5
Guinea										1			1
Haiti					1							4	5
Honduras						1							1
Hungary			2	1								4	7
Iran (Islamic Republic of)			1			1						2	4
Ireland			1	1						2			4
Israel					1	1							2
Italy		3	5	7	11	5	2			7	4		44

**7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006 (cont.)**

Country of nationality	Category/grade												Total
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		
Japan		1	1		2	5				1			10
Jordan				1	3	2						1	7
Kazakhstan					2							1	3
Kenya				3	3	3		1		4		5	19
Kyrgyzstan												1	1
Latvia												1	1
Liberia										1			1
Libyan Arab Jamahiriya												1	1
Lithuania												1	1
Mali					1								1
Morocco					1								1
Netherlands		1	1	2	4	2		1		2	4		17
New Zealand			2		2					2			6
Nicaragua					2								2
Nigeria										1			1
Niger								1					1
Norway			1							1			2
Pakistan					1	1							2
Panama			1		1								2
Peru				2		1						3	6
Philippines				3	7	12	1			2		6	31
Poland							1	1				3	5
Portugal			1	2		2		1		3			9
Republic of Korea					1								1
Republic of Moldova												1	1
Romania			1	1	4	2						1	9
Senegal						2						2	4
Serbia				4	8	4				2		5	23
Sierra Leone										1		1	2
Slovakia								1				1	2
Slovenia												1	1
South Africa					2	1				2			5
Spain					4	1				1			6
Sri Lanka				1	1							2	4
Sudan			1									1	2
Sweden				3	7	2				3	2		17
Switzerland	1	1	2	5	1	1	1			5			17
Tajikistan										2			2
Thailand				1	1	3	2			1		5	13
Togo				1									1
Tunisia												2	2
Turkey					1								1
Uganda					1	1				1			3
Ukraine					1	2		1				4	8

**7. Officials by country of nationality and category/grade, June 2006 (cont.)**

Country of nationality	Category/grade												Total
	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	PU	Short-term officials	Associate Experts	National Officers		
United Kingdom		1	3	2	13	3			6		2	30	
United Republic of Tanzania						1					1	2	
United States of America		6	11	16	14	12	4	5	33	2		103	
Uruguay		1	3	1		2						7	
Venezuela (Bolivarian Rep. of)			1						1		1	3	
Zambia									1			1	
Zimbabwe					1	1					2	4	
Non-Member States		1	2	5	15	11	6	3	4		14	61	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>185</b>	<b>115</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>121</b>	<b>19</b>	<b>137</b>	<b>808</b>	

**8. Headquarters employees<sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2006**

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Albania		1	1	Poland	1	2	3
Argentina	3		3	Portugal	2		2
Armenia	1	1	2	Romania		4	4
Australia		1	1	Russian Federation	3	1	4
Azerbaijan	1		1	Serbia	4	1	5
Belgium	2		2	Slovakia	3		3
Bosnia and Herzegovina	1	2	3	Slovenia	3	1	4
Bulgaria	4	1	5	Spain	2	1	3
Canada	1		1	Sri Lanka		1	1
Colombia	2	1	3	Sudan	1		1
Croatia	1		1	Sweden		1	1
France	22	8	30	Switzerland	17	6	23
Germany	4	2	6	The former Yugoslav Republic of Macedonia	2	3	5
Greece	1	1	2	Tunisia		1	1
Italy	4	2	6	Ukraine	1		1
Japan	1		1	United Kingdom	10	1	11
Kenya	1	1	2	United Republic of Tanzania	2	1	3
Mexico	1		1	United States of America		1	1
Mongolia	2		2	Uruguay	2	1	3
Netherlands	2		2				
Peru	1	1	2				
Philippines	1		1				
<b>Grand total</b>					<b>109</b>	<b>48</b>	<b>157</b>

