



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

**MC/INF/310**

Original: inglés  
27 de septiembre de 2013

**INFORMATION**

**INFORMACIÓN**

---

**CENTÉSIMA TERCERA REUNIÓN**

**INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



## INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Introducción

1. En este informe se ofrece una visión general de las actividades llevadas a cabo por la División de Gestión de Recursos Humanos<sup>1</sup>, así como de las tendencias en materia de dotación del personal durante el periodo de que se trata (1° de julio de 2012 al 30 de junio de 2013), y se pone de relieve la evolución que ha experimentado la función de recursos humanos en la OIM con el correr de los años.

2. Uno de los logros más importantes durante el periodo que nos concierne fue el lanzamiento y puesta en práctica de la Estrategia de Recursos Humanos 2012-2015. En octubre de 2012, asumió sus funciones la nueva Directora de Gestión de Recursos Humanos, Sra. Greet de Leeuw, quien presentó esta Estrategia al Consejo de la OIM, en noviembre de ese año, y no ha cejado, desde entonces, en su empeño de fomentar su implementación.

3. La Estrategia consta de tres pilares encaminados a mejorar la eficacia de la Organización, los cuales están estrechamente interrelacionados y deben aplicarse de manera conjunta con el fin de asegurar el éxito de la misma.

- a) *Pilar 1 – Adopción de un enfoque integral de gestión de talentos* – tiene por objeto asegurar que las personas apropiadas estén en el lugar apropiado, en el momento apropiado, y al costo apropiado.
- b) *Pilar 2 – Fortalecimiento de un entorno habilitador* – aspira a garantizar que todo el personal de la OIM trabaje en un entorno respetuoso que esté libre de acoso, discriminación y abuso de autoridad, y a responder a los desafíos en continua evolución que plantea una fuerza de trabajo cada vez más diversa en términos de demografía, pericia y circunstancias de la vida laboral.
- c) *Pilar 3 –Alineación interna y externa adecuada* – tiene por objeto lograr una aplicación justa y coherente de las políticas y prácticas internas de recursos humanos, y la plena alineación con el sistema común de las Naciones Unidas.

4. No obstante las limitaciones presupuestarias y de personal que afectaron a su labor durante el periodo de que se trata, la División de Gestión de Recursos Humanos llevó a cabo una serie de actividades con el propósito de lograr los objetivos definidos en la Estrategia de Recursos Humanos, en el plazo establecido.

### *Pilar 1 – Gestión de talentos*

- a) El Comité Asesor en materia de Capacitación se creó y reunió durante el periodo que nos concierne. Asimismo, examinó las prioridades estratégicas de los dos próximos años, junto con la nueva política sobre los procesos y procedimientos de capacitación.
- b) La tasa de cumplimiento alcanzada durante el primer año completo en que se implementó el Sistema de Evaluación del Personal (SES, por sus siglas en inglés) fue del 97%. En consulta con el Comité de la Asociación del Personal, se llevó a cabo una

---

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

encuesta mundial del personal sobre el SES, con el fin de determinar cómo mejorar su utilización.

- c) El personal de recursos humanos y de tecnología de la información se centró en evaluar la conveniencia de adaptar el sistema de contratación electrónica establecido, y el modo de llevar a cabo los ajustes pertinentes, en su caso, con el fin de que la División de Gestión de Recursos Humanos captara, promoviera y mantuviera en un registro a personas comprometidas con la labor y los valores de la OIM, que ponían a disposición sus competencias profesionales.

### ***Pilar 2 – Entorno habilitador***

- a) La tarea de coordinar las quejas del personal relacionadas con las normas de conducta de la OIM se asignó a un funcionario de la Oficina del Inspector General con objeto de profesionalizar la tramitación de las reclamaciones presentadas por miembros del personal. También se le encomendó el establecimiento de una Oficina de Ética y Conducta para principios de 2014, con miras a concienciar al personal de la Organización acerca de las normas de conducta de la OIM, y de mejorar su comprensión de las mismas.
- b) Durante el periodo de que se trata, la División de Gestión de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina del Director General, emprendió un proyecto con el propósito de elaborar un conjunto amplio y coherente de políticas y procedimientos para todas las cuestiones relacionadas con las quejas y recursos presentados a todos los niveles de la Organización. En ese contexto, se contrató a un experto independiente para que ayudara a analizar y notificar los procesos establecidos en la OIM y, a la luz de la mejor práctica internacional, formulara recomendaciones. Actualmente, el informe está siendo examinado.
- c) Se está elaborando un mecanismo de seguimiento de los casos, con el fin de gestionar y supervisar las investigaciones y acciones judiciales emprendidas en los casos en que estén implicados miembros del personal.

### ***Pilar 3 – Alineación interna y externa***

- a) En estrecha coordinación con la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Comité de la Asociación del Personal, la División de Gestión de Recursos Humanos ha finalizado el nuevo Reglamento del Personal unificado, que complementa el Estatuto del Personal, ya publicado. El Reglamento del Personal entrará en vigor el 1º de enero de 2014, y su aplicación se extenderá de manera gradual a todas las Oficinas en Países.

## **Dotación de personal en la OIM**

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

5. Durante el periodo de que se trata, la plantilla de personal de la Organización disminuyó un 2,33%, al pasar de 8.253 personas a principios de julio de 2012, a 8.061 a finales de junio de 2013. Las actividades de contratación realizadas entre enero de 2012 y junio de 2013 fueron las siguientes:

- Publicación de 105 avisos de vacante para puestos de funcionario (63 funcionarios fueron contratados o colocados a través de 77 anuncios internos y 28 anuncios externos);
- Publicación de 6 avisos de vacante para el personal de Servicios Generales en la Sede;
- Publicación de 137 avisos de vacante de corta duración<sup>2</sup>;
- Tramitación de 150 solicitudes para procesos de contratación directa<sup>3</sup>.

### ***Funcionarios Subalternos***

6. Durante el periodo que nos concierne, cinco nuevos Funcionarios Subalternos se unieron a la Organización, cuyos puestos fueron financiados por los Gobiernos de Australia, Finlandia, Italia, el Japón y los Países Bajos, con lo cual había 17 funcionarios activos. Al final de sus misiones, se retuvo a 3 de ellos como funcionarios de la Organización. Actualmente hay procedimientos en curso para la provisión de 2 puestos adicionales de Funcionarios Subalternos, financiados por los Gobiernos de Alemania y Francia.

7. La División de Gestión de Recursos Humanos participó en el Taller de Desarrollo Profesional para Funcionarios Subalternos celebrado en Ginebra. Este taller emana de una iniciativa conjunta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Centro de Comercio Internacional, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), ONUSIDA, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). Se ha concebido con el fin de proporcionar orientación y módulos de aprendizaje interactivos para el desarrollo profesional de los Funcionarios Subalternos.

8. La División de Gestión de Recursos Humanos también tomó parte en la Novena Reunión Interinstitucional de Servicios Nacionales de Contratación y Organismos de las Naciones Unidas sobre los Programas para Expertos Asociados, Funcionarios Subalternos y Profesionales Asociados, celebrada en Estocolmo y financiada por el Gobierno de Suecia.

### ***Intercambios, adscripciones<sup>4</sup> y préstamos de miembros del personal***

9. Durante el periodo de que se trata, las adscripciones de la OIM fueron las siguientes:
- La adscripción de 1 funcionario del Gobierno de Suecia, otro del Gobierno de Turquía y un tercero proveniente del *Migration Policy Institute*;
  - La adscripción de 17 funcionarios procedentes del Consejo de Refugiados de Noruega y enviados al Afganistán, Haití, Namibia, el Pakistán, el Sudán y Zimbabwe;

---

<sup>2</sup> En el caso de puestos de funcionario (los avisos de vacante de corta duración se publicaron mayormente para puestos en el Sudán del Sur y Haití).

