



IOM International Organization for Migration  
OIM Organisation Internationale pour les Migrations  
OIM Organización Internacional para las Migraciones

**MC/INF/308**

**Original: inglés**  
**19 de octubre de 2012**

**INFORMATION**

**INFORMACIÓN**

---

**CENTÉSIMA PRIMERA REUNIÓN**

---

**INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



## INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Introducción

1. Este informe tiene por finalidad ofrecer a los Estados Miembros una actualización de las actividades que ha llevado a cabo la División de Gestión de Recursos Humanos<sup>1</sup> y de las tendencias en materia de dotación del personal para el periodo de que se trata (1° de julio de 2011 al 30 de junio de 2012), poniendo de relieve los cambios periódicos acaecidos a lo largo de los años. Esta División ha tenido que hacer frente a un año que ha planteado verdaderos retos pero que fue positivo, a pesar de las restricciones presupuestarias resultantes de la actual crisis económica mundial, que incidieron en empresas y organizaciones internacionales por igual. Pese a la restricción de recursos, la División de Gestión de Recursos Humanos ha trabajado en una serie de proyectos para servir adecuadamente a la Organización a fin de que pueda satisfacer los requisitos estratégicos del panorama migratorio y de desarrollo institucional. En el año que nos ocupa, se emprendieron las siguientes iniciativas:

- a) La División elaboró una estrategia para reforzar los recursos humanos a través de un proceso consultivo, cuantitativo y cualitativo en el que recabó las opiniones del personal mediante una encuesta mundial que se centró en la evaluación del suministro de servicios de recursos humanos. A ello se añadió un enfoque de deliberaciones en grupo durante varios meses con una importante muestra representativa del personal de la OIM, incluidos representantes del Comité de la Asociación del Personal. Este proceso tenía por objeto galvanizar el apoyo para la estrategia a fin de que perteneciera realmente al personal de la OIM, trabajando en el entendido de que una gestión efectiva de los recursos humanos es la responsabilidad de todos y cada uno y no solamente del personal que trabaja en recursos humanos. A pesar de las mejoras aportadas en ciertas esferas fundamentales de recursos humanos, la División es consciente que se requiere una perspectiva más exhaustiva en la Organización de cara a la reforma de recursos humanos, y también es preciso establecer un plan de trabajo que el personal y otros interlocutores puedan adoptar y comprender, y con relación al cual puedan monitorearse los progresos registrados. A fin de encarar estas necesidades, la División estableció una Estrategia de Recursos Humanos para orientar al personal y otros interlocutores a efectos de satisfacer los objetivos en curso y a largo plazo para adoptar las mejores prácticas y reforzar la capacidad de la Organización en la prestación de servicios de gestión de recursos humanos.
- b) La División puso en marcha el Sistema de Evaluación del Personal (SES, por sus siglas en inglés), una importante iniciativa para apoyar las decisiones estratégicas y valores esenciales de la OIM. El SES es un sistema interactivo, integrado en PRISM, que ayuda a monitorear al personal y a gestionar su rendimiento de conformidad con indicadores de competencia estándar y en comparación con objetivos definidos conjuntamente por los miembros del personal y sus supervisores. El SES permite al personal seguir de cerca su desarrollo profesional durante un periodo de tiempo, y pone a disposición inmediata su perfil, cuando se trata de decisiones referentes a la colocación en empleos. El primer ciclo de SES, se ha dividido en tres etapas de evaluación, y se inició en septiembre de 2011. El porcentaje de cumplimiento para la etapa inicial y la revisión intermedia fueron sumamente elevados, lo que demuestra una sólida tasa de aceptación

---

<sup>1</sup> La División de Gestión de Recursos Humanos comprende las unidades en la Sede, las Operaciones de Recursos Humanos en Manila y la Unidad de Apoyo al Personal de las Oficinas Exteriores en Panamá.

de este nuevo sistema por parte del personal de la Organización. El SES servirá para establecer criterios de evaluación estándar en toda la Organización y para ayudar a identificar el desempeño sobresaliente y resolver las cuestiones de desempeño insuficiente de manera equitativa. La División administra el sistema y se encarga de la estrategia de comunicación y capacitación que ha dado lugar a una alta tasa de cumplimiento en el primer año de utilización de este nuevo sistema.

- c) En virtud del Boletín de Información N° 67, se notificó al personal de la postura del Director General en cuanto a cuestiones disciplinarias y sobre su autoridad de conformidad con el Capítulo 10 del Estatuto del Personal. Este documento contenía ejemplos de casos reales de mala conducta, describía las infracciones y las medidas disciplinarias adoptadas, pero con la debida confidencialidad sobre los miembros del personal concernidos. El objetivo de dicho documento es concienciar al personal sobre la tolerancia cero del Director General en cuanto a la mala conducta en todas las instancias de la Organización. Este documento destinado al personal se publicará anualmente.
- d) La División llevó a cabo extensas actividades de contratación y de transferencia de personal para garantizar que se satisficieran las necesidades de capital humano de manera efectiva y bien planificada durante las situaciones de emergencia en Libia, el Pakistán, el Sudán del Sur y la República Árabe Siria. Ello implicó una creciente movilidad del personal durante el cierre temporal de Oficinas exteriores y la apertura de oficinas de emergencia.

## **Dotación de personal en la OIM**

### ***Vacantes y colocaciones***

2. En el periodo de que se trata, la plantilla de personal de la Organización aumentó marginalmente en un 0,9%, pasando de 8.181 personas a principios de julio de 2011, a 8.253 a finales de junio de 2012. Las actividades de contratación realizadas entre enero de 2011 y junio de 2012 comprendieron lo siguiente:

- Publicación de 122 avisos de vacante para puestos de Funcionario, de los cuales 78 fueron contratados o colocados a través de 88 anuncios internos y 34 anuncios externos;
- Publicación de 4 avisos de vacante para el personal de Servicios Generales en la Sede;
- Publicación de 142 avisos de vacante de corta duración publicados para puestos de Funcionario;
- Tramitación de 189 solicitudes para procesos de contratación directa (principalmente en la Sede, el Pakistán, el Sudán del Sur y el Sudán).

### ***Expertos Asociados***

3. En el periodo que nos concierne, siete nuevos Expertos Asociados se unieron a la Organización, financiados por los Gobiernos de Alemania, los Estados Unidos de América, Finlandia, el Japón y Suecia, con lo cual, al 30 de junio de 2012, el número total de Expertos Asociados en la Organización ascendía a 22. Al final de sus misiones, se retuvo a 7 Expertos

Asociados como funcionarios en la Organización. Actualmente hay procedimientos administrativos en curso para la provisión de 9 puestos adicionales de Expertos Asociados. Este programa sigue aportando apoyo a la Organización a fin de que encare cuestiones migratorias clave y objetivos de desarrollo al tiempo que ofrece una experiencia de aprendizaje única a jóvenes profesionales. La Organización ha suscrito 17 acuerdos con distintos donantes, incluido en reciente acuerdo firmado con el Gobierno de Australia. La OIM espera fomentar el alcance de este proyecto mediante la suscripción de acuerdos con otros Estados Miembros.

### *Consolidación de colaboraciones*

4. Durante el periodo de que se trata, la División de Gestión de Recursos Humanos estableció contactos dinámicos con asociados e interlocutores al tiempo que identificó nuevas posibilidades de colaboración, inclusive con el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas. Asimismo, siguió colaborando con sus asociados tradicionales, a saber, CANADEM, la Agencia para el Desarrollo Internacional de Suecia, el Consejo de Refugiados de Noruega, el Consejo de Refugiados de Dinamarca y Syni<sup>2</sup>. También hubo una continua colaboración con varias universidades, en las que dicha División pronunció declaraciones clave<sup>3</sup>. Esta División también participó en el Día internacional de las carreras profesionales, celebrado en Lausana (Suiza) y en otras ferias internacionales de carreras profesionales. Estos eventos son plataformas excepcionales para el intercambio de información con universidades, instituciones educativas y otras organizaciones tanto del sector público como del privado.