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



9. Field employees<sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2006

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Afghanistan	15	253	268	Guatemala	13	26	39
Albania	17	9	26	Guinea	10	15	25
Angola	14	48	62	Guinea-Bissau	2		2
Argentina	44	15	59	Haiti	13	38	51
Armenia	7	8	15	Honduras	6	2	8
Australia	8		8	Hungary	2	5	7
Austria	6	7	13	India	2	1	3
Azerbaijan	10	16	26	Indonesia	153	367	520
Bangladesh	17	33	50	Iran (Islamic Republic of)	7	6	13
Belarus	11	4	15	Iraq	6	20	26
Belgium	11	10	21	Ireland	4	1	5
Benin		2	2	Italy	30	15	45
Bolivia		2	2	Jamaica		1	1
Bosnia and Herzegovina	22	17	39	Japan	5		5
Botswana	1		1	Jordan	16	35	51
Brazil	1	1	2	Kazakhstan	13	3	16
Bulgaria	6	1	7	Kenya	77	109	186
Burundi		1	1	Kyrgyzstan	7	6	13
Cambodia	21	36	57	Latvia	3		3
Cameroon	2	1	3	Lebanon		1	1
Canada	8	1	9	Liberia	3	7	10
Chile	3	1	4	Libyan Arab Jamahiriya	2	4	6
China	1	2	3	Lithuania	2	2	4
Colombia	198	152	350	Mexico	6	4	10
Congo		1	1	Mongolia	1	1	2
Costa Rica	20	10	30	Montenegro	1	1	2
Côte d'Ivoire	5	7	12	Mozambique	1	1	2
Croatia	6	7	13	Myanmar	2	3	5
Cuba	2		2	Nauru	2	5	7
Czech Republic	7	3	10	Netherlands	41	24	65
Democratic Republic of the Congo	17	24	41	New Zealand	1	1	2
Denmark	1	1	2	Nicaragua	1	1	2
Dominican Republic	1	3	4	Nigeria	5	3	8
Ecuador	32	37	69	Norway	7	6	13
Egypt	23	23	46	Pakistan	17	69	86
El Salvador	3	3	6	Panama	1		1
Eritrea	2		2	Peru	10	15	25
Ethiopia	12	14	26	Philippines	64	46	110
Finland	4	3	7	Poland	20	5	25
France	6	2	8	Portugal	6	2	8
Gambia	1	1	2	Republic of Korea	1	1	2
Georgia	11	10	21	Republic of Moldova	15	15	30
Germany	20	10	30	Romania	10	7	17
Ghana	18	20	38	Russian Federation	124	53	177
Greece	7	5	12	Senegal	4	8	12
Grenada	2	5	7	Serbia	53	76	129
				Sierra Leone	6	15	21

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

**9. Field employees<sup>4</sup> by country of nationality and gender, June 2006 (cont.)**

Country of nationality	Gender		Total	Country of nationality	Gender		Total
	F	M			F	M	
Slovakia	13	3	16	Tunisia	2	1	3
Slovenia	1	2	3	Turkey	6	7	13
Somalia	1	2	3	Turkmenistan	1	3	4
South Africa	12	9	21	Uganda	9	12	21
Spain	7	4	11	Ukraine	33	17	50
Sri Lanka	68	199	267	United Kingdom	26	22	48
Sudan	49	146	195	United Republic of Tanzania	2	2	4
Swaziland	1		1	United States of America	29	20	49
Sweden	4	2	6	Uruguay	3	1	4
Switzerland	2	1	3	Uzbekistan	2		2
Syrian Arab Republic	4	5	9	Venezuela (Bolivarian Republic of)	2	2	4
Tajikistan	10	20	30	Viet Nam	61	19	80
Thailand	91	34	125	Zambia	4	8	12
The former Yugoslav Republic of Macedonia	24	5	29	Zimbabwe	26	30	56
Timor-Leste	4	69	73				
Togo		1	1				
<b>Grand total</b>					1 895	2 481	4 376

**RECRUITMENT AND SELECTION**

**10. Vacancy notices issued for officials, 2002-June 2006**

Vacancy notices issued	2002	2003	2004	2005	June 2006
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>33</b>
Headquarters positions	17	14	8	14	4
Field positions	51	59	48	47	29
<b>Advertised internally only</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>13</b>
Headquarters positions	7	6	6	6	2
Field positions	41	51	36	34	11
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>20</b>
Headquarters positions	10	8	2	8	2
Field positions	10	8	12	13	18

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

### 11. Officials appointed through vacancy notices,<sup>5</sup> 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>16</b>
Headquarters	14	7	4	12	2
Field	28	38	34	27	14
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Headquarters	6	5	1	1	1
Field	3	2	4	5	5
<b>Cancelled / reissued</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
Pending				5	9
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>75</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>33</b>