<sup>3</sup> En el caso de puestos de funcionario (principalmente para puestos en la Sede, así como en el Sudán del Sur y el Yemen).

<sup>4</sup> La adscripción es un medio valioso para intercambiar conocimientos sobre las actividades referentes a la migración, fortalecer las alianzas con los gobiernos y otras organizaciones del sistema multilateral, y obtener apoyo para la estructura básica de la OIM.

- La adscripción de 14 funcionarios provenientes de Syni<sup>5</sup> a la Sede de la OIM, y de otros a las Oficinas en Países en Europa Oriental, con lo cual el total de adscripciones de Syni asciende a 16;
- La adscripción de 1 funcionario proveniente de Gestión de Recursos y Desarrollo de Competencias del Canadá (HRSDC, por sus siglas en inglés) a la Sede de la OIM;
- La adscripción de 4 funcionarios provenientes del Programa *Standby Partnership* de CANADEM<sup>6</sup>, y de 3 Funcionarios procedentes del Programa IFEx<sup>7</sup> de CANADEM, 2 de ellos a la Sede;
- La adscripción de 2 miembros del personal de Servicios Generales provenientes del programa *Junior Professional Women Intern* a la Sede, financiado por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Igualdad de Género y Familia de la República de Corea.

10. Por su parte, la OIM prestó a miembros de su personal a diversos organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales, inclusive el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), la OMS, la OMPI, el PNUD, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCAH) y el Gobierno de Suiza.

### ***Programa de pasantías***

11. Durante el periodo que nos ocupa, la OIM acogió a 242 pasantes en todo el mundo, 86 en la Sede y 156 en las Oficinas en Países. Este Programa brinda a los pasantes la oportunidad de conocer la labor de la OIM a través de una experiencia práctica mientras ellos, a su vez, aportan un valioso apoyo a las actividades de la OIM referentes a la migración. El Programa sigue ampliando sus acuerdos con universidades por medio de la concertación de nuevas colaboraciones<sup>8</sup>.

### ***Rotación del personal***

12. La lista de rotación de 2013 comprende 90 miembros del personal, incluidos aquéllos cuya rotación prevista el año anterior fue aplazada. En la fecha en que se preparó el presente informe, se había transferido un total de 44 miembros del personal en 2013 dentro del marco de rotación.

---

<sup>5</sup> Syni es un proyecto sin ánimo de lucro, llevado a cabo por el Consejo Comunal de la Ciudad de Lausana, que ofrece a los profesionales la oportunidad de participar en misiones de cooperación internacional en Suiza y Europa Oriental.

<sup>6</sup> CANADEM (*Canada's Civilian Reserve*) es un organismo sin fines de lucro dedicado a promover la paz internacional, la seguridad y el desarrollo socioeconómico, a través de la movilización de expertos comprometidos con el servicio internacional.

<sup>7</sup> *International Field Experience*.

<sup>8</sup> Nuevas colaboraciones con *Sciences Po Bordeaux*; la Universidad de Toronto y su Facultad del Programa Internacional de Derechos Humanos; el Centro de Estudios Europeos, Rusos y Eurasiáticos; la *Munk School of Global Affairs*, y el Centro de Colaboración Mundial de la Universidad de Osaka. Actualmente, hay gestiones en curso con la Fundación Mercator.

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

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

13. El nuevo Reglamento del Personal se finalizó durante el periodo que nos ocupa, y su implementación se efectuará gradualmente desde principios de 2014.

14. La Unidad de Formulación de Políticas colaboró con la División de Tecnología de Información y Comunicaciones en la creación de paneles de visualización de datos que proporcionan a los interlocutores datos actualizados sobre recursos humanos.

15. Varios miembros del personal de la División de Gestión de Recursos Humanos efectuaron visitas a una serie de Oficinas en Países, con el fin de llevar a cabo amplias revisiones estructurales, clasificar puestos y alinear las condiciones de servicio.

16. Durante el periodo de que se trata, se impartió capacitación a escala regional en materia de administración de recursos humanos, con miras a potenciar la función que desempeñan los oficiales de recursos humanos a la hora de fortalecer el entorno habilitador, y ello como parte de los objetivos establecidos por la Estrategia de Recursos Humanos para 2012.

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

17. La cobertura del Plan de Servicios Médicos para las Oficinas en Países se amplió a 4 Oficinas adicionales, por lo que actualmente hay 128 Oficinas en Países afiliadas a este seguro, con un total de 7.479 afiliados activos (miembros del personal y personas a su cargo que reúnen los requisitos).

18. En el periodo de que se trata, la División de Gestión de Recursos Humanos elaboró la normativa del seguro por pérdida de efectos personales. En dicha normativa se definen los términos, condiciones y límites que regulan la indemnización por pérdida o deterioro de efectos personales de miembros del personal en la categoría Profesional imputables a eventos bélicos. También se establece el procedimiento que han de seguir los miembros del personal para presentar solicitudes de indemnización.

19. Durante el periodo de que se trata, la Junta Administrativa Mixta de Revisión tramitó 11 recursos interpuestos por miembros del personal. Se presentaron cinco quejas ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

### ***Género y diversidad***

20. En apoyo a los empeños de la OIM para concienciar sobre cuestiones de género y sensibilizar al respecto a toda la Organización, la División de Gestión de Recursos Humanos presentó informes sobre estadísticas desglosadas por sexo en reuniones del personal directivo superior y asambleas del personal; veló por que las juntas y paneles encargados de la toma de decisiones reflejaran la paridad de los géneros y formularan recomendaciones que tuvieran en cuenta la perspectiva de género, y se cercioró de que la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género supervisara los procesos de contratación y rotación, y prestara apoyo a los mismos, con el fin de elevar el índice de paridad de género en el personal directivo.

Durante el periodo de que se trata, se observó una ligera fluctuación en las proporciones de hombres y mujeres<sup>9</sup>.

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

21. Durante el periodo de que se trata, la División de Gestión de Recursos Humanos siguió apoyando la implementación de la revisión estructural en las Oficinas en Países, al contribuir a la organización de reuniones mundiales con miras a potenciar las nuevas funciones de los Especialistas Temáticos Regionales, y al proporcionarles nuevas soluciones de aprendizaje adaptadas para garantizar la adquisición de competencias profesionales de cara a la revisión y aprobación de proyectos de la OIM en todo el mundo. En colaboración con el Mediador (Ombudsman) se concibió un nuevo programa sobre la negociación de competencias profesionales, que se puso en práctica a escala mundial, con el fin de acrecentar la capacidad del personal de la OIM para negociar unos mejores resultados, mantener unas buenas relaciones y resolver conflictos interpersonales.

22. En la actualidad, el SES, que se implementa desde septiembre de 2011, es ampliamente aceptado por el personal en todo el mundo. La tasa de cumplimiento alcanzada durante el primer ciclo (2011-2012) fue del 97%, lo que constituye un porcentaje elevado en comparación con otras organizaciones internacionales. Durante el periodo que nos ocupa, la División de Gestión de Recursos Humanos realizó un sondeo entre el personal de la OIM en todo el mundo, con el fin de determinar su grado de satisfacción con el SES. Los resultados de dicho sondeo se compartieron con el personal de la Organización en septiembre de 2013. El segundo ciclo (de septiembre de 2012 a septiembre de 2013) estaba en curso en el momento de redactarse el presente informe, y la tasa de cumplimiento registrada entonces era del 93%. La División prevé mejorar más aún la integración de los resultados del SES en los diversos procesos administrativos de recursos humanos, vinculando las apreciaciones del personal con la contratación, selección, rotación, aprendizaje y desarrollo. Actualmente está en curso la elaboración de un marco de movilidad profesional que se implementará en el próximo ciclo del SES, basado en la funcionalidad de este Sistema y en la incorporación de competencias técnicas.