5. La División de Gestión de Recursos Humanos ha participado activamente en todo lo referente a la gestión de recursos humanos del Sistema Común de las Naciones Unidas, incluidos eventos organizados por la Organización de Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones internacionales, la Red de Recursos Humanos y Dual Career and Staff Mobility Programme. En diciembre de 2011, esta División también participó en la 8ª Mesa Redonda sobre Perspectivas de Carrera en Organizaciones Internacionales celebrada en Berlín; se trata de un evento periódico que congrega a profesionales provenientes de más de 70 organizaciones internacionales con el objeto de ponerse al día sobre los acontecimientos más recientes en materia de recursos humanos.

### *Intercambio, adscripciones y préstamos del personal*

6. Las adscripciones del personal constituyen una valiosa oportunidad para intercambiar conocimientos referentes a las diversas actividades de la migración, al tiempo que sirven para reforzar la colaboración con gobiernos y otras organizaciones del sistema multilateral y prestar cierto apoyo a la estructura esencial de la OIM.

7. Durante el periodo de que se trata, las adscripciones de la OIM comprendieron:

- La adscripción de un Funcionario del Gobierno de Suecia y otro del Migration Policy Institute;

---

<sup>2</sup> Syni es un proyecto profesional sin fines de lucro, llevado a cabo por el Consejo Comunal de la Ciudad de Lausana, que ofrece a profesionales motivados la oportunidad de participar en misiones de cooperación internacional en Suiza y en el extranjero. Con ese fin, facilita las adscripciones subvencionadas de corta duración de profesionales residentes en Suiza interesados en adquirir una experiencia laboral internacional. Syni es una dependencia financiada por la Secretaría de Asuntos Económicos (SECO) de Suiza y el Consejo Comunal de la Ciudad de Lausana.

<sup>3</sup> La División de Gestión de Recursos Humanos emprendió actividades con el London School of Economics, la Universidad Nacional de Australia, el Instituto de Graduados de Ginebra y el Programa de Maestría sobre Organizaciones Internacionales de la Universidad de Ginebra.

- La adscripción de 33 Funcionarios provenientes del Consejo de Refugiados de Noruega y enviados al Afganistán, Haití, Namibia, el Pakistán, el Sudán y Zimbabwe;
- La adscripción de 14 Funcionarios provenientes de Syni a la Sede de la OIM y de otros 4 a las Oficinas exteriores de Europa Oriental, con lo cual el total de adscripciones de Syni asciende a 18;
- La adscripción de 2 Funcionarios provenientes del Centro para Operaciones de Paz Internacional (ZIF, por sus siglas en alemán) localizado en Berlín, a la Sede de la OIM;
- La adscripción de un Funcionario proveniente de Gestión de Recursos y Desarrollo de Competencias del Canadá (HRSDC, por sus siglas en inglés) a la Sede de la OIM.

8. La OIM prestó a miembros de su personal a diversos organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales, incluido el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y el Gobierno de Suiza.

### ***Programa de pasantías***

9. En el año que nos ocupa, la OIM acogió a 286 pasantes en todo el mundo, 72 en la Sede y 214 en las Oficinas exteriores. Este programa ofrece a los pasantes la oportunidad de aprender sobre la labor de la OIM a través de una experiencia práctica, al tiempo que ellos aportan un valioso apoyo a las actividades de la OIM referentes a la migración. Este programa sigue ampliándose mediante acuerdos con universidades a través de nuevas colaboraciones<sup>4</sup>.

### ***Rotación del personal***

10. En 2012, la lista de rotación comprendía 60 miembros del personal, incluidos aquellos cuya rotación se había aplazado del año anterior. En total, se seleccionó a 28 miembros del personal para ser transferidos durante este ejercicio, de los cuales 24 debían ser objeto de rotación. Los miembros del personal cuya rotación prevista en 2011 y 2012 fue aplazada serán incluidos en la lista del ciclo de rotación correspondiente a 2012 y 2013.

## **Prestación eficaz de servicios de recursos humanos**

### ***Políticas y servicios de gestión de recursos humanos***

11. La División de Gestión de Recursos Humanos trabajó en la finalización de un nuevo Reglamento del Personal a través de una serie de reuniones de consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos para cerciorarse de que el documento final fuese acorde con el marco jurídico de la Organización. Actualmente, este documento está siendo examinado por el Comité de la Asociación del Personal.

---

<sup>4</sup> Se estableció nuevas asociaciones con la Universidad de Duke, en los Estados Unidos de América; la Universidad Lund, en Suecia; la Escuela Lee Kuan Yew de Políticas Públicas, en Singapur. Actualmente hay gestiones en curso con la Fundación Mercator; la Universidad de Denver, en los Estados Unidos de América; y la Facultad de Derecho de la Universidad de Boston, en los Estados Unidos de América.

12. Para alinear las prestaciones del personal con aquellas del sistema de las Naciones Unidas, la Organización implementó un nuevo plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, adoptando una medida transitoria con relación a la implementación de un nuevo subsidio por condiciones de vida difíciles, pagadero a los miembros del personal que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias y también implementó una nueva prestación por peligrosidad que reemplaza la prestación por lugar de destino peligroso determinada por la Comisión de la Administración Pública Internacional.

13. En el año de que se trata, la División de Gestión de Recursos Humanos publicó o volvió a publicar los siguientes documentos para fomentar la eficacia del suministro de servicios de recursos humanos para el personal:

- La política relativa a la gestión de las prestaciones de licencia por enfermedad, que fue revisada y actualizada (IN/151/Rev.2);
- El boletín de información esbozando el marco administrativo de la OIM sobre medidas disciplinarias y la postura del Director General sobre dichas cuestiones (IB/67);
- La “Carpeta de Bienvenida”, que contiene material de presentación para el personal recientemente contratado, que fue actualizada y que el personal también puede consultar fácilmente en Intranet.

14. El personal de esta División efectuó visitas a numerosas Oficinas exteriores para llevar a cabo evaluaciones estructurales exhaustivas, clasificar puestos y alinear las condiciones de servicio. Durante esas visitas, el equipo abordó cuestiones generales de recursos humanos y dotación del personal para facilitar un entorno de trabajo propicio y respetuoso para el personal.

#### ***Seguro de salud, deber de atención y administración de la justicia***

15. Durante el periodo que nos ocupa, la cobertura del seguro de salud (Plan del Servicio Médico) siguió ampliándose a 4 Oficinas exteriores adicionales, con lo cual actualmente hay 124 Oficinas exteriores afiliadas a este seguro, con un total de 7.743 afiliados activos (miembros del personal y personas a cargo que reúnen los requisitos).

16. Durante el presente ejercicio, la División de Gestión de Recursos Humanos negoció con los aseguradores de la OIM a fin de ampliar la cobertura de la póliza de seguro contra daños causados por actos intencionales a todos los lugares de destino; con ese fin, se revisaron las políticas sobre este tipo de seguro para incorporar todas las modificaciones resultantes de las negociaciones.

17. También se publicó en los tres idiomas oficiales de la OIM un folleto en el que se esbozan las disposiciones del Plan de Indemnización de la OIM<sup>5</sup> que ha de servir para ofrecer orientación práctica a los miembros del personal. Asimismo, se publicó un boletín de información con las prestaciones de International SOS, a título de servir de referencia rápida (IB/7/Rev.1).

