



International Organization for Migration (IOM)  
Organisation internationale pour les migrations (OIM)  
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

**C/105/INF/11**

Original: inglés  
1° de octubre de 2014

---

## **CONSEJO**

### **Centésima quinta 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 tendencias y actividades relativas al personal llevadas a cabo por la División de Gestión de Recursos Humanos<sup>1</sup> entre el 1º de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014.

2. Durante ese periodo:

- El **personal de la OIM se incrementó en un 4,08%**, esto es, pasó de 8.061 a 8.390 personas (ello se debió íntegramente al aumento del personal nacional).
- La proporción de **miembros del personal internacional con respecto al personal nacional** se ha mantenido en 1:9 (hasta el 30 junio de 2014, de los 8.390 miembros del personal empleados por la OIM, 7.529 eran personal nacional y únicamente 861 pertenecían al personal internacional, o a la categoría de Profesionales).
- Globalmente, **151 países** están representados.
- El **número de oficinas** aumentó marginalmente en un 2,5%, es decir, pasó de 476 a 488.
- En cuanto a la **proporción entre hombres y mujeres**, el personal de la OIM cuenta con un 54% de hombres, y un 46% de mujeres. El porcentaje de mujeres es ligeramente inferior —26%— en las categorías directivas (P5 y superior).

3. La Estrategia de Recursos Humanos 2012-2015 se centra en tres pilares, que están concebidos para fortalecer la eficacia de la OIM. El éxito de la Estrategia radica en perseguir los objetivos de los tres pilares de manera conjunta.

*Pilar 1 – Adopción de un enfoque integral de gestión de talentos* – tiene por objeto asegurar que se cuenta con las personas apropiadas en el lugar apropiado, en el momento apropiado, y al costo apropiado.

*Pilar 2 – Fortalecimiento de un entorno habilitador* – aspira a garantizar que todo el personal de la OIM trabaje en un entorno respetuoso, en el que no haya acoso, discriminación y abuso de autoridad, y que además satisfaga las necesidades cambiantes de una mano de obra cada vez más diversa en términos de demografía, pericia y circunstancias de la vida laboral.

*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 su 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 examinado, 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.

---

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

## **Pilar 1: Gestión de talentos**

### *Unidad de Desarrollo y Capacitación del Personal*

5. Durante el periodo que se examina, el Comité Asesor en materia de Capacitación, integrado por altos directivos de la organización, se reunió en seis ocasiones. El Comité se ocupa de dar las pautas sobre la orientación general de las iniciativas para el desarrollo y la capacitación del personal, con miras a garantizar su continua incorporación en las prioridades y los procesos de la OIM.

6. En el periodo que abarca este informe, la División de Gestión de Recursos Humanos brindó 144 oportunidades de capacitación y aprendizaje a 890 miembros del personal de la OIM en todo el mundo. Asimismo, trabajó en concertación con diversos departamentos de la OIM en la elaboración de un curso de formación en línea sobre la implementación y la puesta en marcha de proyectos, y sobre el Marco Operacional en Situaciones de Crisis Migratoria, que se hará efectivo en 2015. Es más, se realizaron actividades de capacitación sobre la gestión del rendimiento y el desarrollo profesional, dirigidas a miembros del personal en Filipinas, el Sudán y Jordania; y se proporcionaron datos para la versión final de la *Guía sobre el desarrollo profesional en la OIM*, cuya publicación está prevista para principios de 2015.

### *Gestión del rendimiento*

7. El Sistema de Evaluación del Personal se aplicó a lo largo del segundo año y alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 85%. De conformidad con los datos obtenidos en la primera encuesta global relativa al Sistema de Evaluación del Personal, correspondiente al primer año de aplicación del Sistema, el 64% de los encuestados consideraba fundamental que la OIM contase con un sistema de gestión del rendimiento. La División de Gestión de Recursos Humanos se ha puesto de acuerdo con la División de Tecnología de Información y Comunicaciones con miras a aplicar diversas recomendaciones que dimanaron de la encuesta, en particular la optimización del marco de competencias sobre el comportamiento.

### *Dotación de personal*

8. Entre julio de 2013 y junio de 2014, las actividades de **contratación** consistieron en:

- La publicación de 90 avisos de vacante para puestos fijos de la categoría “Profesional” (se cubrieron 52 puestos y hay otros 37 en fase de contratación)<sup>2</sup>.
- La publicación de 93 avisos de vacante para puestos de corta duración (temporales) de la categoría “Profesional” (se cubrieron 73 puestos y hay otros 20 en fase de contratación).
- La tramitación de 85 solicitudes para procesos de contratación directa; habiéndose cubierto todos los puestos correspondientes.

9. Durante el periodo que nos concierne, seis nuevos **Funcionarios Subalternos**, se incorporaron a la Organización, y sus puestos fueron financiados por los Gobiernos de Alemania, Australia, Francia, y el Japón, con lo cual había en total 19 funcionarios subalternos activos. Al final de sus misiones, se retuvo en la Organización a 2 de ellos en la categoría Profesional. Actualmente, hay gestiones en curso para la provisión de 2 Funcionarios Subalternos adicionales, que serán financiados por los Gobiernos de Italia y Alemania.

---

<sup>2</sup> En total, se publicaron 102 avisos de vacante; esta cifra incluye 12 cancelaciones y una reasignación.

10. Durante el periodo de que se trata, las iniciativas de la OIM para la elaboración de programas humanitarios y para el desarrollo recibieron apoyo mediante **60 adscripciones y préstamos de personal**<sup>3</sup>.

11. El Consejo Noruego para los Refugiados y RedR Australia adscribieron a 36 miembros del personal para apoyar las operaciones de emergencia de la OIM en el Afganistán, el Chad, los Estados Unidos de América, Filipinas, Haití, Jordania, Kenya, el Níger, el Pakistán, la República Democrática del Congo, Somalia, el Sudán, el Sudán del Sur, Suiza y Zimbabwe.

12. Con el propósito de apoyar las actividades de la OIM en la Sede y en las Oficinas en Países, los siguientes gobiernos e instituciones enviaron a 22 miembros del personal: el Gobierno de Turquía (1), Suecia (1), Syni<sup>4</sup> (15), y el programa CANADEM's IFEx<sup>5</sup> (5). Asimismo, la OIM cedió temporalmente a dos miembros de su personal, uno al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otro al Gobierno de Suiza.

13. El **Programa de pasantías** continúa ampliándose gracias a los acuerdos firmados con otras universidades<sup>6</sup>. Durante el periodo que nos ocupa, la OIM acogió a 286 pasantes en todo el mundo, 105 en la Sede y 181 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. Hasta la fecha, la OIM ha celebrado 25 acuerdos con instituciones académicas.

14. La **lista de rotación** 2013-2014 comprende 91 miembros del personal (de categorías P3 o superiores), incluidos aquéllos cuya rotación prevista el año anterior fue aplazada. Un total de 67 miembros del personal fueron o serán transferidos próximamente en el marco del proceso de rotación.

15. Tras la asignación oficial de fondos para el perfeccionamiento del sistema de contratación electrónica, la División de Gestión de Recursos Humanos y la División de Tecnología de Información y Comunicaciones iniciaron una segunda licitación para encontrar un proveedor de servicios adecuado. La actualización del sistema de contratación electrónica acrecentará el alcance de la OIM para llegar a futuros candidatos, mejorará su capacidad para atraer talentos, reducirá el tiempo necesario para la contratación e impulsará la sinergia entre los procesos de contratación y de gestión de talentos, descritos en la Estrategia de Recursos Humanos 2012-2015.