### 12. Officials appointed through vacancy notices by gender, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
<b>Officials appointed at Headquarters</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>3</b>
Of which women	13	8	4	8	2
<b>Officials appointed in the Field</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>19</b>
Of which women	8	10	16	9	8
<b>Total number of officials appointed</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>22</b>
Of which women recruited externally	3	4	2	1	3
Of which former General Service staff	9	3	2	8	3
Of which women	7	2	2	6	2
Percentage of women appointed	41.2%	34.6%	46.5%	37.8%	45.5%

### 13. Mobility of internal staff, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
From Headquarters to the Field	4	2	2	2	3
From the Field to Headquarters	5	2	1	2	0
From the Field to the Field	17	18	24	19	9
Reassignment within same duty station	16	23	11	16	4
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>16</b>

<sup>5</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.

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality,  
 2002-June 2006**

Nationality	2002	2003	2004	2005	June 2006
Albania	1		1		
Argentina		2			
Australia	4	3	2	3	1
Austria		1		1	1
Belarus	1				
Belgium		2		3	
Bosnia and Herzegovina		1		1	
Brazil				1	1
Burkina Faso		1	1		
Canada	4	1	2	2	1
Cape Verde	1				
Chile					1
Colombia		1			
Costa Rica	1				1
Croatia			2	1	
Czech Republic	1				
Denmark				1	
Egypt				1	1
Eritrea <sup>6</sup>				1	
Finland				1	
France	1	2	1	3	4
Georgia	1		1		
Germany	5	3	3	3	1
Ghana	1	1			
Greece			1		
Hungary			1		1
India <sup>7</sup>	1	3		1	
Ireland	1		1		
Israel	1	1			
Italy	3	4	3	3	1
Japan			2		1
Kazakhstan		2	1		
Kenya	3		1		
Latvia					1
Lithuania	1				
Morocco		1			
Mozambique <sup>7</sup>	1				
Netherlands		1	1		1
Nicaragua				1	
Pakistan			1	1	
Panama	1			1	
Peru		1			
Philippines	2	1	1	2	1
Poland	1				
Portugal		1	1		

<sup>6</sup> Non-Member State.

<sup>7</sup> Observer State.

**14. Officials appointed through vacancy notices by country of nationality, 2002-June 2006 (cont.)**

Nationality	2002	2003	2004	2005	June 2006
Romania		1	1	1	
Russian Federation <sup>7</sup>	1			1	
Senegal			1		
Serbia	1	1	1	1	
South Africa	1	2		1	
Spain	1		1		
Sweden	3				
Switzerland	1	1	4	2	
Thailand	1				
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>7</sup>		1	1	1	
Togo				1	
Turkey			1		
Ukraine				1	
United Kingdom		3	2	3	2
United States of America	6	8	4	2	2
Uruguay		2			
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>22</b>
Number of nationalities	29	28	28	29	17

**15. Vacancy notices issued for employees at Headquarters, 2002-June 2006**

Vacancy notices issued	2002	2003	2004	2005	June 2006
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Advertised internally only	10	5	7	2	0
Advertised internally and externally	10	5	0	0	0
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Employees from Headquarters	13	5	9	2	0
Employees from the Field	6	1	0	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Cancelled/reissued</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>7</sup> Observer State

## 16. Summary of temporary recruitment and selection, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
<b>For officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	18	44	56	97	54
<b>Number of temporary positions filled</b>	<b>219</b>	<b>142</b>	<b>162</b>	<b>210</b>	<b>72</b>
Of which for emergency and post-conflict operations	114	83	88	138	44
<b>For employees at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	16	6	22	4	0
<b>Number of temporary positions filled</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

## ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

### 17. Associate Experts by nationality, 2002-June 2006<sup>8</sup>

	2002	2003	2004	2005	June 2006
Armenia		1	1	1	1 <sup>9</sup>
Austria					1
Belgium	1	1	1	2	2
Germany	1	1	3	3	3
Italy	3	1	3	4	4
Japan	3	3	3	1	1
Morocco	1	1 <sup>10</sup>			
Netherlands	2	5	4	4	4
Niger			1	1	1 <sup>11</sup>
Sweden	6	4	4	4	4
Switzerland	1	1	1		
United States of America	2	2	3	2	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>23</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 2005 - June 2006