---

<sup>9</sup> El número de Funcionarios pasó de 830 en 2012 a 865 en 2013, y en términos de proporción de hombres y mujeres, se registró un ligero incremento del 1% en el personal femenino (en 2012, el 42% eran mujeres y 58% hombres, mientras que en 2013 el 43% eran mujeres y el 57% hombres).



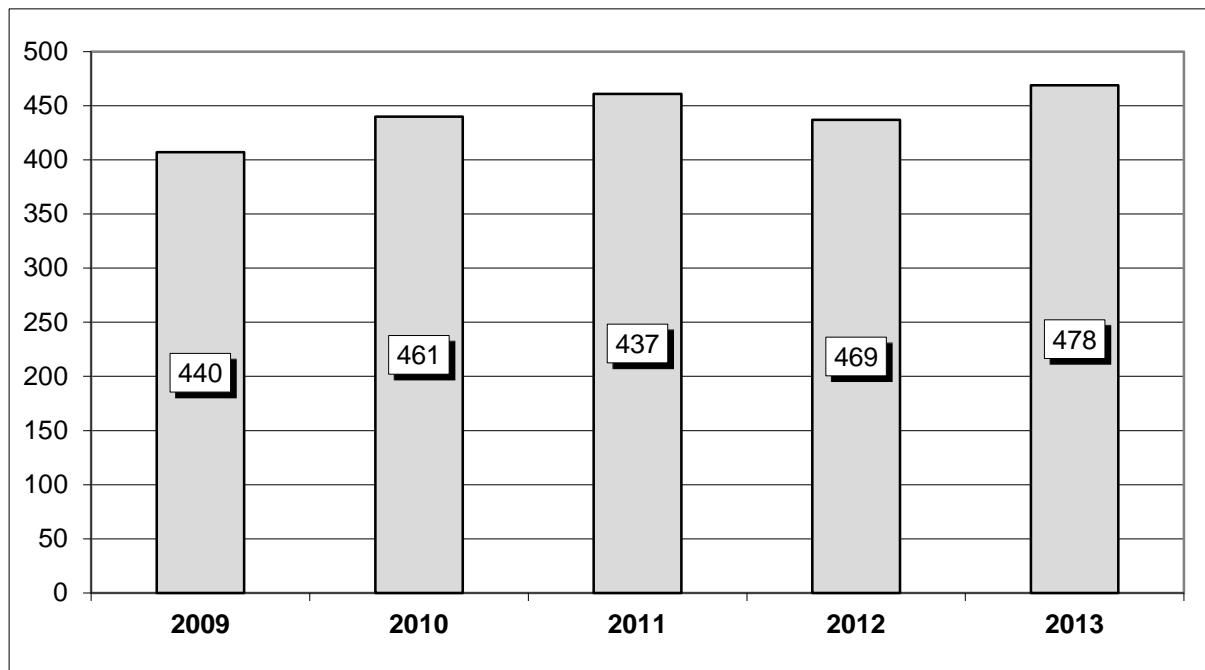
## Anexo

### STATISTICAL OVERVIEW

<b>IOM STAFF COMPOSITION.....</b>	<b>2</b>
Figure 1 Field Offices, 2009–June 2013 .....	2
Figure 2 Staffing trends, 2009–June 2013 .....	2
Figure 3 Staff worldwide by category, location and gender, June 2013 .....	3
Figure 4 Officials worldwide – Gender distribution by category/grade, 2009–June 2013 .....	3
Figure 5a Officials worldwide – Distribution by gender and category/grade, June 2013...	4
Figure 5b Headquarters General Service Staff – Distribution by gender and category/grade, June 2013 .....	4
Figure 6 Headquarters General Service Staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2013 .....	5
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2013 .....	5
Figure 8 Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013 .....	6
Figure 9 General Service staff in the Field worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013 .....	9
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES.....</b>	<b>12</b>
Figure 10 Junior Professional Officers worldwide – Distribution by country of nationality, 2009–June 2013 .....	12
Figure 11 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2012–June 2013 ....	12
Figure 12 Interns worldwide – Distribution by duty station and gender, July 2012–June 2013 .....	13
<b>RECRUITMENT AND SELECTION.....</b>	<b>14</b>
Figure 13 Vacancy notices issued for Officials, 2009–June 2013 .....	14
Figure 14 Officials appointed worldwide through vacancy notices, 2009–June 2013 .....	14
Figure 15 Officials appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2009–June 2013 .....	15
Figure 16 Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2009–June 2013 .....	17
Figure 17 Mobility of IOM staff, 2009–June 2013 .....	17
Figure 18 Temporary recruitment and selection, 2009–June 2013 .....	17
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING.....</b>	<b>18</b>
Figure 19 Staff development and learning activities, 2009–June 2013 .....	18
Figure 20 Staff trained – Distribution by gender, 2009–June 2013 .....	18
Figure 21 Staff trained – Distribution by location, 2009–June 2013 .....	19
Figure 22 Staff trained – Distribution by category, 2009–June 2013 .....	19
Figure 23 Staff trained – Regional distribution, January–June 2013 .....	20
Figure 24 Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and by gender, July 2012–June 2013 .....	20

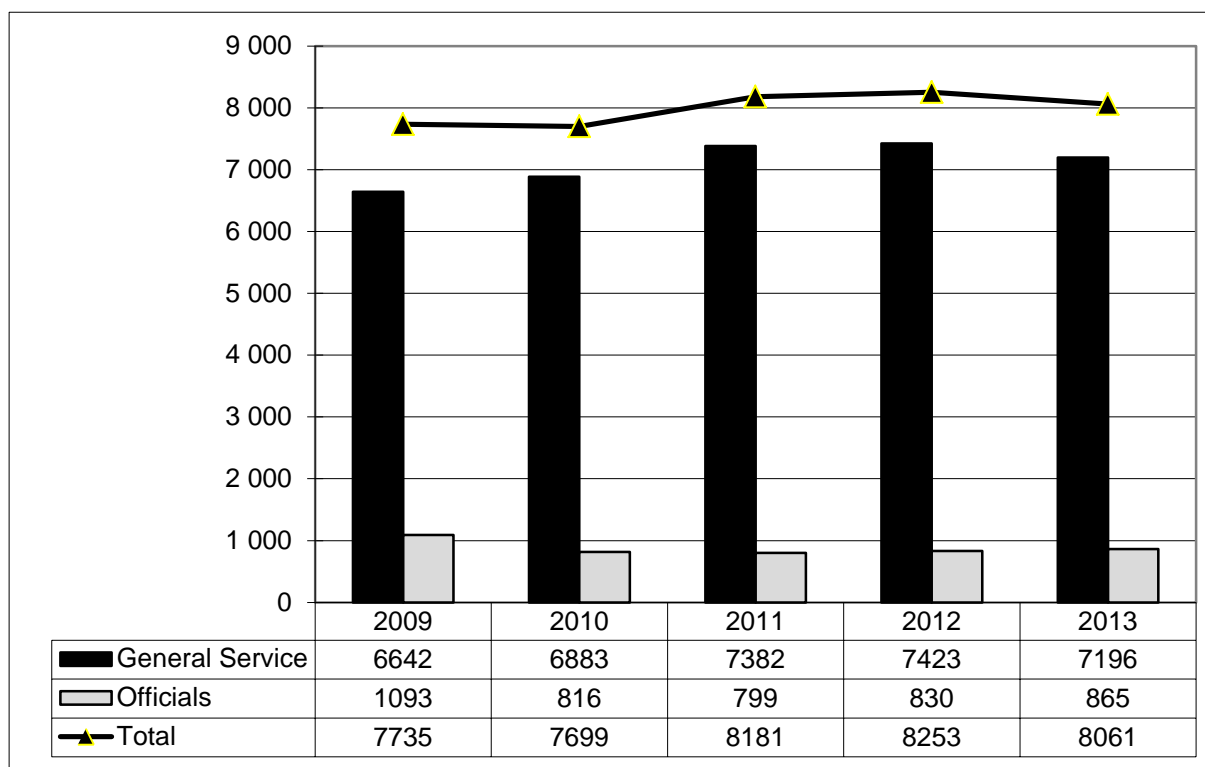
## IOM STAFF COMPOSITION<sup>1</sup>

**Figure 1: Field Offices, 2009–June 2013**



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

**Figure 2: Staffing trends,<sup>2</sup> 2009–June 2013**



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

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

**Figure 3: Staff worldwide by category, location and gender, June 2013**

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Officials	Officials <sup>3</sup>	51	59	259	385	754
	Officials, short-term	8	2	38	46	94
	Associate Experts	5	2	8	2	17
Subtotal		64	63	305	433	865
General Service	National Officers	*	*	210	247	457
	General Service	54	26	2 638	2 988	5 706
	General Service, short-term	3	1	460	569	1 033
Subtotal		57	27	3 308	3 804	7 196
<b>TOTAL</b>		<b>121</b>	<b>90</b>	<b>3 613</b>	<b>4 237</b>	<b>8 061</b>