## **Pilar 2: Fortalecimiento de un entorno habilitador**

16. En 2014, se estableció oficialmente la **Oficina de Ética y Conducta** que ha de desempeñar un papel fundamental en la recepción y el seguimiento de las denuncias de mala conducta; la asesoría y la orientación; la realización de evaluaciones iniciales y la remisión de casos a otros departamentos y unidades de la Sede, según proceda. Esta Oficina trabaja en estrecha colaboración con la División de Gestión de Recursos Humanos, las Oficinas de Asuntos Jurídicos, el Inspector General y el Director General. Todo ello en un empeño por

---

<sup>3</sup> Las adscripciones constituyen una valiosa oportunidad para intercambiar conocimientos sobre cuestiones referentes a la migración y proporcionar asistencia técnica, a la vez que se consolidan las colaboraciones con los gobiernos y otras organizaciones y se apoya la estructura esencial de la OIM.

<sup>4</sup> Syni es un proyecto sin ánimo de lucro emprendido por el ayuntamiento de Lausana, que ofrece a los profesionales la posibilidad de participar en misiones de cooperación internacional en Suiza y en Europa Oriental.

<sup>5</sup> International Field Experience Programme de IFEx - CANADEM.

<sup>6</sup> Se constituyeron nuevas asociaciones con la Universidad de la Ciudad de Hong Kong, la Universidad de Aix Marseille (Francia), la Asociación canadiense para las Naciones Unidas, el UCD Clinton Institute for American Studies (Dublín, Irlanda) y la Facultad de Medicina y Psicología de la Universidad La Sapienza (Roma, Italia).

establecer flujos de trabajo renovados para la gestión de los casos de acoso, mala conducta y fraude, así como un mecanismo de seguimiento de los casos para supervisar las denuncias.

17. A lo largo del año, la División de Gestión de Recursos Humanos ha emprendido diversas iniciativas con miras a reducir la disparidad de **género** en las categorías directivas. Aunque las mujeres representan el 46% del total de personal de la organización, sólo ocupan un 26% de los puestos de categorías directivas. Tal y como se observa en el cuadro que figura a continuación, el porcentaje de mujeres en estas categorías no ha variado en los últimos años. Por ello, la División concede especial atención a las consideraciones de género en los procesos de contratación, concienciando a los miembros del jurado y a los gestores de la contratación acerca de la necesidad de escoger al menos a una mujer en la preselección de candidatos para las entrevistas.

#### Porcentaje de hombres y mujeres en las categorías directivas

Año	H	M
2014	74%	26%
2013	74%	26%
2012	75%	25%
2011	74%	26%
2010	75%	25%
2009	76%	24%

18. De forma paralela, la Unidad de Coordinación de Cuestiones de Género, en colaboración con la División de Gestión de Recursos Humanos, tiene previsto elaborar una política de recursos humanos en materia de género, en consonancia con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UN SWAP), con miras a fomentar la igualdad de género en la OIM.

### Pilar 3: Alineación interna y externa adecuada

19. Se han realizado importantes avances para ultimar el nuevo **Reglamento del Personal Unificado**, que complementa el Estatuto del Personal y cuyo propósito radica en garantizar un trato justo y coherente a todos los miembros del personal de la OIM, independiente de su ubicación geográfica y del tipo de contrato. El contenido y el texto del Reglamento se ajusta estrechamente al del sistema común de las Naciones Unidas, en lo que respecta a beneficios y prestaciones. La aplicación gradual del Reglamento comenzará en octubre de 2014, y se prevé que, para finales de 2015, más del 70% del personal estará cubierto.

20. Se procedió a enmendar el **Estatuto del Personal** con la aprobación del Consejo, para que reflejase la resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas relativa al aumento de la edad de jubilación obligatoria a los 65 años, para los miembros del personal que comiencen a trabajar en la Organización a partir del 1º de enero de 2014.

21. Algunos representantes de la División de Gestión de Recursos Humanos participaron en **foros interinstitucionales**, tales como la Red de Directores de Recursos Humanos (HR Directors Network) y la Comisión de Administración Pública Internacional. Además, la OIM participó, en calidad de miembro, en el Grupo de Trabajo interinstitucional sobre el empleo de personas con discapacidad.

22. Asimismo, se han realizado avances significativos en la automatización de la planilla de pagos a través del **Módulo de Recursos Humanos PRISM**. La instalación del sistema y las

consiguientes actividades de capacitación para todas las oficinas de la OIM, que comenzaron en 2007, finalizarán a principios de 2015.

23. La División continuó sus esfuerzos para garantizar que todos los miembros del personal disfrutasen de un **seguro de salud** adecuado. Durante el periodo examinado, el Plan de Servicios Médicos se amplió a nueve Oficinas en Países adicionales, lo que eleva el total a 139 Oficinas en Países. Con miras a garantizar que el personal de la OIM se beneficie de una cobertura de salud ininterrumpida y adecuada, la División se reunió con la compañía aseguradora de la OIM para proponer mejoras en las pólizas de seguro y acordar un reajuste de las primas para 2015 y 2016.

24. La División brindó apoyo a distintas Oficinas en Países involucradas en **iniciativas de ampliación o reducción** de la plantilla del personal, derivadas de cambios en las prioridades.