Duty station	Women	Men	Total
<b>Headquarters</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>67</b>
Office of the Director General	4	2	6
Accounting	-	1	1
Assisted Voluntary Return	3	-	3
Budget	1	-	1
Claims Programmes	1	2	3
Counter-Trafficking	6	1	7
Donor Relations	-	1	1
Emergency and Post-Conflict	1	2	3
External Relations	1	-	1
Facilitated Migration	1	-	1
Human Resources Management	1	-	1
Humanitarian and Social Programmes	1	1	2
Information Technology	-	2	2
International Migration Law and Legal Affairs	1	4	5
Labour Migration	2	-	2
Media and Public Information	4	1	5
Migration Health	7	-	7
Migration Management	1	-	1
Migration Policy, Research and Communications	9	3	12
Staff Development and Learning	2	1	3
Duty station	Women	Men	Total
<b>Field</b>	<b>190</b>	<b>87</b>	<b>277</b>
Accra	1	-	1
Addis Ababa	5	-	5
Amman	-	1	1
Ankara	17	2	19
Ashgabat	1	1	2
Banda Aceh	1	2	3
Bangkok	8	2	10
Battambang	-	1	1
Berlin	1	1	2
Bern	2	1	3
Bogota	6	2	8
Brussels	14	7	21
Buenos Aires	-	1	1
Cairo	6	1	7
Cape Town	1	-	1
Chisinau	2	1	3
Colombo	2	3	5
Cucuta	-	4	4
Dar-es-Salam	1	-	1
Dhaka	5	1	6
Dili	1	1	2
Dushanbe	1	-	1
Hanoi	6	2	8
Helsinki	1	2	3
Ho Chi Minh	-	1	1
Istanbul	1	-	1
Khartoum	1	-	1

**18. Interns by gender and duty station, July 2005 - June 2006 (cont.)**

<b>Duty station</b>	<b>Women</b>	<b>Men</b>	<b>Total</b>
Kiev	6	2	8
Kingston	1	-	1
La Paz	7	6	13
Lima	-	1	1
Lisbon	2	-	2
Ljubljana	1	-	1
London	-	2	2
Madrid	1	-	1
Manila	3	4	7
Meulaboh	2	-	2
Mexico City	1	1	2
Monteria	3	1	4
Nairobi	1	-	1
Nakhichevan	6	4	10
Paris	4	-	4
Pasto	2	3	5
Phnom Penh	5	1	6
Prague	-	2	2
Pretoria	6	1	7
Pristina	1	-	1
Rome	14	4	18
San José	7	3	10
Santiago	4	3	7
Sarajevo	2	-	2
Seoul	4	-	4
Tegucigalpa	1	-	1
Teheran	1	1	2
Tirana	1	1	2
Tokyo	-	1	1
Tunis	1	-	1
Vienna	9	5	14
Vilnius	2	-	2
Washington	8	4	12
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>108</b>	<b>344</b>