18. En el año de que se trata, la Junta de Revisión Administrativa recibió dos recursos y actualmente está tramitando otros dos presentados a principios de 2011. También hubo dos

---

<sup>5</sup> Se refiere al seguro de accidentes y enfermedad aplicable al personal local fuera de Suiza, consultores y otro personal contratado por períodos de corta duración.

denuncias presentadas ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

### ***Género y diversidad***

19. En apoyo a los empeños de la Organización a fin de concienciar sobre cuestiones de género y sensibilizar a toda la Organización, la División solicitó la constante participación de la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género en los procesos de contratación y se cercioró de que siempre hubiera un punto focal sobre cuestiones de género en la Junta de Nombramientos y Destinos. Durante el periodo de que se trata el equilibrio por sexos se mantuvo estático<sup>6</sup>.

### ***Desarrollo y capacitación del personal***

20. Durante este ejercicio, la División de Gestión de Recursos Humanos apoyó activamente la implementación de la revisión estructural en las Oficinas exteriores, y trabajó en estrecha colaboración con el Grupo de Trabajo de Endoso de Proyectos para implementar en cascada los nuevos procedimientos y el saber referente al desarrollo de proyectos en las Oficinas exteriores de la OIM. En ese quehacer, se ha capacitado a un total de 48 instructores de la OIM y también se ha apoyado la aplicación de un nuevo paquete de medidas de desarrollo e implementación de proyectos en los que, entre noviembre de 2011 y junio de 2012, se formó a escala mundial a más de 500 miembros del personal de la OIM.

21. La División de Gestión de Recursos Humanos ha presentado una propuesta para un nuevo programa de desarrollo de dirigentes a fin de apoyar la planificación de la sucesión para los Jefes de Misión y otros puestos clave. Ello con el objeto de implementar esta iniciativa en el transcurso de 2013, como primer paso con miras a un sistema integrado de gestión de talentos. Este sistema aprovechará los datos y características recabados en virtud del SES.

---

<sup>6</sup> Si bien la plantilla de personal pasó de 8.181 en 2011 a 8.253 en 2012, el porcentaje por sexo se mantuvo igual. En 2011, el 42% de los funcionarios eran mujeres y el 58% eran hombres; en 2012, estos porcentajes eran iguales. En 2011, el 46% del personal de Servicios Generales eran mujeres y el 54% hombres; en 2012, estas cifras son 45% de mujeres y 55% de hombres.



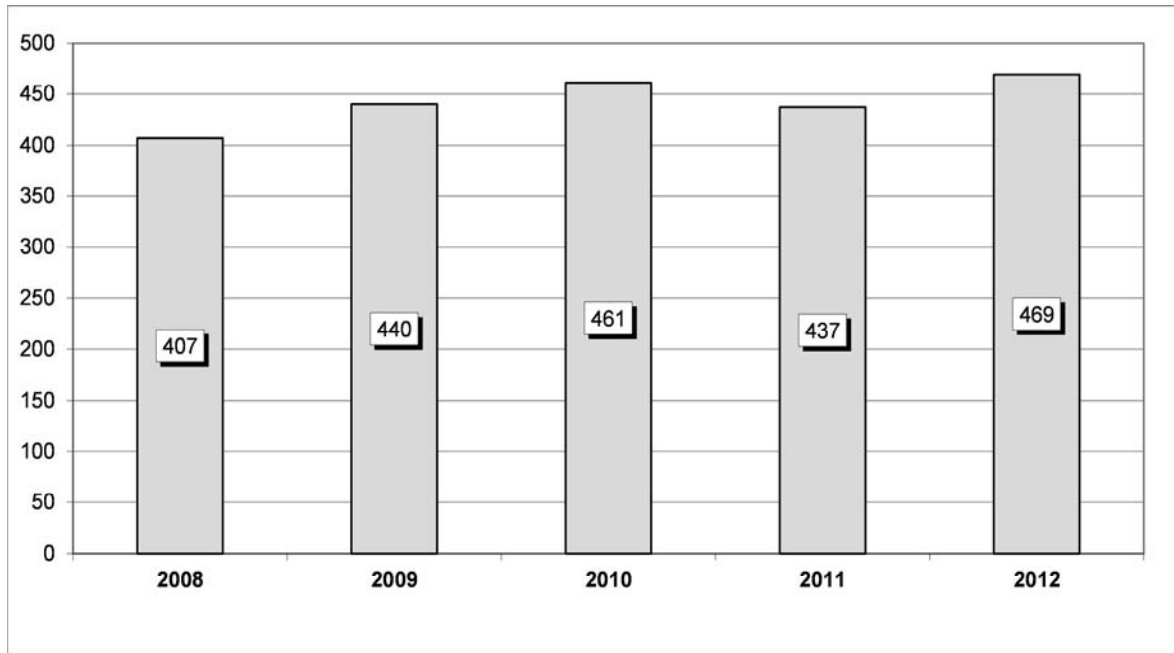
**Anexo**

**STATISTICAL OVERVIEW**

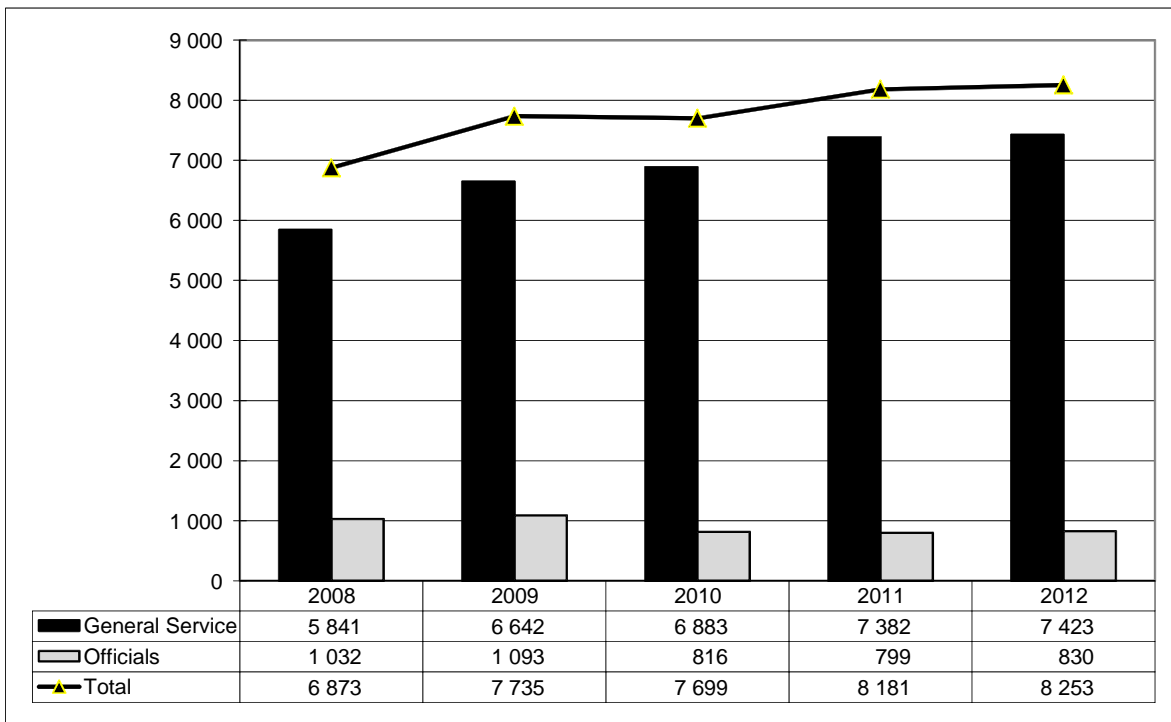
<b>IOM STAFF COMPOSITION .....</b>	<b>2</b>
Figure 1 IOM Field Offices, 2008–June 2012 .....	2
Figure 2 IOM staffing trends, 2008–June 2012 .....	2
Figure 3 IOM staff by category, location and gender, June 2012 .....	3
Figure 4 Officials – Gender distribution by category/grade, 2008–June 2012 .....	3
Figure 5 All Officials and Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2012 .....	4
Figure 6 Headquarters General Service staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2012 .....	4
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2012 .....	5
Figure 8 Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012 .....	6
Figure 9 General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012 .....	9
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES .....</b>	<b>12</b>
Figure 10 Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2008–June 2012 ...	12
Figure 11 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2011–June 2012....	12
Figure 12 Interns – Distribution by duty station and gender, July 2011–June 2012 .....	13
<b>RECRUITMENT AND SELECTION .....</b>	<b>14</b>
Figure 13 Vacancy notices issued for Officials, 2008–June 2012 .....	14
Figure 14 Officials appointed through vacancy notices, 2008–June 2012 .....	14
Figure 15 Officials appointed through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2008–June 2012 .....	15
Figure 16 Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2008–June 2012 .....	17
Figure 17 Mobility of internal staff, 2008–June 2012 .....	17
Figure 18 Temporary recruitment and selection, 2008–June 2012 .....	17
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING .....</b>	<b>18</b>
Figure 19 Staff development and learning activities, 2008–June 2012 .....	18
Figure 20 Staff trained – Distribution by gender, 2008–June 2012 .....	18
Figure 21 Staff trained – Distribution by location, 2008–June 2012 .....	19
Figure 22 Staff trained – Distribution by category, 2008–June 2012 .....	19
Figure 23 Regional distribution of staff trained by location, January–June 2012 .....	20
Figure 24 Distribution of staff trained by main areas of learning and development and by gender: January–June 2012 .....	20