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

**Figure 4: Officials Worldwide – Gender distribution by category/grade, 2009–June 2013<sup>4</sup>**

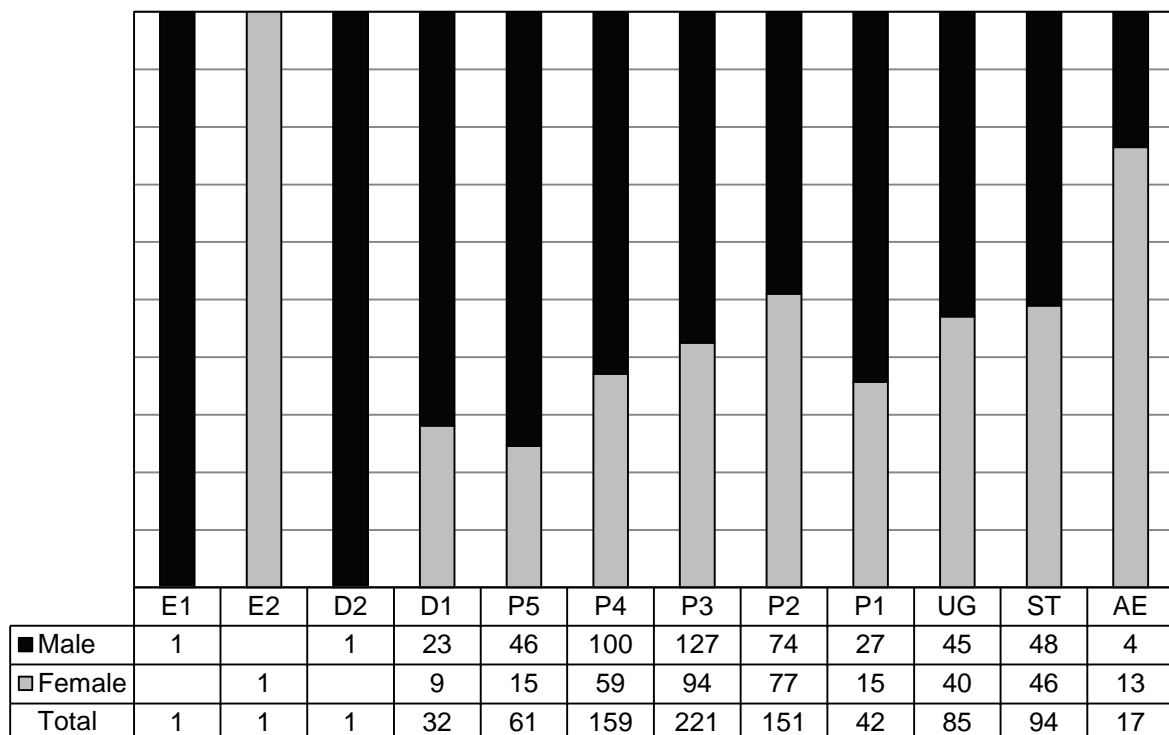
Category/grade	June 2009		June 2010		June 2011		June 2012		June 2013		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
D2 and above *							<1%	<1%	<1%	<1%	
P5 – D2	76%	24%	75%	25%	74%	26%	75%	25%	74%	26%	
P3 – P4	62%	38%	60%	40%	58%	42%	60%	40%	60%	40%	
P1 – P2	50%	50%	54%	46%	57%	43%	53%	47%	52%	48%	
UG	46%	54%	50%	50%	48%	52%	49%	51%	53%	47%	
Short-term Officials	54%	46%	52%	48%	53%	47%	51%	49%	51%	49%	
Associate Experts	40%	60%	35%	65%	36%	64%	27%	73%	24%	76%	
National Officers **	54%	46%	*	*	*	*	*	*	*	*	
<b>Total</b>	<b>Gender</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>	<b>496</b>	<b>369</b>
	<b>Gender (%)</b>	57%	43%	58%	42%	58%	42%	58%	42%	57%	43%
<b>Total Officials</b>		<b>1 093</b>		<b>816</b>		<b>799</b>		<b>830</b>		<b>865</b>	

\* This category has included the Director General and the Deputy Director General since 2011.

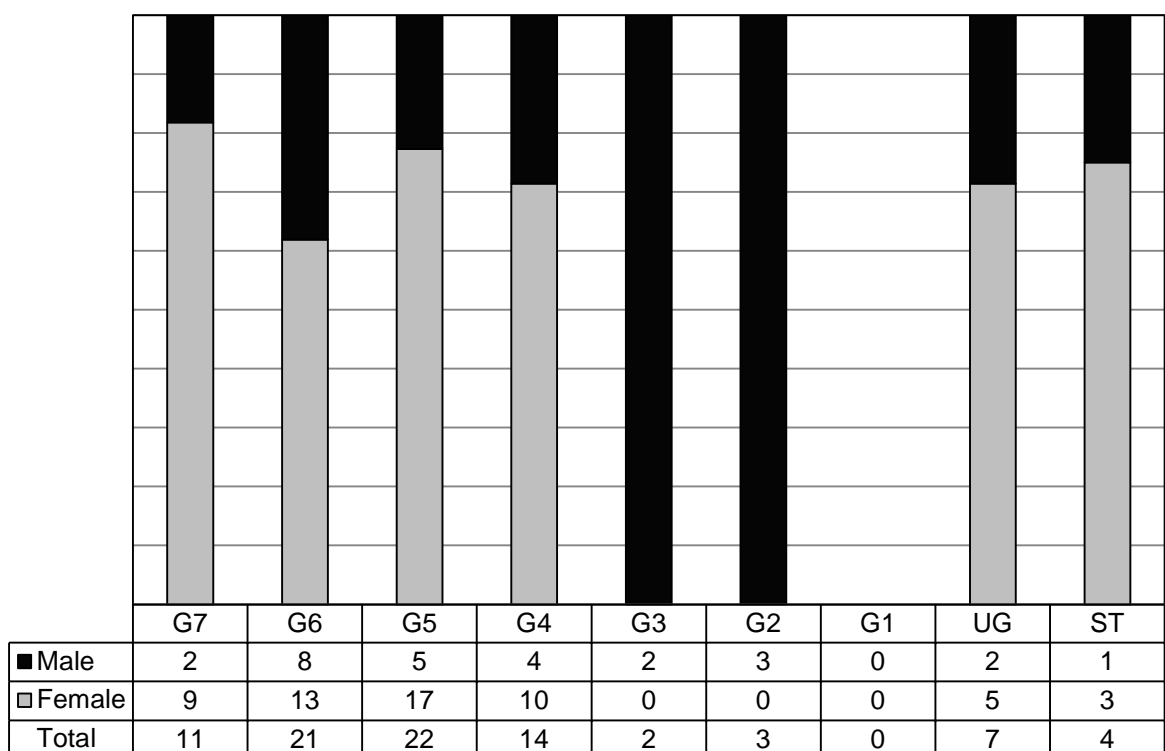
\*\* Since 2010, National Officers have been included in the General Service category.