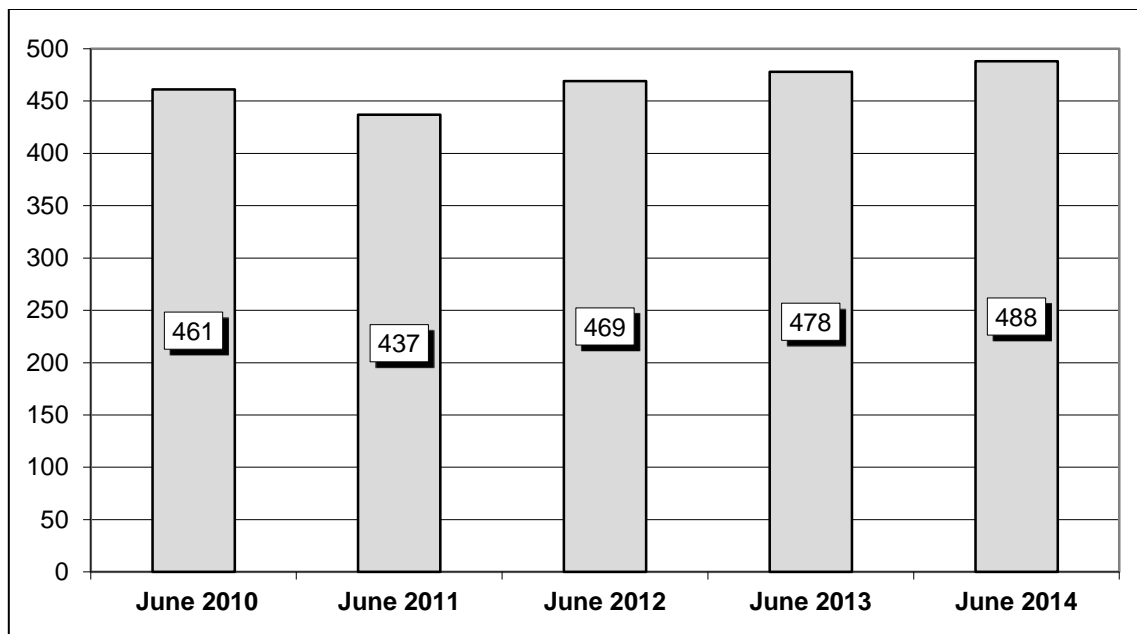
## Annex

### STATISTICAL OVERVIEW

<b>IOM STAFF COMPOSITION</b> .....	2
Figure 1 Field Offices, 2010–June 2014 .....	2
Figure 2 Staffing trends, 2010–June 2014 .....	2
Figure 3 Staff worldwide by category, location and gender, June 2014 .....	3
Figure 4 Staff members in the Professional and higher category worldwide – Gender distribution by category/grade, June 2010–June 2014 .....	3
Figure 5a Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by gender and category/grade, June 2014 .....	4
Figure 5b Headquarters General Service staff – Distribution by gender and category/grade, June 2014 .....	4
Figure 6 Headquarters General Service staff – Distribution by country of nationality and gender, June 2014 .....	5
Figure 7 General Service staff in the Field – Distribution by category/grade and gender, June 2014 .....	5
Figure 8 Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 .....	6
Figure 9 General Service Field staff worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 .....	10
<b>ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES</b> .....	13
Figure 10 Junior Professional Officers worldwide – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014 .....	13
Figure 11 Secondees – Distribution by duty station and gender, July 2013–June 2014 .....	13
Figure 12 Interns worldwide – Distribution by duty station and gender, July 2013–June 2014 .....	14
<b>RECRUITMENT AND SELECTION</b> .....	15
Figure 13 Vacancy notices issued for staff members in the Professional and higher category, 2010–June 2014 .....	15
Figure 14 Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices, 2010–June 2014 .....	15
Figure 15 Summary of vacancy notices issued and filled for Professionals, July 2013–June 2014 .....	15
Figure 16 Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014 .....	16
Figure 17 Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2010–June 2014 .....	18
Figure 18 Mobility of IOM staff, 2010–June 2014 .....	18
Figure 19 Temporary recruitment and selection, 2010–June 2014 .....	18
<b>STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING</b> .....	19
Figure 20 Staff development and learning activities, 2010–June 2014 .....	19
Figure 21 Staff trained – Distribution by gender, 2010–June 2014 .....	19
Figure 22 Staff trained – Distribution by location, 2010–June 2014 .....	20
Figure 23 Staff trained – Distribution by category, 2010–June 2014 .....	20
Figure 24 Staff trained – Regional distribution, January–June 2014 .....	21
Figure 25 Staff trained – Distribution by main areas of learning and development and by gender, July 2013–June 2014 .....	21

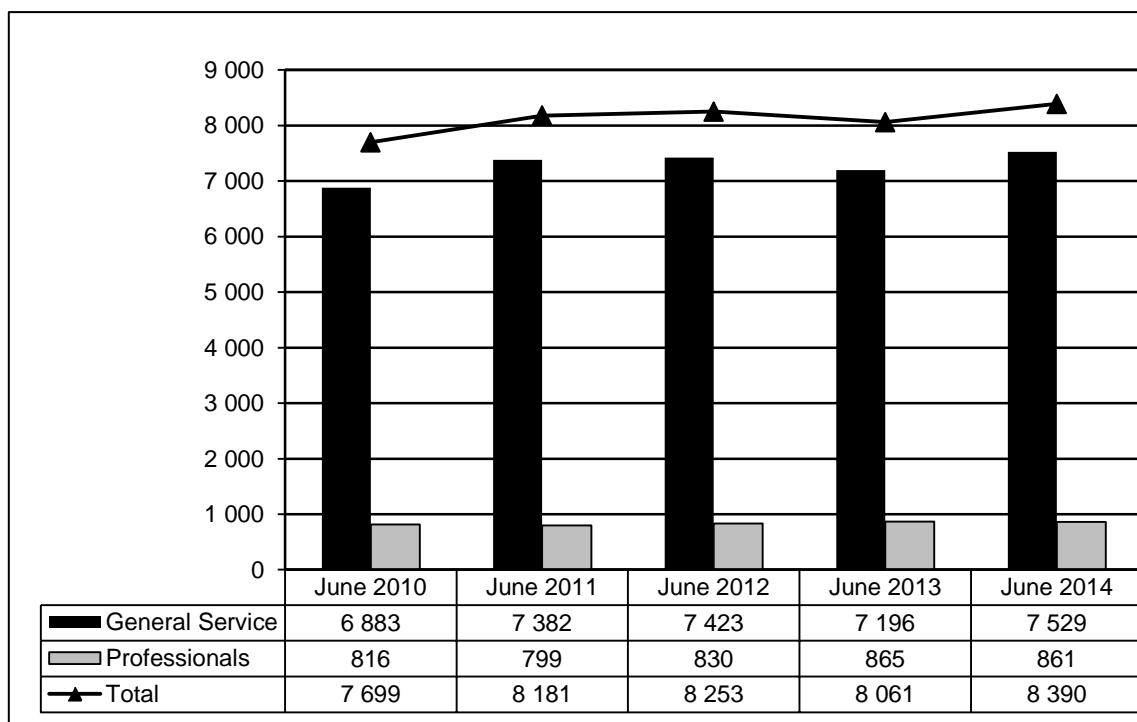
## IOM STAFF COMPOSITION<sup>1</sup>

Figure 1: Field Offices, June 2010–June 2014



<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> June 2010–June 2014



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

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

**Figure 3: Staff worldwide by category, location and gender, June 2014**

Category		Headquarters		Field		Total
		F	M	F	M	
Professionals	Professionals <sup>3</sup>	61	64	253	396	<b>774</b>
	Professionals, short-term <sup>4</sup>	12	7	22	27	<b>68</b>
	Junior Professional Officers (JPO)	7	3	8	1	<b>19</b>
Subtotal		<b>80</b>	<b>74</b>	<b>283</b>	<b>424</b>	<b>861</b>
General Service	National Officers			244	271	<b>515</b>
	General Service	56	25	2 556	2 926	<b>5 563</b>
	General Service, short-term	4		660	787	<b>1 451</b>
Subtotal		<b>60</b>	<b>25</b>	<b>3 460</b>	<b>3 984</b>	<b>7 529</b>
<b>TOTAL</b>		<b>140</b>	<b>99</b>	<b>3 743</b>	<b>4 408</b>	<b>8 390</b>

<sup>3</sup> Consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded. Includes staff on graded or ungraded short-term contracts who have been with the Organization for more than a year.

<sup>4</sup> Staff on graded or ungraded short-term contracts who have been with the Organization for less than a year.

**Figure 4: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Gender distribution by category/grade, June 2010–June 2014<sup>5</sup>**

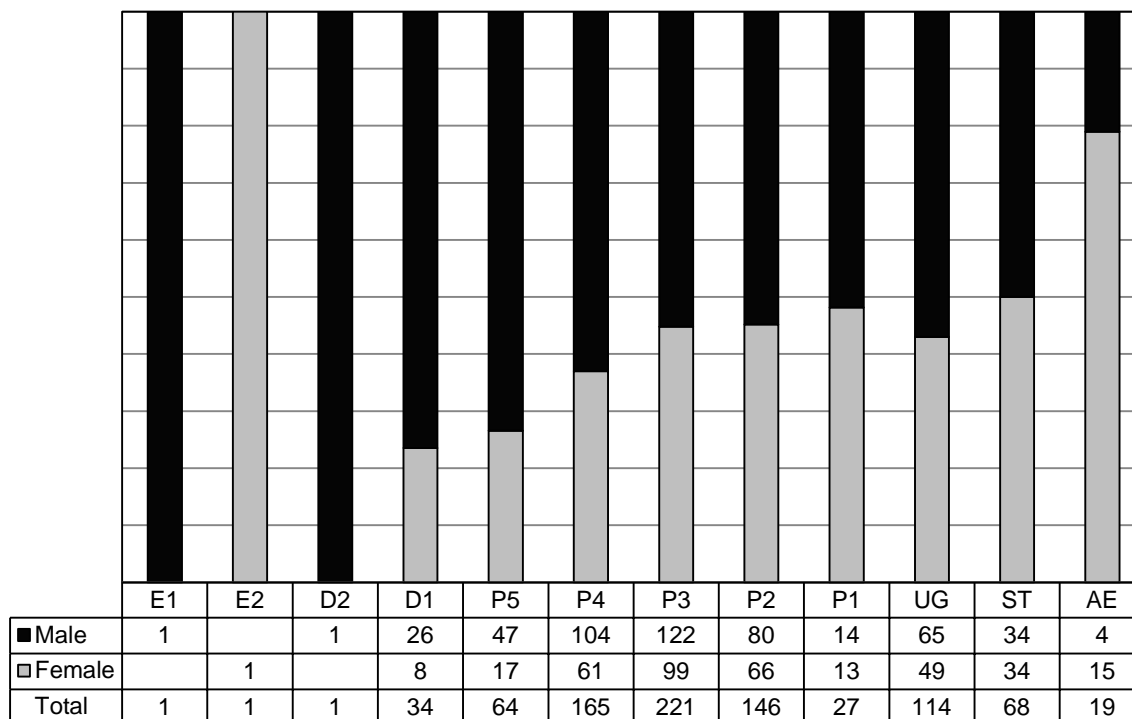
Category/grade		June 2010		June 2011		June 2012		June 2013		June 2014	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
D2 and above <sup>6</sup>						<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%
P5-D2		75%	25%	74%	26%	75%	25%	74%	26%	74%	26%
P3-P4		60%	40%	58%	42%	60%	40%	60%	40%	59%	41%
P1-P2		54%	46%	57%	43%	53%	47%	52%	48%	54%	46%
Ungraded		50%	50%	48%	52%	49%	51%	53%	47%	57%	43%
Short-term Professionals		52%	48%	53%	47%	51%	49%	51%	49%	50%	50%
JPO		35%	65%	36%	64%	27%	73%	24%	76%	21%	79%
National Officers **											
<b>Total</b>	<b>Gender</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>498</b>	<b>363</b>
	<b>Gender (%)</b>	58%	42%	58%	42%	58%	42%	57%	43%	58%	42%
<b>Total Professionals</b>		<b>816</b>		<b>799</b>		<b>830</b>		<b>865</b>		<b>861</b>	