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

**Figure 1: IOM Field Offices, 2008–June 2012**



**Figure 2: IOM staffing trends,<sup>2</sup> 2008–June 2012**



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

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

<sup>2</sup> Including staff members holding a short-term contract.

**Figure 3: IOM staff by category, location and gender, June 2012**

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials (830)	Officials <sup>3</sup>	52	59	249	378	<b>738</b>
	Officials, short-term	6	4	28	32	<b>70</b>
	Associate Experts	5	2	11	4	<b>22</b>
Subtotal		<b>63</b>	<b>65</b>	<b>288</b>	<b>414</b>	<b>830</b>
General Service (7 423)	National Officers	0	0	176	232	<b>408</b>
	General Service	52	25	2 612	3 021	<b>5 710</b>
	General Service, short-term	7	1	488	809	<b>1 305</b>
Subtotal		<b>59</b>	<b>26</b>	<b>3 276</b>	<b>4 062</b>	<b>7 423</b>
<b>TOTAL</b>		<b>122</b>	<b>91</b>	<b>3 564</b>	<b>4 476</b>	<b>8 253</b>

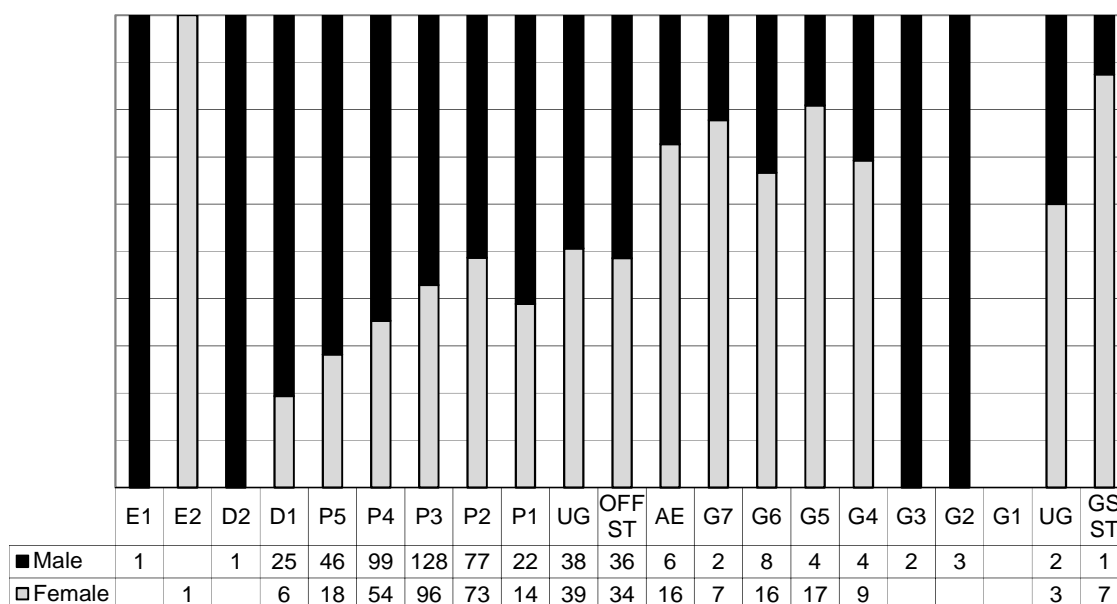
**Figure 4: Officials – Gender distribution by category/grade, 2008–June 2012<sup>4</sup>**

Category/grade	June 2008		June 2009		June 2010		June 2011		June 2012	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
P5–D2	76%	24%	76%	24%	75%	25%	74%	26%	75%	25%
P3–P4	63%	37%	62%	38%	60%	40%	58%	42%	60%	40%
P1–P2	47%	53%	50%	50%	54%	46%	57%	43%	53%	47%
PU	40%	60%	46%	54%	50%	50%	48%	52%	49%	51%
Short-term Officials	52%	48%	54%	46%	52%	48%	53%	47%	51%	49%
Associate Experts	31%	69%	40%	60%	35%	65%	36%	64%	27%	73%
National Officers	55%	45%	54%	46%	52%	48%	56%	44%	57%	43%
Subtotal Officials by gender	<b>587</b>	<b>445</b>	<b>624</b>	<b>469</b>	<b>470</b>	<b>346</b>	<b>460</b>	<b>339</b>	<b>479</b>	<b>351</b>
	57%	43%	57%	43%	58%	42%	58%	42%	58%	42%
<b>Total Officials</b>	<b>1 032</b>		<b>1 093</b>		<b>816</b>		<b>799</b>		<b>830</b>	

<sup>3</sup> Consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

<sup>4</sup> This table has been changed to reflect the gender ratio as per the total number of Officials in the various categories.

**Figure 5: All Officials and Headquarters General Service staff –  
Distribution by gender and category/grade, June 2012**



OFF ST: Officials, short-term.