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

**Figure 5a: Officials worldwide –  
Distribution by gender and category/grade, June 2013**



**Figure 5b: Headquarters General Service staff –  
Distribution by gender and category/grade, June 2013**

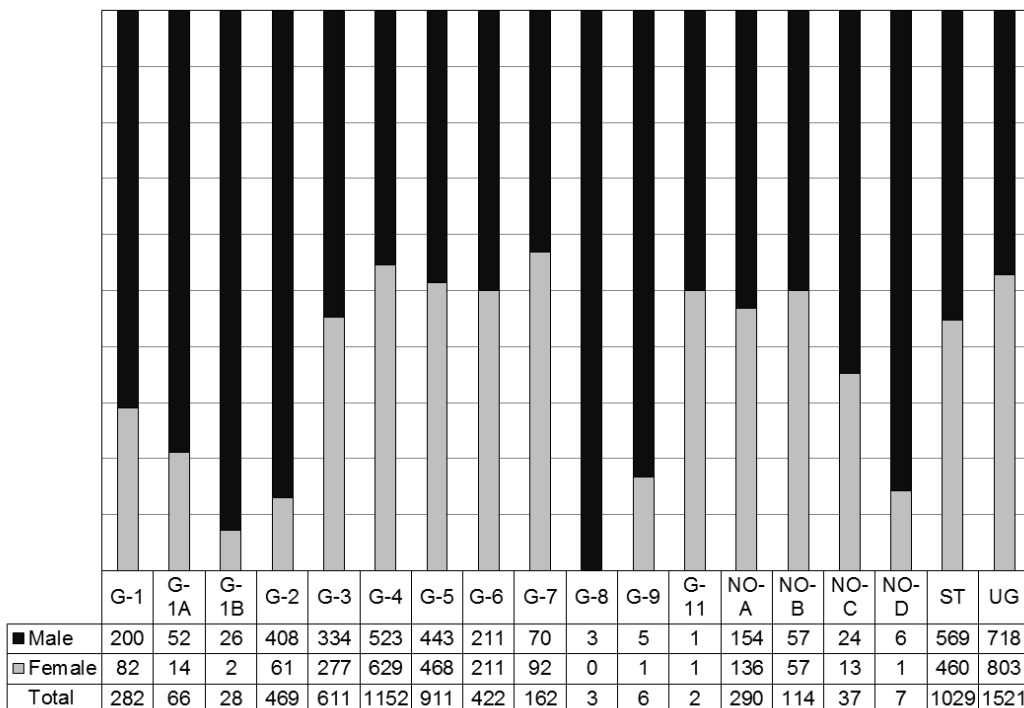


**Figure 6: Headquarters General Service staff<sup>5</sup> –  
 Distribution by country of nationality and gender, June 2013**

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
Ethiopia		1	1
France	16	7	23
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Iran (Islamic Republic of)	1		1
Italy	2	2	4
Mexico	1		1
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Romania		1	1
Spain	1		1
Sri Lanka		1	1
Switzerland	14	7	21
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	7	1	8
United Republic of Tanzania	2		2
United States of America	2		2
Uruguay	2		2
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>84</b>

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

**Figure 7: General Service staff in the Field –  
 Distribution by category/grade and gender, June 2013**



**Figure 8: Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013**

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown				
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M			
<b>Member States</b>																		
Afghanistan						1	1	1								3		3
Albania						1										1	1	
Algeria																0		
Angola																0		
Antigua and Barbuda																0		
Argentina						2	1	1								4	2	2
Armenia										1						1	1	
Australia					3	3	7	1		2	5	1				22	8	14
Austria						3	4			2	1					10	4	6
Azerbaijan						1										1		1
Bahamas																0		
Bangladesh					1	1	2									4	1	3
Belarus						1										1		1
Belgium				1	3	3	2	3		3	1					16	8	8
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																0		
Cambodia																0		
Cameroon																0		
Canada					4	3	8	4	1	7	3					30	10	20
Cape Verde																0		
Central African Republic																0		
Chad								1								1	1	
Chile				1						1						2		2
Colombia								2		2	1					5	2	3
Comoros																0		
Congo																0		
Costa Rica		1		1	1	2	5									10	3	7
Côte d'Ivoire						2	1			1	1					5	1	4
Croatia					1	1	1		1	1	1					6	3	3
Cyprus																0		
Czech Republic										1						1	1	
Democratic Republic of the Congo							1									1		1
Denmark						1					1					2	1	1
Djibouti																0		
Dominican Republic											1					1		1
Ecuador						1		1								2	1	1
Egypt				1		1	2	8	3		1					16	5	11
El Salvador																0		
Estonia							1									1	1	
Ethiopia						1	2	2			1					6	1	5
Finland							1							2		3	2	1
France				1	2	10	10	6	1	5	4					39	20	19
Gabon																0		
Gambia																0		
Georgia						1	2	1	1							5		5
Germany				4	2	7	6	6		2			4			31	16	15
Ghana					2	1		5								8	2	6
Greece						1					1					2	2	
Guatemala						1										1		1
Guinea										1	1					2		2
Guinea-Bissau																0		
Guyana																0		

**Figure 8: Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013 (continued)**

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown				
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M			
<b>Member States</b>																		
Haiti							2									2	1	1
Holy See																0		
Honduras						1										1		1
Hungary				1		1										2	2	
India			1	1	1	3	3	2								11	6	5
Iran (Islamic Republic of)						1										1		1
Ireland						2	1									3		3
Israel																0		
Italy				6	5	13	14	6		8		8	2		62	30	32	
Jamaica																0		
Japan					1	3	8	3		1		5	4		25	19	6	
Jordan						2	4	3	25	1		1			36	8	28	
Kazakhstan						1										1		1
Kenya				1	2	1	11	7		1		3			26	10	16	
Kyrgyzstan																0		
Latvia							1									1	1	
Lesotho																0		
Liberia							2									2		2
Libya																0		
Lithuania																0		
Luxembourg																0		
Madagascar																0		
Malawi												1				1		1
Maldives																0		
Mali																0		
Malta																0		
Mauritania												1				1		1
Mauritius							2			1						3	3	
Mexico							2	1		1		2				6	4	2
Micronesia (Federated States of)																0		
Mongolia																0		
Montenegro																0		
Morocco					1											1		1
Mozambique				1	1	1				1		2				6	3	3
Myanmar										4						4	3	1
Namibia																0		
Nauru																0		
Nepal							2	1								3	1	2
Netherlands					1	3	2	1		1		1	1			10	4	6
New Zealand				2			2									4	1	3
Nicaragua						1	1	1								3		3
Niger																0		
Nigeria																0		
Norway				1		1	2									4	1	3
Pakistan						1	3	2		1		2				9	1	8
Panama					1			2								3	2	1
Papua New Guinea																0		
Paraguay																0		
Peru							1	1		1						3	1	2
Philippines					3	2	16	9	1	3		4				38	19	19
Poland							1	1		1						3	1	2
Portugal						4	2					1				7	3	4
Republic of Korea						1						1				2	2	
Republic of Moldova																0		
Romania						3	2	1				1				7	5	2
Rwanda																0		
Saint Vincent and the Grenadines																0		
Senegal							2	2								4	2	2
Serbia					2	4	6	1				2				15	6	9