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

<sup>5</sup> This table has been changed to reflect the gender ratio per the total number of Professional staff in the various categories.

<sup>6</sup> This category has included the Director General and Deputy Director General since 2011.

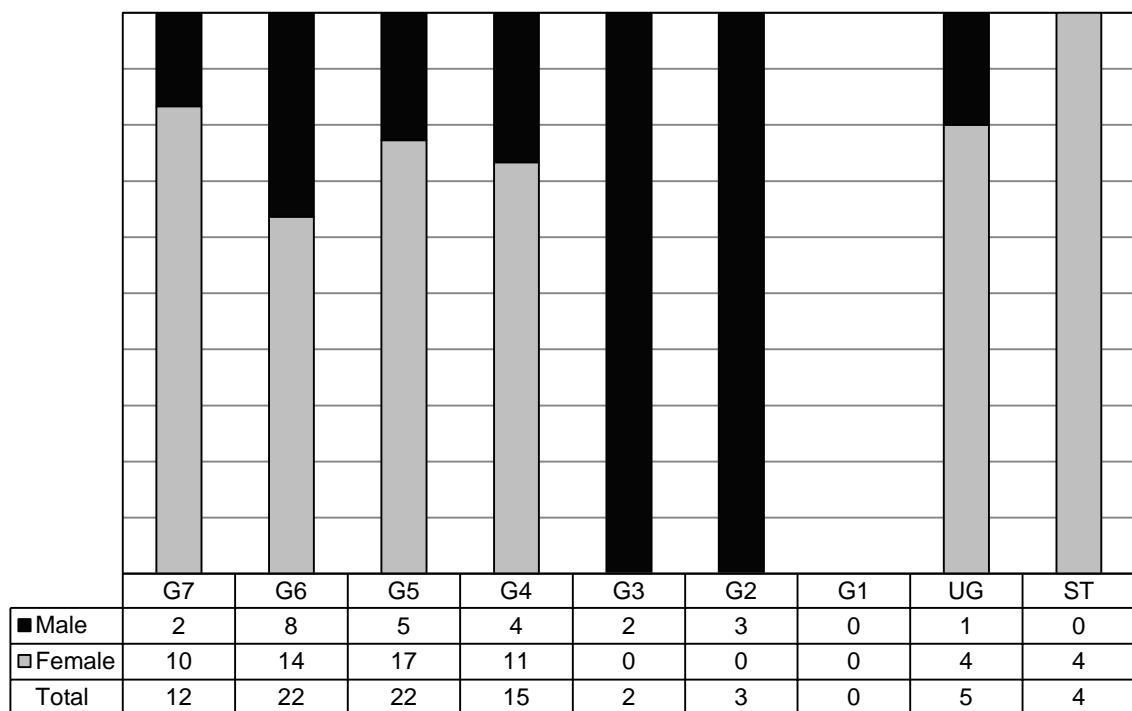
**Figure 5a: Staff members in the Professional and higher category worldwide –  
Distribution by gender and category/grade, June 2014**



Note:

- E1, E2 refers to DG, DDG.
- UG refers to ungraded.
- ST refers to staff on graded or ungraded short-term contracts who have been with the Organization for less than one year.

**Figure 5b: Headquarters General Service staff –  
Distribution by gender and category/grade, June 2014**

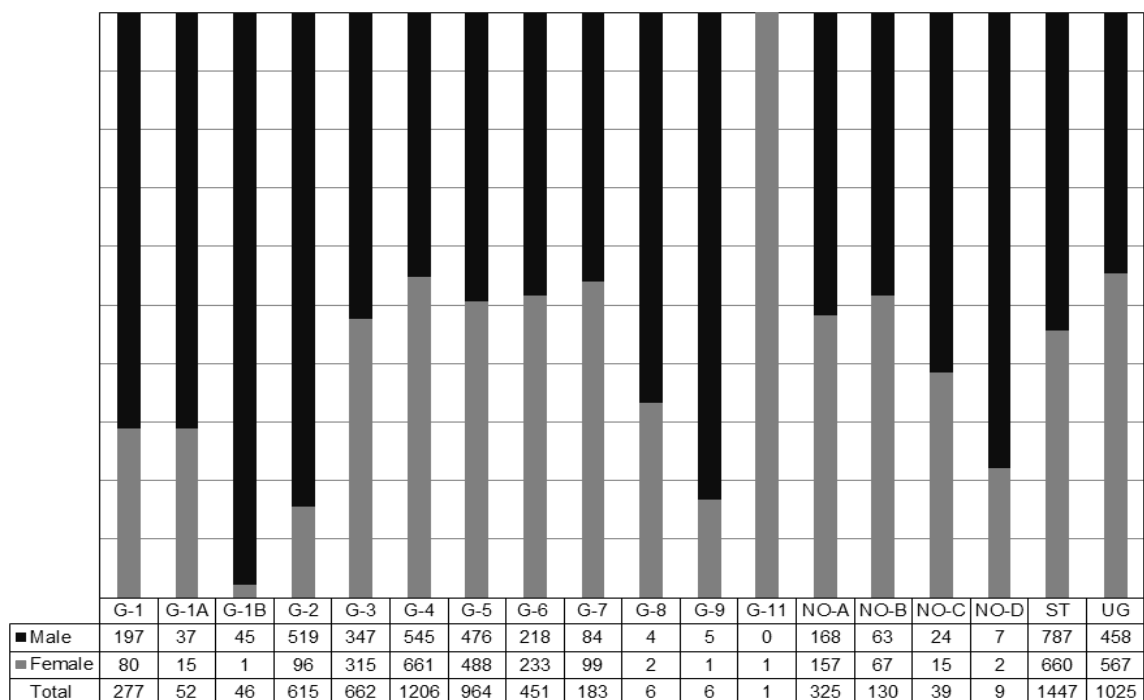


**Figure 6: Headquarters General Service staff<sup>7</sup> –  
 Distribution by country of nationality and gender, June 2014**

Country of Nationality	Gender		Total
	F	M	
Albania		1	1
Australia	1		1
Barbados		1	1
Bosnia and Herzegovina	1		1
Bulgaria	1		1
Canada	1		1
Colombia	1		1
Congo		1	1
Ethiopia		1	1
France	17	6	23
Ghana	1		1
Indonesia	1		1
Italy	4	2	6
Kyrgyzstan	1		1
Mexico	2		2
Netherlands	1		1
Peru		1	1
Philippines	1		1
Romania	1	1	2
Spain	3		3
Sri Lanka		1	1
Switzerland	13	7	20
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1	2	3
United Kingdom	4	1	5
United Republic of Tanzania	2		2
United States of America	1		1
Uruguay	2		2
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>85</b>

<sup>7</sup> Including short-term staff.