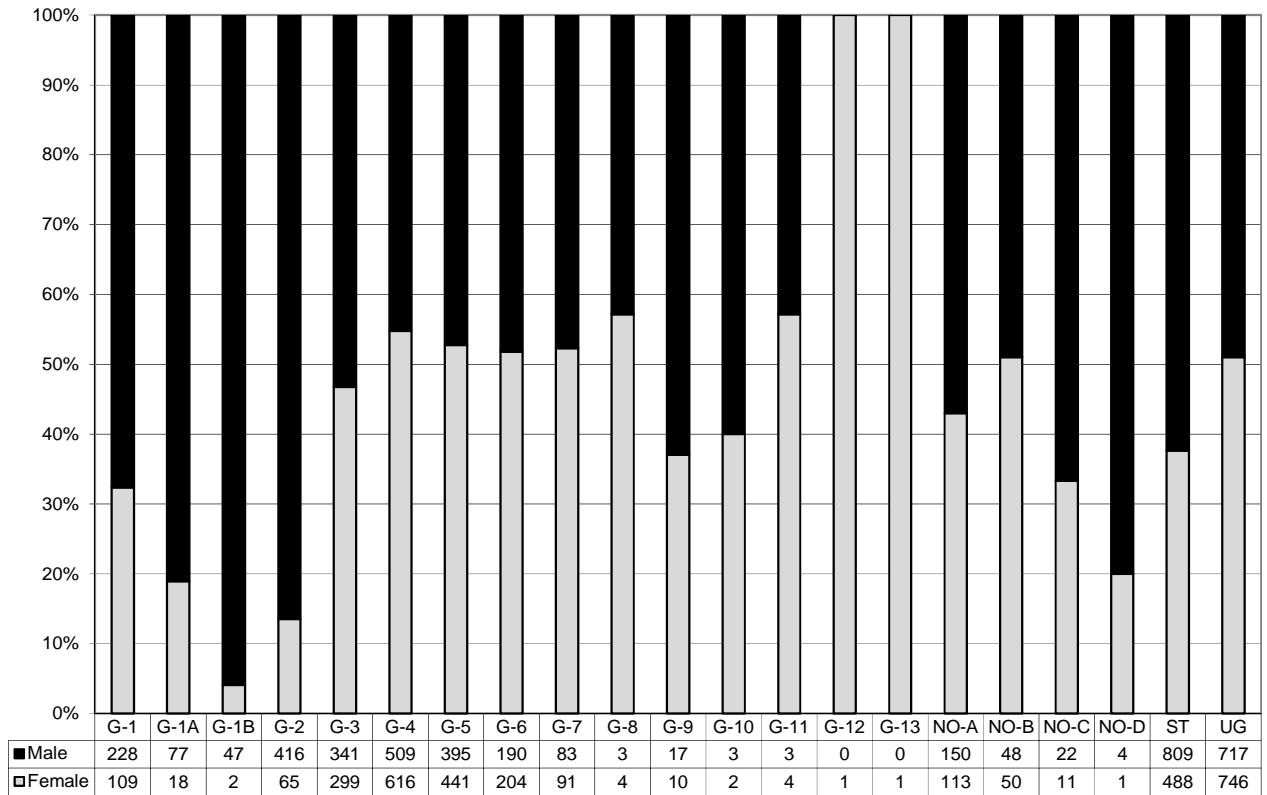
GS ST: General Service, short-term.

**Figure 6: Headquarters General Service staff<sup>5</sup> –  
Distribution by country of nationality and gender, June 2012**

Country of nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Barbados		1	1
Belarus		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Czech Republic	1		1
Ethiopia		1	1
France	17	6	23
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Iran	1		1
Italy	3	2	5
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	2		2
Portugal		1	1
Romania		1	1
Spain	1		1
Sri Lanka		2	2
Switzerland	13	5	18
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	7	1	8
United Republic of Tanzania	2		2
United States of America	1		1
<b>Grand total</b>	<b>59</b>	<b>26</b>	<b>85</b>

<sup>5</sup> Including short-term Employees.

**Figure 7: General Service staff in the Field –  
Distribution by category/grade and gender, June 2012**



**Figure 8: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012**

Country of nationality	Category/Grade													Total	Gender breakdown				
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	AE	F		M				
<b>Member States</b>																			
Afghanistan						1	1	1									3		3
Albania						1											1	1	
Algeria						1											1		1
Angola																	0		
Antigua and Barbuda																	0		
Argentina						1	1						1				3	2	1
Armenia													1				1	1	
Australia					3	4	8	1	1	3	1						21	7	14
Austria			1			3	4				1	1					10	4	6
Azerbaijan						1											1		1
Bahamas																	0		
Bangladesh				1	1	1	2	1									6	1	5
Belarus						1											1		1
Belgium					3	3	2	3	1	1	1	1	1				15	8	7
Belize																	0		
Benin																	0		
Bolivia (Plurinational State of)					1		1										2		2
Bosnia and Herzegovina						3	1										4	2	2
Botswana											1						1		1
Brazil								2			1	1					4	1	3
Bulgaria						1											1	1	
Burkina Faso								1									1		1
Burundi											1						1	1	
Cambodia																	0		
Cameroon													1				1		1
Canada					5	4	6	3	1	4	5						28	11	17
Cape Verde																	0		
Central African Republic																	0		
Chad								1									1	1	
Chile				1													1		1
Colombia								6			1	1					8	4	4
Comoros																	0		
Congo																	0		
Costa Rica			1		2	2	5	1									11	3	8
Côte d'Ivoire						2	1										3	1	2
Croatia					2	1	1			1		1					6	4	2
Cyprus																	0		
Czech Republic																	0		
Democratic Republic of the Congo								1									1		1
Denmark						1	1						1	1			4	1	3
Djibouti																	0		
Dominican Republic																	0		
Ecuador						1		1									2	1	1
Egypt				1		1	1	8	4	1							16	6	10
El Salvador																	0		
Estonia							1										1	1	
Ethiopia							3	2		1							6	2	4
Finland								2								2	4	3	1
France					4	13	10	5	1	7	3						43	19	24
Gabon																	0		
Gambia																	0		
Georgia						1	2					1					4		4
Germany				4	2	7	7	6	1	2	2	6					37	22	15
Ghana					2	1		4									7	1	6
Greece						1											1	1	
Guatemala						1											1		1
Guinea													1				1		1

**Figure 8: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012 (continued)**

Country of nationality	Category/Grade													Total	Gender breakdown			
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	AE	F		M			
<b>Member States</b>																		
Guinea-Bissau								1							1	1		
Guyana															0			
Haiti								2							2	1	1	
Holy See															0			
Honduras															0			
Hungary				1		1									2	2		
India				2	1	2	3	3				1			12	6	6	
Iran (Islamic Republic of)						1									1		1	
Ireland						1	3					1			5		5	
Israel															0			
Italy				5	5	12	14	7			5	5	2		55	24	31	
Jamaica															0			
Japan					1	2	6	6		2		4			21	15	6	
Jordan						2	6	2	17			1			28	2	26	
Kazakhstan						1									1		1	
Kenya				1	2	1	9	7			1	1			22	10	12	
Kyrgyzstan											1				1		1	
Latvia							1								1	1		
Lesotho															0			
Liberia							1	1							2		2	
Libya															0			
Lithuania															0			
Luxembourg															0			
Madagascar															0			
Maldives															0			
Mali												1			1		1	
Malta															0			
Mauritania															0			
Mauritius							1				2				3	3		
Mexico							1	1				1			3	1	2	
Micronesia (Federated States of)															0			
Mongolia															0			
Montenegro															0			
Morocco															0			
Mozambique				1		2					1				4	1	3	
Namibia															0			
Nauru															0			
Nepal							1	1							2	1	1	
Netherlands					1	3	1	2			2	1			10	4	6	
New Zealand				2			1					1			4	1	3	
Nicaragua						1	1	1							3		3	
Niger															0			
Nigeria															0			
Norway				1		1	2						1		5	2	3	
Pakistan						1	1	2				1			5	1	4	
Panama					1		1	1				1			4	2	2	
Paraguay															0			
Peru							1	1			1				3	1	2	
Philippines					3	1	14	9	1	2	3				33	18	15	
Poland							1	1				1			3	1	2	
Portugal						4	1	1							6	1	5	
Republic of Korea						1									1	1		
Republic of Moldova							1								1	1		
Romania					1	3	1	1			2				8	6	2	
Rwanda															0			
Senegal							1	2							3	1	2	
Serbia						5	8	1				1			15	6	9	
Seychelles															0			