**Figure 8: Officials worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2013 (continued)**

Country of nationality	Category/grade												Total	Gender breakdown					
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	Short-term officials	Associate Experts		F	M				
<b>Member States</b>																			
Seychelles																	0		
Sierra Leone						1		2		1						4	1	3	
Slovakia						1				1						2	1	1	
Slovenia																0			
Somalia																0			
South Africa				1		1	5	3								10	5	5	
South Sudan																0			
Spain						2	1	1		2						6	4	2	
Sri Lanka							1	1				1				3		3	
Sudan				1			1	1	1	1						5	2	3	
Suriname																0			
Swaziland																0			
Sweden					1	1	2	1		1			1			7	5	2	
Switzerland				1	7	3	1		2	1		2				17	10	7	
Tajikistan							2	1								3	1	2	
Thailand						1	3	6								10	5	5	
Timor-Leste																0			
Togo																0			
Trinidad and Tobago																0			
Tunisia												1				1		1	
Turkey							1			1						2		2	
Uganda						1	1	3	1	1	1	1				7	4	3	
Ukraine						1	1	1	1							3	2	1	
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1	4	7	10	5	1	5	9					42	17	25	
United Republic of Tanzania							1									1		1	
United States of America	1			4	7	27	21	18	2	9	17	1				107	44	63	
Uruguay				2	2		2									6	1	5	
Vanuatu																0			
Venezuela (Bolivarian Republic of)										1						1	1		
Viet Nam							1									1	1		
Yemen																0			
Zambia								1								1	1		
Zimbabwe							1	3	1	2				1		8	5	3	
<b>Non-Member States and others</b>																			
Bahrain																0			
Bhutan																0			
China						1										1		1	
Cuba																0			
Eritrea							1									1		1	
Fiji						1										1		1	
Indonesia							3	5	1	1	1					11	6	5	
Iraq						1	2	1		1						5	2	3	
Lebanon						1	1	2		1	1					6	2	4	
Malaysia						1	1	1								3		3	
Qatar																0			
Russian Federation				1	2	4	3									10	5	5	
San Marino																0			
Sao Tome and Principe																0			
Saudi Arabia																0			
Syrian Arab Republic									1							1		1	
The former Yugoslav Republic of Macedonia				1	3	3	2				1					10	2	8	
Turkmenistan					1	1										2	2		
Others												1				1		1	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>61</b>	<b>159</b>	<b>221</b>	<b>151</b>	<b>42</b>	<b>85</b>	<b>94</b>	<b>17</b>	<b>865</b>	<b>369</b>	<b>496</b>				









### ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

**Figure 10: Junior Professional Officers worldwide –  
Distribution by country of nationality, 2009–June 2013**

	2009	2010	2011	2012	January– June 2013
Australia					1
Austria	1	1	1		
Belgium	2	2	2	1	
Denmark	1	1	1	1	
Finland	1	1	1	2	2
France	1	1	1		
Germany	2	3	4	6	4
Italy	5	5	3	2	2
Japan	3	4	4	4	4
Netherlands					1
Norway			1	1	
Sweden	4	4	3	3	1
United States of America				1	1
Zimbabwe		1 <sup>6</sup>	1 <sup>6</sup>	1 <sup>6</sup>	1 <sup>6</sup>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>17</b>

<sup>6</sup> Funded by the Government of Italy.

**Figure 11: Secondees – Distribution by duty station and gender,  
July 2012–June 2013**

Duty station	Female	Male	Total
<b>Syni</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	1	2	3
Department of Migration Management	1	3	4
Department of Resources Management	1	1	2
Office of the Director General		3	3
Global Forum on Migration and Development	1	1	2
<b>Syni to Headquarters total</b>	<b>4</b>	<b>10</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>CANADEM Programme</b>			
Office of the Director General		1	1
Department of Migration Management		1	1
<b>CANADEM Programme to Headquarters total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Government of the Republic of Korea</b>			
Office of the Director General	1		1
<b>Government of the Republic of Korea to Headquarters total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Turkish Government</b>			
Department of Migration Management		1	1
<b>Turkish Government to Headquarters total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Headquarters total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>

**Figure 12: Interns worldwide – Distribution by duty station and gender,  
July 2012–June 2013**

Duty station	F	M	Total
<b>Headquarters</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	15	7	22
Department of Migration Management	19	9	28
Department of Operations and Emergencies	11	4	15
Department of Resources Management	1		1
Office of the Director General	10	6	16
Global Forum on Migration and Development	4		4
<b>Headquarters total</b>	<b>60</b>	<b>26</b>	<b>86</b>
<b>Field</b>			
Albania		1	1
Austria	6	1	7
Azerbaijan	1		1
Bangladesh		2	2
Belgium	10	1	11
Cambodia	2		2
China	1		1
Colombia	1	1	2
Egypt	1		1
Ethiopia	4	1	5
Finland	1		1
France	2	1	3
Germany	1		1
Haiti		1	1
Hungary	1		1
India	1		1
Indonesia		1	1
Iraq		1	1
Italy	2		2
Japan	1		1
Jordan	5	2	7
Kazakhstan	1	2	3
Kenya	12	9	21
Lithuania	1		1
Marshall Islands	1		1
Mexico	5	1	6
Micronesia (Federated States of)	2		2
Mongolia	1		1
Morocco	1		1
Nepal		1	1
Netherlands	2	1	3
Nicaragua	2		2
Pakistan	2	3	5
Panama		1	1
Paraguay	2		2
Peru		1	1
Philippines	6	5	11
Russian Federation		1	1
Slovakia	4		4
Thailand	6	8	14
The former Yugoslav Republic of Macedonia		1	1
Tunisia	1	2	3
Turkey			0
Uganda	1	1	2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1		1
United Republic of Tanzania	1	2	3
United States of America	2	1	3
Viet Nam	4	1	5
Yemen	1		1
Zambia	2		2
Zimbabwe		1	1
<b>Field total</b>	<b>101</b>	<b>55</b>	<b>156</b>
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>81</b>	<b>242</b>

## RECRUITMENT AND SELECTION

**Figure 13: Vacancy notices issued for Officials, 2009–June 2013**

Vacancy notices issued	2009	2010	2011	2012	June 2013
Headquarters positions	18	11	12	15	10
Field positions	57	35	64	62	18
<b>Total number of vacancy notices issued<sup>7</sup></b>	<b>75</b>	<b>46</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>28</b>
<b>Advertised internally only<sup>8</sup></b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>20</b>
Headquarters positions	14	6	7	6	7
Field positions	41	27	46	51	13
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
Headquarters positions	4	5	5	9	3
Field positions	16	8	18	11	5

<sup>7</sup> From January 2012 to June 2013 IOM issued 105 vacancy notices - (77 + 28).

<sup>8</sup> Since January 2008, vacancy notices advertised internally have also been open to external candidates from non-represented Member States.

**Figure 14: Officials appointed worldwide through vacancy notices, 2009–June 2013**

Vacancy notices issued	2009	2010	2011	2012	June 2013
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>3</b>
Headquarters positions	12	6	6	6	0
Field positions	33	28	39	43	3
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
Headquarters positions	4	4	5	4	1
Field positions	14	2	15	5	1
<b>Total<sup>9</sup></b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>5</b>

<sup>9</sup> From January 2012 to June 2013, IOM processed a total of 63 (58 + 5) staff members appointed through vacancy notices.