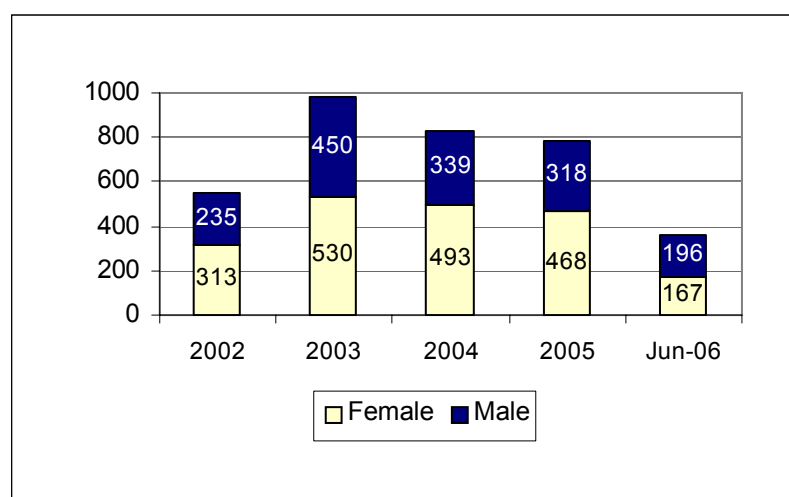


## STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

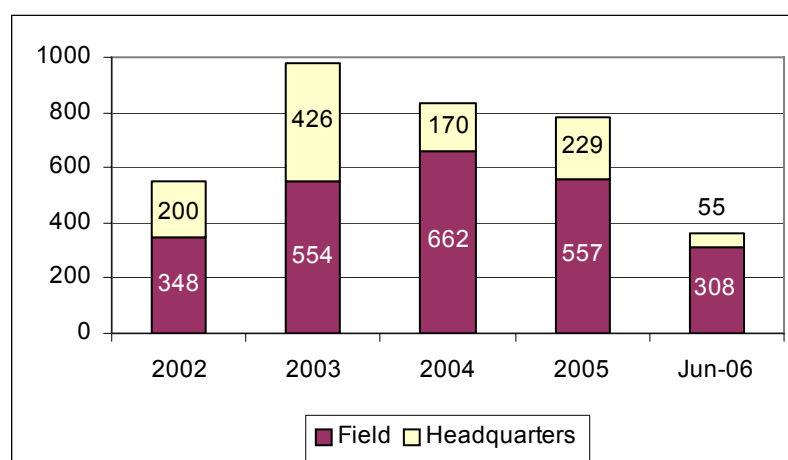
### 19. Staff development and learning activities, 2002-June 2006

	2002	2003	2004	2005	June 2006
Learning activities organized and/or financed by SDL or implemented in coordination with SDL	80	86	114	111	44
Total staff members	3 411	3 689	4 038	5 406	5 341
Staff members trained	548	980	832	786 <sup>12</sup>	363 <sup>13</sup>
Percentage of staff trained	16.1%	26.6%	20.6%	14.5%	6.8%

### 20. Staff trained by gender, 2002-June 2006



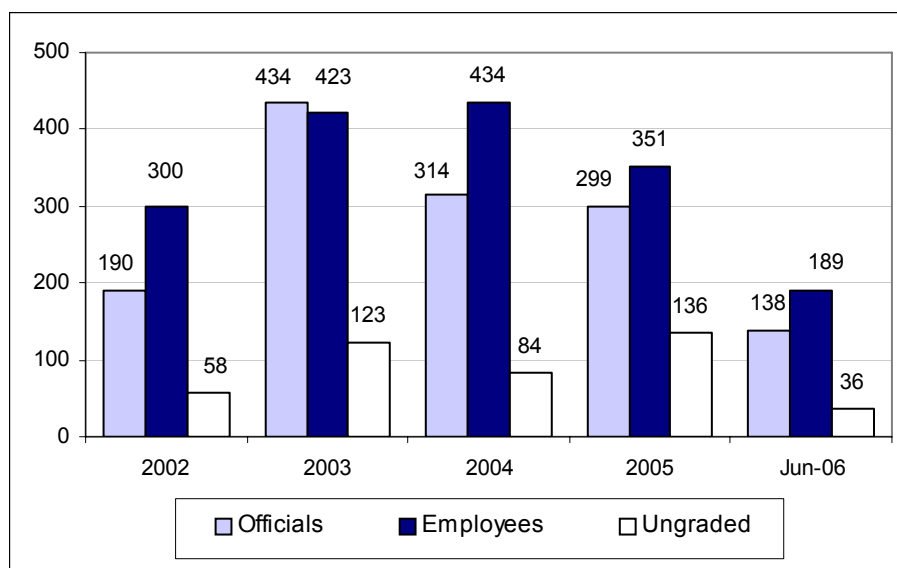
### 21. Staff trained by location, 2002-June 2006



<sup>12</sup> In addition to this, 170 IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in 2005. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

<sup>13</sup> In addition to this, 108 IOM staff members benefited from e-Learning opportunities in January-June 2006. Course themes include Information Technology, Business, Finance and Management.

## 22. Staff trained by category, 2002-June 2006



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

Main Areas	2005	% of total trained	June 2006	% of total trained
Administration and Management	269	34.2%	130	35.8%
Communication Skills	70	8.9%	42	11.6%
Chiefs of Mission	9	1.1%	-	-
Information Technology	54	6.9%	43	11.8%
International Migration Law	-	-	36	9.9%
Language Courses	78	9.9%	15	4.1%
Migration Health	43	5.5%	-	-
Migration and Emergency Management	43	5.5%	46	12.7%
Movement Management	16	2%	14	3.9%
Others (Induction, Report Writing)	142	18.1%	26	7.2%
Project Development	40	5.1%	10	2.7%
Security	22	2.8%	1	0.3%
<b>TOTAL</b>	<b>786</b>	<b>100%</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>