**Figure 8: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012 (continued)**

Country of nationality	Category/Grade												Total	Gender breakdown					
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	AE		F	M				
<b>Member States</b>																			
Sierra Leone						1		2		1							4	1	3
Slovakia								1		1							2	1	1
Slovenia																	0		
Somalia																	0		
South Africa				1			5	3									9	4	5
South Sudan																	0		
Spain					1	1		1			4						7	6	1
Sri Lanka							1	1									2		2
Sudan				1			1	1	1								4	1	3
Swaziland																	0		
Sweden					1	1	3	1		1	2	3					12	9	3
Switzerland				1	8	3	1		1	1	2						17	9	8
Tajikistan							2	1									3	1	2
Thailand						1	3	5									9	4	5
Timor-Leste																	0		
Togo																	0		
Trinidad and Tobago																	0		
Tunisia											1						1		1
Turkey							1			1							2		2
Uganda						1		2	1		2						6	3	3
Ukraine						1	1	1									3	2	1
United Kingdom				1	4	10	12	2	2	4	5						40	13	27
United Republic of Tanzania							1										1		1
United States of America	1			5	7	24	26	20	2	9	11	1					106	44	62
Uruguay				2	2		1			2	1						8	2	6
Vanuatu																	0		
Venezuela (Bolivarian Republic of)										1	1						2	2	
Viet Nam							1										1	1	
Yemen																	0		
Zambia								1			1						2	2	
Zimbabwe							1	1						1			3	2	1
<b>Non-Member States</b>																			
China						1											1		1
Eritrea							1										1		1
Fiji						1											1		1
Indonesia							4	4	1	1	1						11	6	5
Iraq							2			2	1						5	2	3
Lebanon						1		1		2							4	1	3
Malaysia						1	1	1									3		3
Myanmar										4							4	3	1
Russian Federation						3	5	2									10	5	5
Syrian Arab Republic								1									1		1
The former Yugoslav Republic of Macedonia					1	1	5	1									8	1	7
Turkmenistan							2										2	2	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>64</b>	<b>153</b>	<b>224</b>	<b>150</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	<b>70</b>	<b>22</b>				<b>830</b>	<b>351</b>	<b>479</b>	









## ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

**Figure 10: Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2008–June 2012<sup>6</sup>**

	2008	2009	2010	2011	June 2012
Austria	1	1	1	1	
Belgium	1	2	2	2	1
Denmark		1	1	1	1
Finland		1	1	1	2
France	1	1	1	1	
Germany	1	2	3	4	6
Italy	5	5	5	3	2
Japan	4	3	4	4	4
Norway				1	1
Sweden	1	4	4	3	3
United States of America	2				1
Zimbabwe			1 <sup>7</sup>	1 <sup>7</sup>	1 <sup>7</sup>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

**Figure 11: Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2011–June 2012**

Duty station	Female	Male	Total
<b>Syni programme</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	1		1
Department of Operations and Emergencies	2		2
Department of Migration Management		3	3
Department of Resources Management	3	2	5
Office of the Director General	1	1	2
Global Forum on Migration and Development	1		1
<b>Syni to Headquarters total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
<b>HRSDC programme</b>			
Department of Migration Management	1		1
<b>HRSDC programme to Headquarters total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>ZIF programme</b>			
Office of the Director General	1		1
Department of Operations and Emergencies		1	1
<b>ZIF programme to Headquarters total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Headquarters total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>
Eastern Europe (Syni programme)	1	3	4
<b>Total Syni programme (Headquarters and Eastern Europe)</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

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

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

**Figure 12: Interns – Distribution by duty station and gender, July 2011–June 2012**

Duty station	F	M	Total
<b>Headquarters</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	21	7	28
Department of Migration Management	7	5	12
Department of Operations and Emergencies	6	2	8
Department of Resources Management	1		1
Office of the Director General	14	4	18
Global Forum on Migration and Development	4		4
Staff Association Committee	1		1
<b>Headquarters total</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>72</b>
<b>Field</b>			
Austria	5	1	6
Azerbaijan	1	1	2
Bangladesh	1	0	1
Belgium	7	0	7
Bosnia and Herzegovina	0	1	1
China	1	0	1
Colombia	1	0	1
Democratic Republic of the Congo	1	1	2
Egypt	4	5	9
Ethiopia	2	0	2
Finland	1	1	2
France	1	1	2
Germany	2	1	3
Guatemala	1	1	2
Haiti	1	0	1
Hungary	1	0	1
Ireland	2	0	2
Italy	2	0	2
Japan	1	0	1
Jordan	4	1	5
Kenya	7	3	10
Lao People's Democratic Republic	0	1	1
Liberia	1	0	1
Marshall Islands	0	1	1
Mauritius	1	0	1
Mexico	10	0	10
Micronesia (Federated States of)	5	0	5
Morocco	0	4	4
Nepal	1	0	1
Netherlands	3	0	3
Pakistan	0	3	3
Philippines	9	3	12
Portugal	1	1	2
Republic of Moldova	2	0	2
Russian Federation	1	0	1
Rwanda	1	0	1
Serbia	2	0	2
South Africa	2	0	2
Sri Lanka	1	0	1
Sudan	1	0	1
Tajikistan	1	0	1
Thailand	8	0	8
Turkey	1	0	1
Uganda	2	1	3
Ukraine	2	0	2
United Republic of Tanzania	1	0	1
United States of America	3	1	4
Viet Nam	3	0	3
Yemen	2	0	2
<b>Field total</b>	<b>110</b>	<b>32</b>	<b>142</b>
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>164</b>	<b>50</b>	<b>214</b>

## RECRUITMENT AND SELECTION

**Figure 13: Vacancy notices issued for Officials, 2008–June 2012**

Vacancy notices issued	2008	2009	2010	2011	June 2012
Headquarters positions	9	18	11	12	9
Field positions	62	57	35	64	37
<b>Total number of vacancy notices issued<sup>8</sup></b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>46</b>	<b>76</b>	<b>46</b>
<b>Advertised internally only<sup>9</sup></b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>35</b>
Headquarters positions	7	14	6	7	3
Field positions	46	41	27	46	32
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>11</b>
Headquarters positions	2	4	5	5	6
Field positions	16	16	8	18	5

**Figure 14: Officials appointed through vacancy notices, 2008–June 2012**

Vacancy notices issued	2008	2009	2010	2011	June 2012
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>7</b>
Headquarters positions	5	12	6	6	0
Field positions	35	33	28	39	7
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>6</b>
Headquarters positions	1	4	4	5	2
Field positions	9	14	2	15	4
<b>Total<sup>10</sup></b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>13</b>

<sup>8</sup> From January 2011 to June 2012, IOM issued 122 vacancy notices (76 + 46).

<sup>9</sup> As of January 2008, vacancy notices advertised internally have also been open to external candidates from non-represented Member States.

<sup>10</sup> From January 2011 to June 2012, IOM processed a total of 78 (65 + 13) staff members appointed through vacancy notices.