**Figure 7: General Service staff in the Field –  
 Distribution by category/grade and gender, June 2014**



**Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014**

Country of nationality	Category/Grade												Total	Gender breakdown	
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	JPO		F	M
<b>Member States</b>															
Afghanistan						1	1	1					3		3
Albania						1					1		2	2	
Algeria													0		
Angola													0		
Antigua and Barbuda													0		
Argentina						3		1					4	2	2
Armenia										1			1	1	
Australia					4	5	5			4	1	2	21	6	15
Austria						4	3	1					8	2	6
Azerbaijan						1							1		1
Bahamas													0		
Bangladesh					1	1	2						4	1	3
Belarus						1		1					2		2
Belgium				1	3	3	1	5		2			15	8	7
Belize													0		
Benin													0		
Bolivia (Plurinational State of)					1		1						2		2
Bosnia and Herzegovina						3		2					5	3	2
Botswana										1			1		1
Brazil										2	1		3	2	1
Bulgaria						1					2		3	3	
Burkina Faso								1					1		1
Burundi								1					1		1
Cabo Verde													0		
Cambodia													0		
Cameroon													0		
Canada					4	3	8	4	1	5	7		32	14	18
Central African Republic													0		
Chad								1					1	1	
Chile				1						1			2		2
Colombia							1	1		1	1		4	1	3
Comoros													0		
Congo													0		
Costa Rica		1		1	1	2	6						11	3	8
Côte d'Ivoire						2	1	1		1			5	1	4
Croatia					1	2	1		1	2	1		8	5	3
Cyprus										1			1		1
Czech Republic													0		
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	4	5	3				14	6	8
El Salvador													0		

**Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)**

Country of nationality	Category/Grade												Total	Gender breakdown	
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	JPO		F	M
<b>Member States</b>															
Estonia							1						1	1	
Ethiopia						2	2	1		1			6	2	4
Fiji						1							1		1
Finland							1					2	3	2	1
France				2	3	9	10	5		6	5	1	41	20	21
Gabon													0		
Gambia													0		
Georgia						2	1	2					5		5
Germany				3	2	6	6	3		1	3	4	28	13	15
Ghana				1	1	1	1	3					7	2	5
Greece						1				1	1		3	3	
Guatemala						1							1		1
Guinea										1	1		2		2
Guinea-Bissau								1					1	1	
Guyana													0		
Haiti							2						2	1	1
Holy See													0		
Honduras						1							1		1
Hungary				1		1							2	2	
Iceland													0		
India			1	1	1	3	3	1		1			11	5	6
Iran (Islamic Republic of)						1							1		1
Ireland					1	1	1				1		4		4
Israel													0		
Italy				6	5	13	14	6		9	3	1	57	26	31
Jamaica											1		1	1	
Japan				1		3	8	5		3	2	6	28	22	6
Jordan						3	4	6	11	1			25	5	20
Kazakhstan						1							1		1
Kenya				1	2		13	7		6			29	11	18
Kyrgyzstan											1		1		1
Latvia							1						1	1	
Lesotho													0		
Liberia							2						2		2
Libya													0		
Lithuania										1			1		1
Luxembourg													0		
Madagascar													0		
Malawi										1			1		1
Maldives													0		
Mali											1		1		1
Malta													0		
Marshall Islands													0		
Mauritania										1			1		1
Mauritius							1			1			2	2	
Mexico							2	1		3			6	4	2
Micronesia (Federated States of)													0		
Mongolia													0		

**Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)**

Country of nationality	Category/Grade												Total	Gender breakdown	
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	JPO		F	M
<b>Member States</b>															
Montenegro													0		
Morocco					1								1		1
Mozambique				1	1	1					3		6	3	3
Myanmar										2	2		4	3	1
Namibia													0		
Nauru													0		
Nepal							2				1		3		3
Netherlands					1	3	1	1		2		1	9	3	6
New Zealand				2	1		2				1		6	1	5
Nicaragua						1	1						2		2
Niger								1					1		1
Nigeria													0		
Norway						1							1		1
Pakistan						1	3	3	1	1			9		9
Panama					1								1		1
Papua New Guinea													0		
Paraguay													0		
Peru						1				1			2	1	1
Philippines					3	3	16	10	1	5			38	20	18
Poland							1	1					2	1	1
Portugal						4	2			1	1		8	3	5
Republic of Korea						1			1				2	2	
Republic of Moldova							1						1	1	
Romania						3	3			1	1		8	6	2
Rwanda													0		
Saint Vincent and the Grenadines													0		
Senegal							2	2					4	2	2
Serbia					2	4	7	1		1			15	6	9
Seychelles													0		
Sierra Leone						1		2					3	1	2
Slovakia						1				1			2	1	1
Slovenia													0		
Somalia													0		
South Africa				1		1	5	2					9	4	5
South Sudan													0		
Spain						1	1			1	2		5	3	2
Sri Lanka							1	1		1	1		4		4
Sudan				1			1	2			1		5	2	3
Suriname													0		
Swaziland													0		
Sweden					2		2			1	1	1	7	4	3
Switzerland				1	7	3	1	1	1	1	4		19	13	6
Tajikistan							1	1			1		3		3
Thailand							4	5					9	4	5
The former Yugoslav Republic of Macedonia					1	4	3	2					10	2	8
Timor-Leste													0		
Togo													0		



**Figure 8: Staff members in the Professional and higher category worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014 (continued)**

Country of nationality	Category/Grade												Total	Gender breakdown	
	E1	E2	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	UG	ST	JPO		F	M
<b>Member States</b>															
Trinidad and Tobago													0		
Tunisia										1			1		1
Turkey							1			2			3	1	2
Turkmenistan						1	1						2	2	
Uganda						1		4		1			6	2	4
Ukraine						1	1	1					3	2	1
United Kingdom				2	3	8	10	4	1	10	2		40	14	26
United Republic of Tanzania													0		
United States of America	1			4	8	27	21	18	4	14	13	1	111	46	65
Uruguay				2	2		2				1		7	1	6
Vanuatu													0		
Venezuela (Bolivarian Republic of)													0		
Viet Nam													0		
Yemen													0		
Zambia								2					2	1	1
Zimbabwe							1	3	1	3			8	4	4
<b>Observer States, non-Member States and others</b>															
Bahrain													0		
Bhutan													0		
China						1							1		1
Cuba													0		
Eritrea							1				2		3		3
Indonesia							5	6		1	1		13	8	5
Iraq						1	2	1					4	2	2
Lebanon						1	1	2	1	1			6	2	4
Malaysia						1		1					2		2
Qatar													0		
Russian Federation					1	2	5	2					10	5	5
San Marino													0		
Sao Tome and Principe													0		
Saudi Arabia													0		
Syrian Arab Republic							1						1		1
Other						1							1		1
<b>Total</b>	1	1	1	34	64	165	221	146	27	114	68	19	<b>861</b>	<b>363</b>	<b>498</b>