**Figure 15: Officials appointed worldwide through vacancy notices  
 Distribution by country of nationality, 2009–June 2013**

Country of nationality	2009	2010	2011	2012	June 2013
Afghanistan	1				
Albania		1			
Algeria			1		
Argentina				1	
Australia	3	2	2	1	1
Austria		1	1	1	
Azerbaijan	1				
Bangladesh		1	1		
Belarus			1		
Belgium	1			2	
Bolivia (Plurinational State of)			1		
Bosnia and Herzegovina		1	1		
Burundi					1
Canada	2	2	2	3	
Chad			1		
Colombia		1			
Costa Rica		1	1	1	
Côte d'Ivoire	1		1		
Croatia		1	1		
Denmark		1	1		
Ecuador					
Egypt			1	2	
Ethiopia	1			1	
Finland		1			
France	2		6	2	
Germany	3	2	1	3	
Ghana		1			
Greece				1	
Honduras				1	
Hungary		1			
India	2				
Indonesia <sup>10</sup>		1			
Iraq <sup>11</sup>				2	
Ireland			1		
Italy	5	6	2	6	
Japan	1		1		
Jordan	1			1	
Kazakhstan			1		
Kenya		1	2	1	
Latvia	1		1		
Lebanon <sup>10</sup>			1		
Liberia				1	
Mexico			1		
Morocco				1	
Netherlands	2	1			
New Zealand	1				
Pakistan				1	
Panama	1				
Philippines	2			2	
Poland			1		

**Figure 15: Officials appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2009–June 2013 (continued)**

Country of nationality	2009	2010	2011	2012	June 2013
Portugal	1		3	1	
Republic of Moldova	1	1			
Romania	1	1	2		
Russian Federation <sup>11</sup>	3		3	2	1
Senegal	2				
Serbia		1		2	
South Africa		3	2	1	
Slovakia				1	
Spain				1	
Sudan	1				
Sweden	1				1
Switzerland	3		1	1	
Syrian Arab Republic <sup>11</sup>		1			
Thailand	1		1	2	
The former Yugoslav Republic of Macedonia <sup>11</sup>				1	
Togo					
Trinidad and Tobago	1				
Turkmenistan				1	
Uganda					1
Ukraine		1	1		
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	5	1	3		
United Republic of Tanzania		1			
United States of America	11	4	14	10	
Uruguay			1	1	
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1				
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>5</b>
<b>Number of nationalities</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>5</b>

<sup>10</sup> Non-Member States.

<sup>11</sup> Observer States.



**Figure 16: Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2009–June 2013**

Vacancy notices issued	2009	2010	2011	2012	June 2013
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Advertised internally only	4	2	3	2	2
Advertised internally and externally	1	1	0	1	1
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Employees from Headquarters	1	0	2	1	1
Employees from the Field	3	2	0	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Figure 17: Mobility of IOM staff,<sup>12</sup> 2009–June 2013**

	2009	2010	2011	2012	June 2013
From Headquarters to the Field	0	16	11	12	1
From the Field to Headquarters	5	18	15	9	1
From one Field Office to another	28	157	140	155	76
Reassignment within same duty station	14	60	68	73	31
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>251</b>	<b>234</b>	<b>249</b>	<b>109</b>

<sup>12</sup> Starting in 2010, Figure 17 has been revised to include all staff movements for Officials.

**Figure 18: Temporary recruitment and selection, 2009–June 2013**

	2009	2010	2011	2012	June 2013
<b>For Officials</b>					
Number of temporary vacancy notices issued <sup>13</sup>	32	73	85	101	36
Number of temporary positions filled	21	69	60	100	25
<b>Of which for emergency and post-conflict operations</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>62</b>	<b>16</b>
<b>For Employees at Headquarters<sup>14</sup></b>					
Number of temporary vacancy notices issued	1	0	2	0	0
Number of temporary positions filled	1	0	2	0	0
			6		
<b>Direct recruitment<sup>15</sup></b>					
For Officials	153	182	117	101	49
For Employees	5	4	14	7	4

<sup>13</sup> From January 2012 to June 2013, 137 (101 + 36) temporary vacancy notices were published.

<sup>14</sup> No temporary vacancy notices were issued for Employees from January 2012 to June 2013.

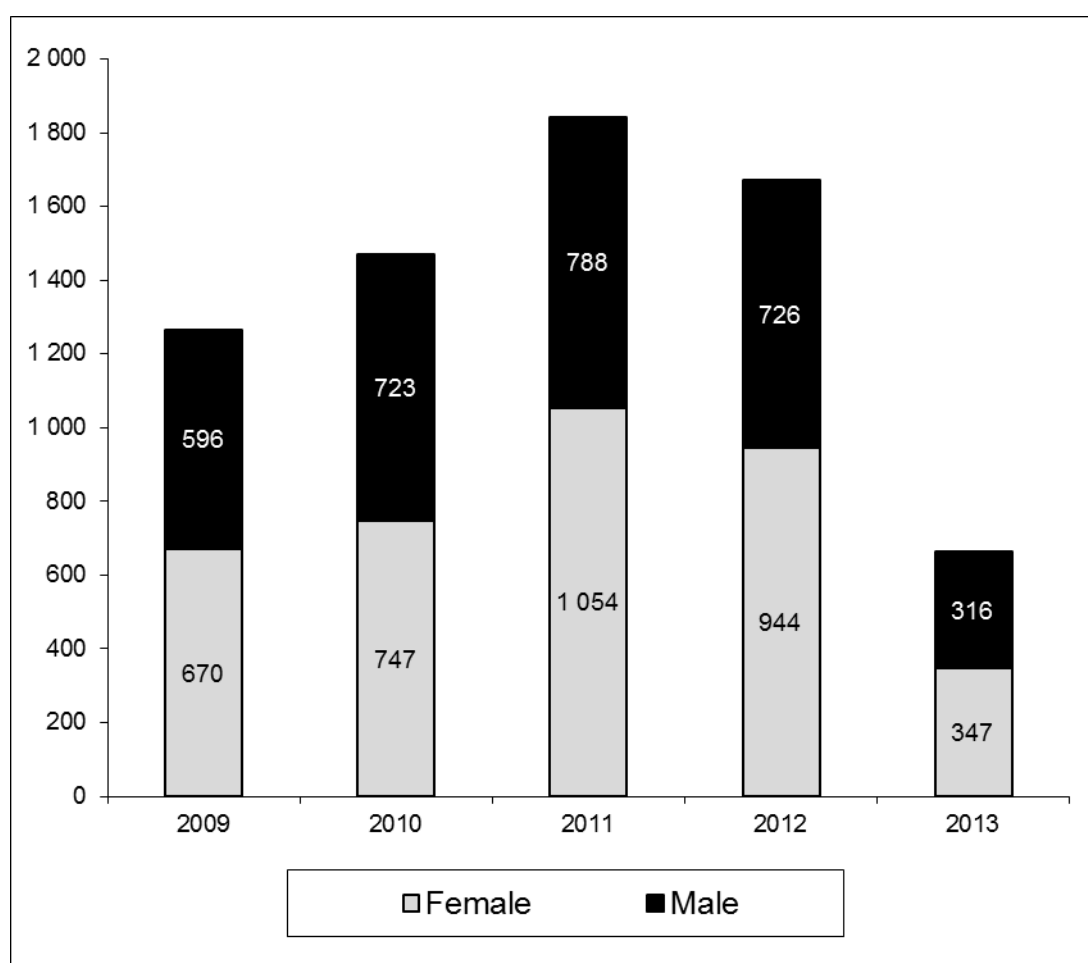
<sup>15</sup> From January 2012 to June 2013, IOM processed a total of 161 (108 + 53) direct recruitment requests.

### STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

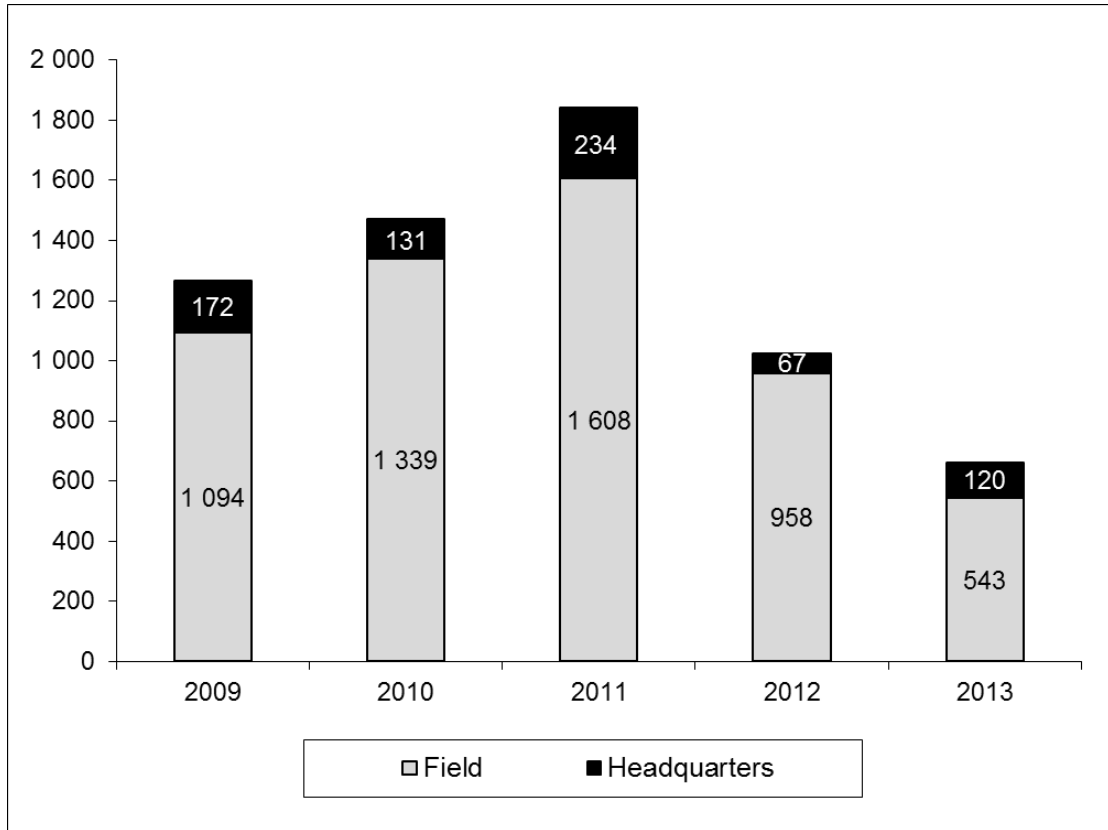
**Figure 19: Staff development and learning activities, 2009–June 2013**

	2009	2010	2011	2012	2013
Learning activities organized	60	43	81	72	56
Total staff members	7 735	7 699	8 503	8 253	8 061
Staff members trained	1 266	1 470	1 842	1 670	663
Percentage of staff trained	16.37%	19.09%	21.66%	20.24%	8.22%

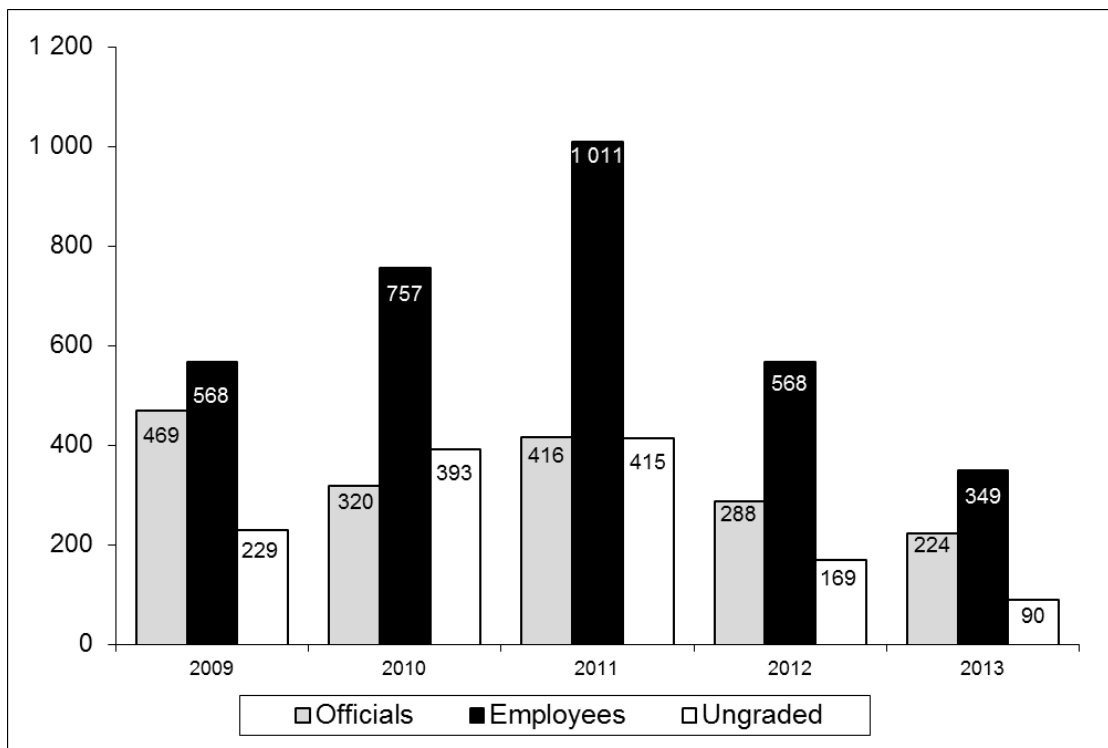
**Figure 20: Staff trained - Distribution by gender, 2009–June 2012**

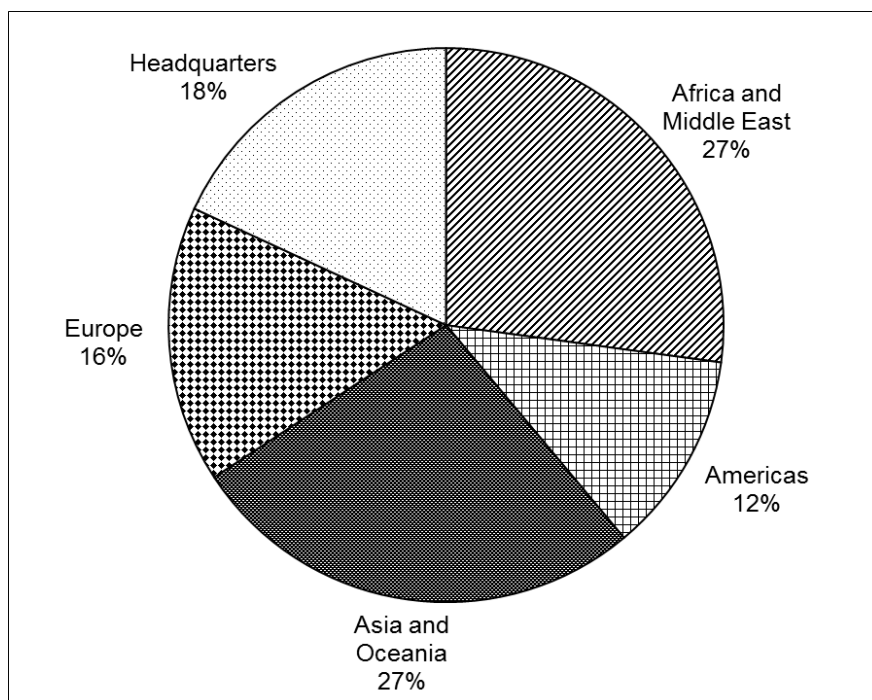


**Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2009–2013**



**Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2009–2013**



**Figure 23: Staff trained – Regional distribution, January–June 2013****Figure 24: Staff trained – Distribution by main areas of learning and development, and by gender, July 2012–June 2013**

Main areas	Total No. of staff trained	% of participants in all courses	Gender breakdown			
			Female		Male	
			No.	%	No.	%
Communication	1	0%	0	0%	1	100%
Coaching and team-building	38	6%	11	29%	27	71%
E-learning courses	59	9%	39	66%	20	34%
Executive training	70	11%	33	47%	37	53%
IT training	57	9%	44	77%	13	23%
Language courses	21	3%	14	67%	7	33%
Personal development	177	27%	102	58%	75	42%
Project development and management	68	10%	40	59%	28	41%
Resource management	4	1%	2	50%	2	50%
Security training and emergency response	39	6%	9	23%	30	77%
Specialized migration training	129	19%	53	41%	76	59%
<b>Grand total</b>	<b>663</b>	<b>100%</b>	<b>347</b>	<b>52%</b>	<b>316</b>	<b>48%</b>