**Figure 15: Officials appointed through vacancy notices –  
Distribution by country of nationality, 2008–June 2012**

Country of nationality	2008	2009	2010	2011	June 2012
Afghanistan		1			
Albania			1		
Algeria				1	
Argentina					
Australia	3	3	2	2	
Austria	2		1	1	
Azerbaijan		1			
Bangladesh			1	1	
Belarus	1			1	
Belgium		1			1
Bolivia (Plurinational State of)				1	
Bosnia and Herzegovina			1	1	
Brazil					
Burkina Faso					
Canada	3	2	2	2	2
Cape Verde					
Chad				1	
Chile					
Colombia			1		
Costa Rica	2		1	1	1
Côte d'Ivoire		1		1	
Croatia			1	1	
Czech Republic					
Denmark			1	1	
Ecuador	1				
Egypt	1			1	1
Eritrea <sup>11</sup>					
Ethiopia		1			
Finland			1		
France	2	2		6	
Georgia					
Germany	4	3	2	1	1
Ghana			1		
Greece	1				
Hungary			1		
India	1	2			
Indonesia <sup>12</sup>			1		
Iraq <sup>11</sup>					
Ireland	1			1	
Israel					
Italy	2	5	6	2	2
Japan	1	1		1	
Jordan	2	1			
Kazakhstan	1			1	
Kenya			1	2	
Latvia		1		1	
Lebanon <sup>11</sup>				1	
Liberia					
Lithuania					
Malaysia <sup>11</sup>					
Mexico				1	
Morocco					
Mozambique					
Netherlands		2	1		
New Zealand		1			

**Figure 15: Officials appointed through vacancy notices –  
Distribution by country of nationality, 2008–June 2012 (continued)**

Country of nationality	2008	2009	2010	2011	June 2012
Nicaragua					
Niger					
Nigeria					
Norway	1				
Pakistan	1				
Panama		1			
Peru					
Philippines	2	2			
Poland				1	
Portugal	1	1		3	
Republic of Korea					
Republic of Moldova		1	1		
Romania	1	1	1	2	
Russian Federation <sup>12</sup>		3		3	
Senegal		2			
Serbia	1		1		1
Sierra Leone					
Slovakia					1
South Africa			3	2	
Spain					
Sri Lanka					
Sudan		1			
Sweden		1			
Switzerland		3		1	
Syrian Arab Republic <sup>11</sup>			1		
Thailand	1	1		1	2
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>12</sup>					
Togo					
Trinidad and Tobago		1			
Tunisia					
Turkey					
Uganda					
Ukraine			1	1	
United Kingdom	2	5	1	3	
United Republic of Tanzania			1		
United States of America	11	11	4	14	1
Uruguay	1			1	
Venezuela (Bolivarian Republic of)		1			
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>13</b>
<b>Number of nationalities</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>10</b>

<sup>11</sup> Non-Member States.

<sup>12</sup> Observer States.



**Figure 16: Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2008–June 2012**

Vacancy notices issued	2008	2009	2010	2011	June 2012
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Advertised internally only	3	4	2	3	1
Advertised internally and externally	1	1	1	0	0
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
General Service staff from Headquarters	3	1	0	2	0
General Service staff from the Field	0	3	2	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Cancelled/Reissued</b>	<b>0</b>	<b>1<sup>13</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Figure 17: Mobility of internal staff,<sup>14</sup> 2008–June 2012**

	2008	2009	2010	2011	June 2012
From Headquarters to the Field	4	0	16	11	4
From the Field to Headquarters	2	5	18	15	4
From one Field Office to another	28	28	157	140	78
Reassignment within same duty station	11	14	60	68	48
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>251</b>	<b>234</b>	<b>134</b>

**Figure 18: Temporary recruitment and selection, 2008–June 2012**

	2008	2009	2010	2011	June 2012
<b>For Officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued <sup>15</sup>	182	32	73	85	57
Number of temporary positions filled	182	21	69	60	37
<b>Of which for emergency and post-conflict operations</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
<b>For General Service staff at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	5	1	0	2	2
Number of temporary positions filled	5	1	0	2	2
<b>Direct recruitment<sup>16</sup></b>					
For Officials		153	182	117	55
For Employees		5	4	14	3

<sup>13</sup> VN 2009/01 (E) Administrative and Financial Assistant (G5) – Geneva, Switzerland, was cancelled and reissued as SVN 2009/01 (E) Administrative and Financial Assistant (G5) – Geneva, Switzerland.

<sup>14</sup> Starting in 2010, Figure 17 has been revised to include all staff movements for Officials.

<sup>15</sup> From January 2011 to June 2012, there were 142 (85 + 57) temporary vacancies published for Officials.

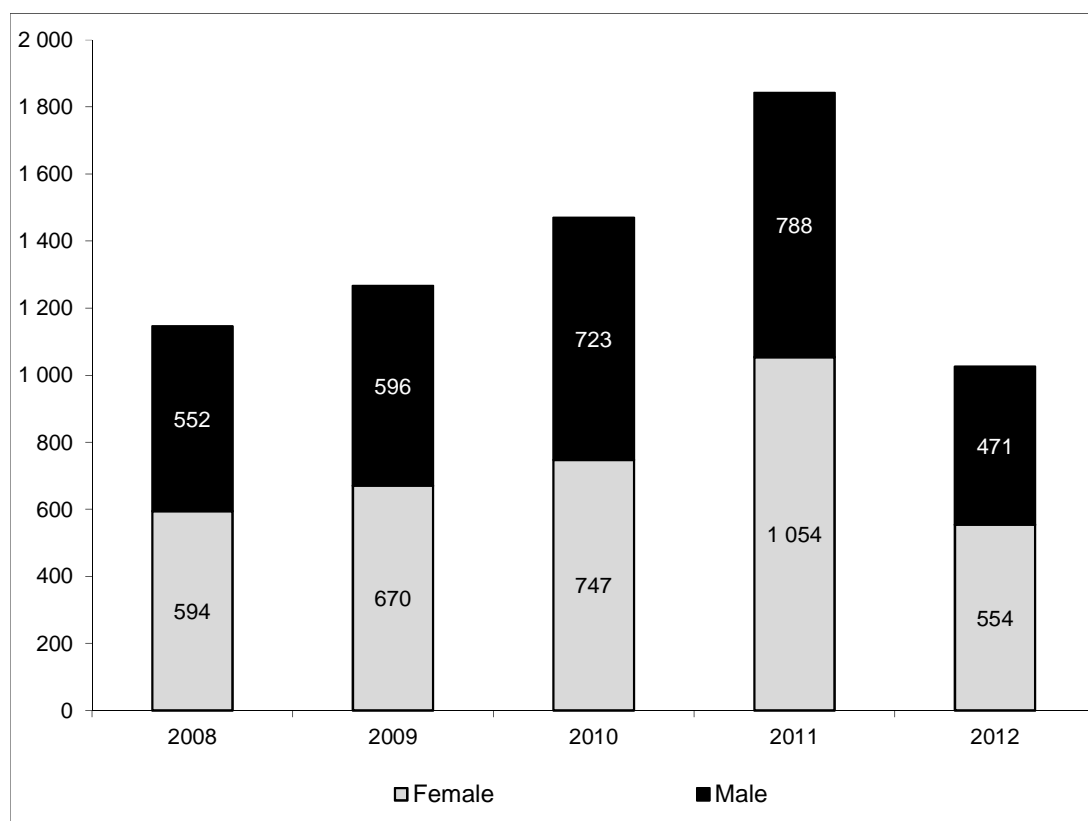
<sup>16</sup> From January 2011 to June 2012, IOM processed a total of 189 (131 + 58) direct recruitment requests.

## STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

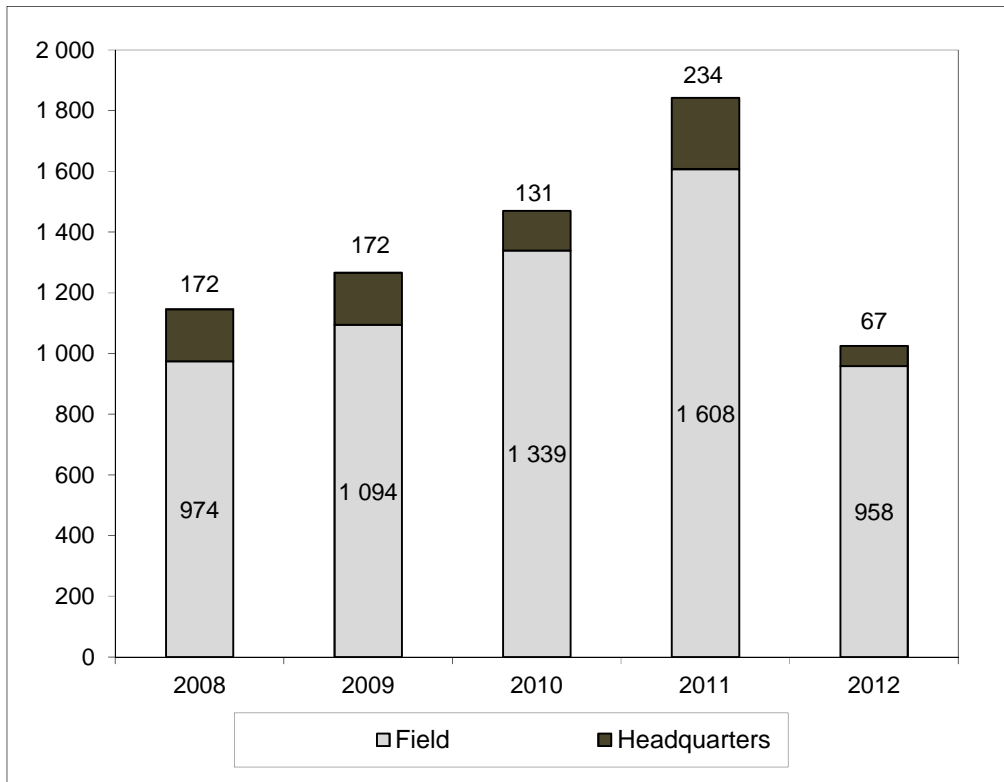
**Figure 19: Staff development and learning activities, 2008–June 2012**

	2008	2009	2010	2011	2012
Learning activities organized by the Staff Development and Learning Unit	89	60	43	81	72
Total staff members	6 873	7 735	7 699	8 503	8 253
Staff members trained	1 146	1 266	1 470	1 842	1 025
Percentage of staff trained	16.70%	16.37%	19.09%	21.66%	12.42%

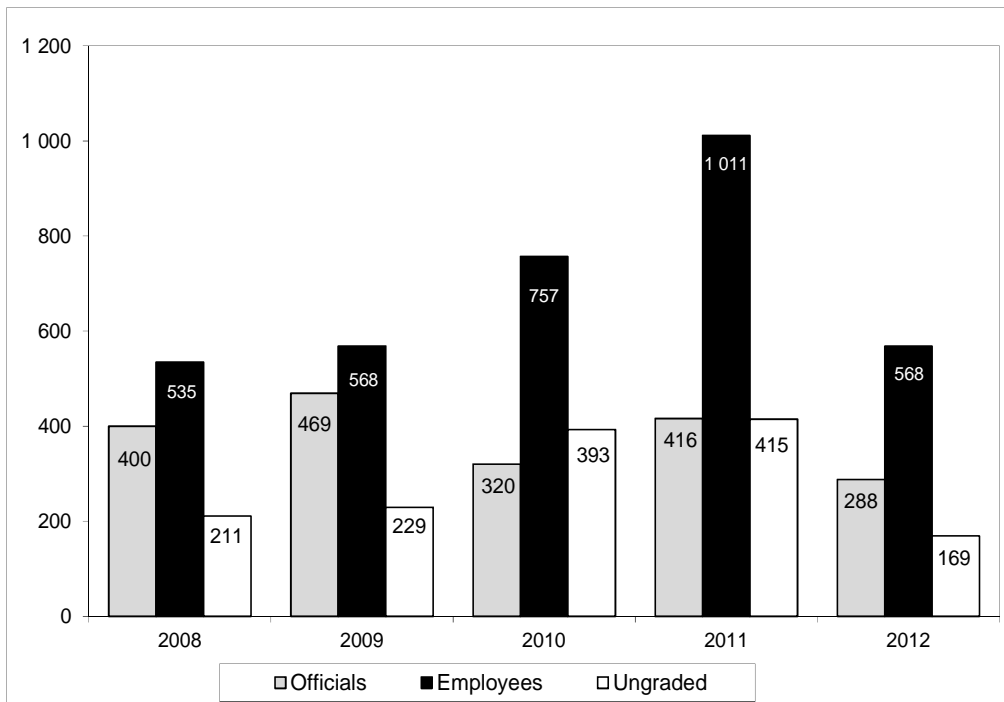
**Figure 20: Staff trained – Distribution by gender, 2008–June 2012**

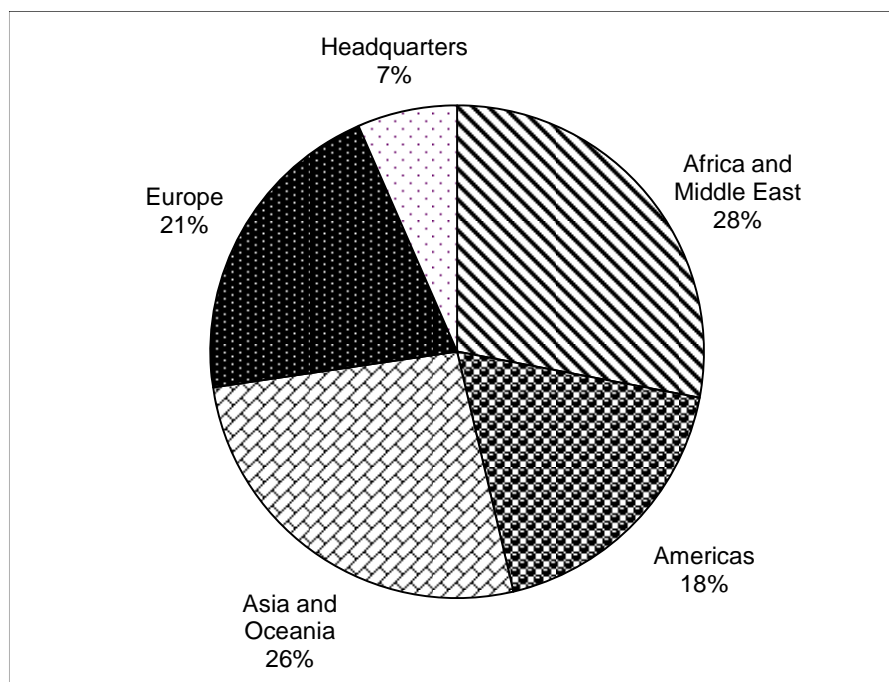


**Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2008–June 2012**



**Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2008–June 2012**



**Figure 23: Regional distribution of staff trained by location, January–June 2012****Figure 24: Distribution of staff trained by main areas of learning and development, and by gender: January–June 2012**

Main areas	Total No. of staff trained	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female		Male	
			No.	%	No.	%
Executive training	22	2%	13	59%	9	41%
Project development and management	596	58%	351	59%	245	41%
Coaching and team-building	24	2%	12	50%	12	50%
Communication	69	7%	29	42%	40	58%
Resource management	69	7%	38	55%	31	45%
Personal development	19	2%	9	47%	10	53%
Specialized migration training	186	18%	83	45%	103	55%
Security and emergency response training	40	4%	19	48%	21	53%
<b>TOTAL</b>	<b>1 025</b>	<b>100%</b>	<b>554</b>	<b>54%</b>	<b>471</b>	<b>46%</b>