**Figure 9: General Service Field staff worldwide – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2014**

Country of nationality	Category/Grade																			Total	Gender breakdown			
	G-1	G-1A	G-1B	G-2	G-3	G-4	G-5	G-6	G-7	G-8	G-9	G-10	G-11	NO-A	NO-B	NO-C	NO-D	UG	ST		F	M		
<b>Member States</b>																								
Afghanistan		6	29	32	4	13	20	9	4					12	5			9	29	172	24	148		
Albania	1				1	3	1	2						1		1		1		11	8	3		
Algeria																		1		1		1		
Angola				2		1								2				1		6	2	4		
Antigua and Barbuda																				0				
Argentina				1	2	7	4		5					1		1		6	6	33	23	10		
Armenia						3	4	1						2	2			13		25	14	11		
Australia						7	20	3						1						31	20	11		
Austria					5	11	5	4	1						3			3	3	35	25	10		
Azerbaijan				1		2	3											1	6	13	8	5		
Bahamas																				0				
Bangladesh	1			2	4	5	8	1	2					7	2			6	16	54	18	36		
Belarus				1	1	5	3	3						1				4	5	23	13	10		
Belgium					4	15	19	6	2					4	2			6	1	59	36	23		
Belize																				0				
Benin																			1	1		1		
Bolivia (Plurinational State of)																		5	8	13	4	9		
Bosnia and Herzegovina						5	3	2										6	2	18	11	7		
Botswana																		1		1	1			
Brazil																				0				
Bulgaria						1	1	1						2					1	6	3	3		
Burkina Faso					1		1												3	5	4	1		
Burundi				1			1											2	9	13	3	10		
Cabo Verde						1	1											1		3	3			
Cambodia	4			3	3		2	1	2					1				9	3	28	14	14		
Cameroon					3	1												1	5	10	3	7		
Canada					7	1		1						2	1					12	10	2		
Central African Republic																		1	39	40	8	32		
Chad	3			11	4	6	4	9	1						1			1	22	62	8	54		
Chile					2	3												2	2	9	5	4		
Colombia	24			47	28	60	30	36	16					35	15	6	2	140	8	447	268	179		
Comoros																				0				
Congo																		2		2	1	1		
Costa Rica				2		5	3	1						2	1		1	8	7	30	15	15		
Cote d'Ivoire				6	11	6	1	2							1			2	2	31	9	22		
Croatia														1					1	2	1	1		
Cyprus																				0				
Czech Republic					1	3										1			5	10	6	4		
Democratic Republic of the Congo		6	1	6	9	18	11	7	3					1				3	36	101	23	78		
Denmark						1	1											2		4	3	1		
Djibouti				2	1		3							1	1					8	2	6		
Dominican Republic				3		1	2		3										2	11	6	5		
Ecuador	1				4	13	1	4	1									5		29	20	9		
Egypt				1	6	9	2	6	1					4				13	12	54	22	32		
El Salvador				1	1	3		3						1				8	3	20	13	7		
Estonia							2		1					1					1	5	4	1		
Ethiopia	4			16	18	42	54	8						15	2	1		19	37	216	79	137		
Fiji																				0				
Finland					1	4	7	5	2						1			1	3	24	15	9		
France																		9	1	10	8	2		
Gabon						1														1	1			
Gambia						1														1		1		
Georgia	3				3	2	2		3					1	2			12	4	32	24	8		
Germany					11	3	4	2	2									8	2	32	26	6		
Ghana	3			5	4	12	11	8	1					2	2			1	3	52	22	30		
Greece	4			1	1	2	2	2						1			1	38	18	70	50	20		
Guatemala							1											2	1	4	1	3		
Guinea	2			2	2	4	6	3	1						1				3	24	8	16		
Guinea-Bissau																				0				
Guyana				1					1					1					1	4	2	2		





**ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES**

**Figure 10: Junior Professional Officers worldwide –  
 Distribution by country of nationality, 2010–June 2014**

	2010	2011	2012	2013	June 2014
Australia				1	2
Austria	1	1			
Belgium	2	2	1		
Denmark	1	1	1		
Finland	1	1	2	2	2
France	1	1			1
Germany	3	4	6	4	4
Italy	5	3	2	2	1
Japan	4	4	4	4	6
Netherlands				1	1
Norway		1	1		
Sweden	4	3	3	1	1
United States of America			1	1	1
Zimbabwe	1 <sup>8</sup>	1 <sup>8</sup>	1 <sup>8</sup>	1 <sup>8</sup>	
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>19</b>

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

**Figure 11: Secondees – Distribution by duty station and gender,  
 July 2013–June 2014**

Seconded by	HQ	Field	Total
Syni (Switzerland)	15		15
CANADEM IFEx Programme (Canada)	3	2	5
Swedish Government	1		1
Turkish Government	1		1
Norwegian Refugee Council/RedR Australia		36	36
IOM to government/donor			2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>60</b>

**Figure 12: Interns worldwide – Distribution by duty station and gender  
July 2013–June 2014**

Duty station	F	M	Total
<b>Headquarters</b>			
Department of International Cooperation and Partnerships	30	4	34
Department of Migration Management	22	10	32
Department of Operations and Emergencies	12	3	15
Department of Resources Management	3	2	5
Office of the Director General	12	4	16
Global Forum on Migration and Development	3		3
<b>Headquarters total</b>	<b>82</b>	<b>23</b>	<b>105</b>
<b>Field</b>			
Austria	4	3	7
Bangladesh		2	2
Belgium	9	1	10
Bolivia (Plurinational State of)	1		1
Bosnia and Herzegovina		1	1
Cambodia	2		2
Cameroon	2		2
China	1		1
Colombia	2	1	3
Costa Rica	2		2
Egypt	4	3	7
Estonia	1		1
Ethiopia	2	1	3
Finland		1	1
France	1		1
Germany	2		2
Haiti	2	2	4
Iraq	1		1
Italy	1		1
Japan		1	1
Jordan	8	2	10
Kazakhstan	2		2
Kenya	11	7	18
Kyrgyzstan	1		1
Lao People's Dem Republic	1		1
Lithuania	1		1
Mexico	4		4
Montenegro	1		1
Morocco	2	1	3
Mozambique	1		1
Myanmar	3	1	4
Nepal	1	2	3
Netherlands	2		2
Panama	1	1	2
Papua New Guinea		1	1
Paraguay	1	1	2
Peru	1	1	2
Philippines	6	3	9
Republic of Korea	2		2
Republic of Moldova	1		1
Rwanda	1		1
Serbia	2	1	3
Slovakia	3		3
Somalia	1		1
Spain	1		1
Sri Lanka	3	2	5
Switzerland	4	2	6
Tajikistan	4	2	6
Thailand	12	2	14
Timor-Leste		1	1
Tunisia	1		1
Uganda	1		1
Ukraine	5		5
United Republic of Tanzania	1		1
United States of America	2	2	4
Viet Nam	3	1	4
Zambia		1	1
<b>Field Total</b>	<b>131</b>	<b>50</b>	<b>181</b>
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>73</b>	<b>286</b>

## RECRUITMENT AND SELECTION

**Figure 13: Vacancy notices issued for staff members in the Professional and higher category, 2010–June 2014**

Vacancy notices issued	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Headquarters positions	11	12	15	14	12
Field positions	35	64	62	45	47
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>46</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>59</b>	<b>59</b>
<b>Advertised internally only</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
Headquarters positions	6	7	6	11	8
Field positions	27	46	51	28	32
<b>Advertised internally and externally</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
Headquarters positions	5	5	9	3	4
Field positions	8	18	11	17	15

**Figure 14: Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices, 2010–June 2014**

Vacancy notices filled	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>14</b>
Headquarters positions	6	6	6	11	0
Field positions	28	39	43	26	14
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
Headquarters positions	4	5	4	1	1
Field positions	2	15	7	7	3
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>18</b>

**Figure 15: Summary of vacancy notices issued and filled for staff members in the Professional and higher category, July 2013–June 2014**

Summary table	July 2013 – June 2014
Total number of vacancy notices posted	102
Total number of vacancy notices filled	52
Total number of vacancy notices with multiple hirees	1
Total number of vacancy notices cancelled	13
Total number of vacancy notice pending	37

**Figure 16: Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014**

Country of nationality	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Afghanistan					
Albania	1				
Algeria		1			
Argentina			1		
Australia	2	2	1	1	
Austria	1	1	1	1	
Azerbaijan					
Bangladesh	1	1		1	
Belarus		1		1	
Belgium			2	3	
Bolivia (Plurinational State of)		1			
Bosnia and Herzegovina	1	1		2	
Burundi					
Canada	2	2	3	2	3
Chad		1			
Colombia	1				
Costa Rica	1	1	1	1	
Côte d'Ivoire		1			
Croatia	1	1		1	2
Denmark	1	1		1	
Ecuador					
Egypt		1	2	1	1
Ethiopia			1	1	
Finland	1				
France		6	2	3	
Germany	2	1	3	2	
Ghana	1				
Greece			1		
Honduras			1		
Hungary	1				
India					
Indonesia <sup>10</sup>	1				
Iraq <sup>9</sup>			2		
Ireland		1		1	
Italy	6	2	6	2	1
Japan		1			
Jordan			1	1	
Kazakhstan		1			
Kenya	1	2	1	1	2
Latvia		1			
Lebanon <sup>9</sup>		1			
Liberia			1		
Mexico		1			
Morocco			1		
Nepal				1	
Netherlands	1				
New Zealand			1		
Pakistan			1		
Panama				1	



**Figure 16: Staff members in the Professional and higher category appointed worldwide through vacancy notices – Distribution by country of nationality, 2010–June 2014 (continued)**

Country of nationality	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Philippines			2	1	1
Poland		1			
Portugal		3	1		
Republic of Korea				1	
Republic of Moldova	1			1	
Romania	1	2			
Russian Federation <sup>10</sup>		3	2	1	1
Senegal				1	
Serbia	1		2		
South Africa	3	2	1		
Slovakia			1		
Spain			1		
Sri Lanka				1	
Sudan					
Sweden				1	
Switzerland		1	2		
Syrian Arab Republic <sup>9</sup>	1				
Thailand		1	2		
The former Yugoslav Republic of Macedonia			1	1	2
Togo					
Trinidad and Tobago					
Turkmenistan			1		
Uganda				1	
Ukraine	1	1		2	
United Kingdom	1	3			2
United Republic of Tanzania	1				
United States of America	4	14	9	6	2
Uruguay		1	1		
Venezuela (Bolivarian Republic of)					
Zimbabwe					1
UNSC resolution 1244-administered Kosovo			1		
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>18</b>
<b>Number of nationalities</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>11</b>

<sup>9</sup> Non-Member States

<sup>10</sup> Observer States

**Figure 17: Vacancy notices issued for General Service staff at Headquarters, 2010–June 2014**

Vacancy notices issued	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
<b>Total number of vacancy notices issued</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Advertised internally only	2	3	2	1	3
Advertised internally and externally	1	0	1	2	2
<b>Total number of corresponding positions</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Vacancies filled internally</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Employees from Headquarters	0	2	1	1	0
Employees from the Field	2	0	0	0	0
<b>Vacancies filled externally</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**Figure 18: Mobility of IOM staff, 2010–June 2014**

	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
From Headquarters to the Field	16	11	12	7	5
From the Field to Headquarters	18	15	9	8	9
From one Field Office to another	157	140	155	136	53
Reassignment within same duty station	60	68	73	69	13
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>234</b>	<b>249</b>	<b>220</b>	<b>80</b>

**Figure 19: Temporary recruitment and selection, 2010–June 2014**

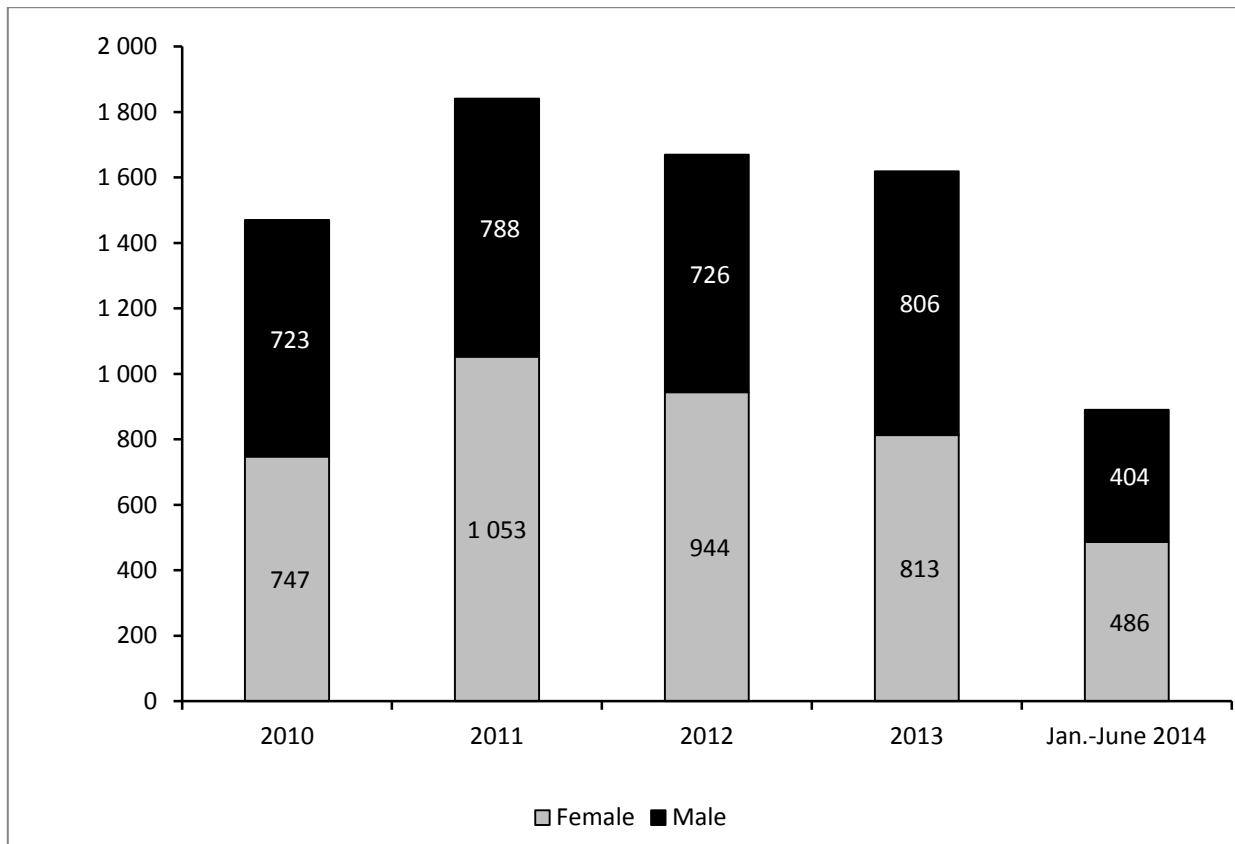
	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
<b>For Professionals</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	73	85	101	66	60
Number of temporary positions filled	69	60	100	69	31
<b>Of which for emergency and post-emergency operations</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>62</b>	<b>33</b>	<b>10</b>
<b>For General Service staff at Headquarters</b>					
Number of temporary vacancy notices issued	0	2	0	2	0
Number of temporary positions filled	0	2	0	2	0
<b>Direct recruitment</b>					
Of Professional category staff	182	117	101	92	48
Of General Service staff	4	14	7	5	1

## STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING

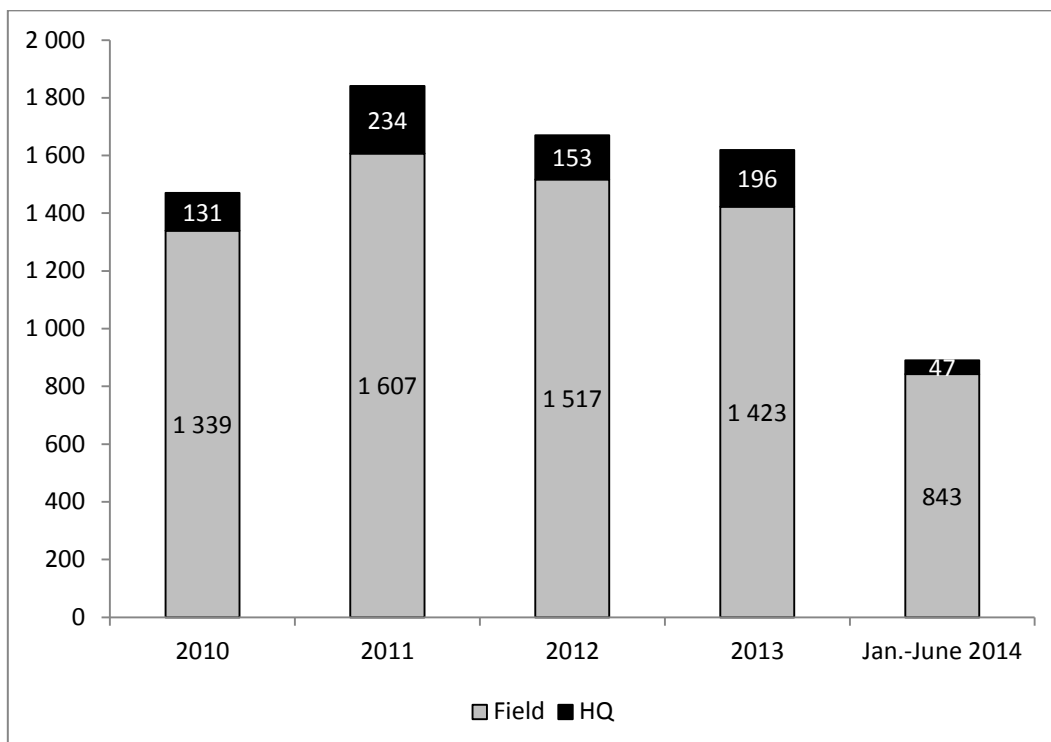
**Figure 20: Staff development and learning activities, 2010–June 2014**

	2010	2011	2012	2013	Jan.-June 2014
Learning activities organized by the Staff Development and Learning Unit	43	81	72	137	55
Total staff members	7 699	8 503	8 253	8 464	8 390
Staff members trained	1 470	1 842	1 670	1 619	890
Percentage of staff trained	19%	22%	20%	19%	11%

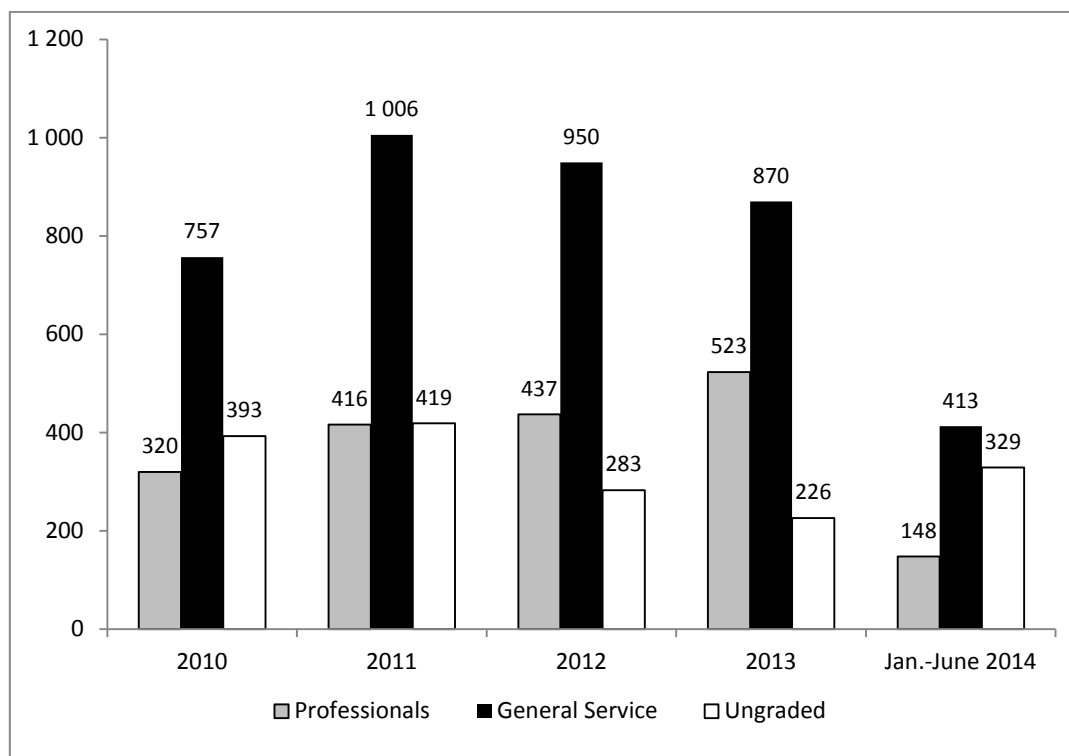
**Figure 21: Staff trained - Distribution by gender, 2010–June 2014**



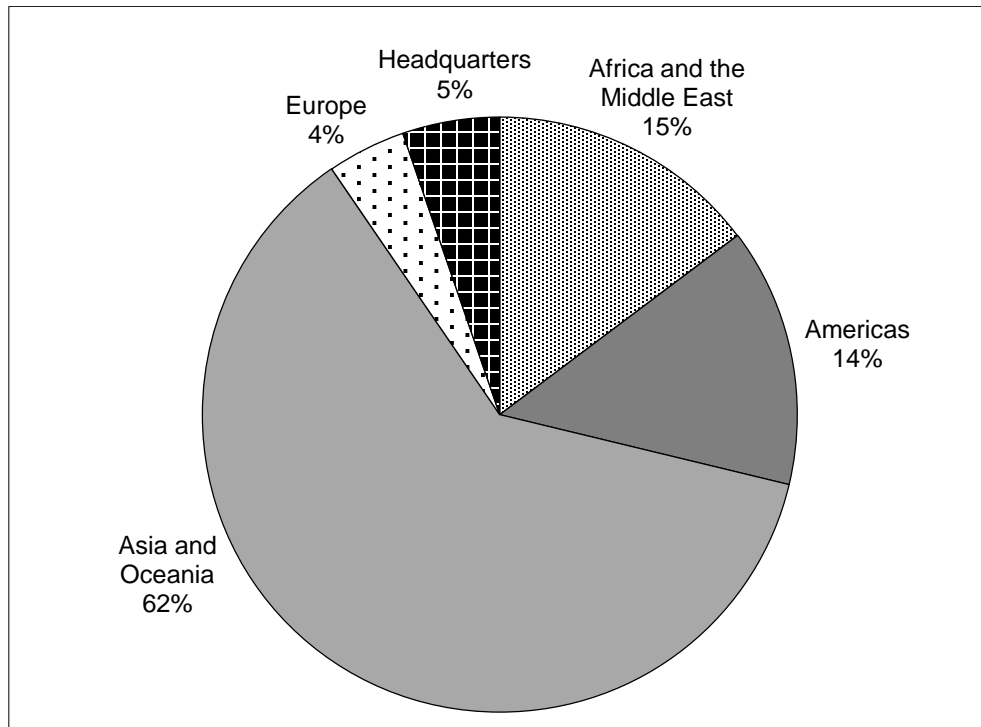
**Figure 22: Staff trained – Distribution by location, 2010–June 2014**



**Figure 23: Staff trained – Distribution by category, 2010–June 2014**



**Figure 24: Staff trained – Regional distribution, January–June 2014**



**Figure 25: Staff trained – Distribution by main areas of learning and development, and by gender, July 2013–June 2014**

	Total staff trained	% of participants in all courses	Female		Male	
			No.	%	No.	%
Communication and negotiation skills	13	1%	8	62%	5	38%
Coaching and team-building	92	10%	66	72%	26	28%
E-learning courses	31	3%	13	42%	18	58%
Executives training	41	5%	23	56%	18	44%
IT training	36	4%	20	56%	16	44%
Language courses	28	3%	20	71%	8	29%
Project development and management	111	12%	63	57%	48	43%
General resources management and administration support	102	11%	56	55%	46	45%
Security training and emergency response	43	5%	16	37%	27	63%
Specialized migration training	133	15%	69	52%	64	48%
Prevention of sexual exploitation and abuse	231	26%	121	52%	110	48%
Procurement and logistics	27	3%	10	37%	17	63%
Movement and operations	1	<1%	1	100%	0	0%
Miscellaneous	1	<1%	0	0%	1	100%
<b>Grand total</b>	<b>890</b>	<b>100%</b>	<b>486</b>	<b>55%</b>	<b>404</b>	<b>45%</b>