



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

MC/INF/308

**Original : anglais
19 octobre 2012**

INFORMATION

INFORMACIÓN

CENT UNIEME SESSION

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Introduction

1. Le présent rapport a pour but d'informer les Etats Membres des activités menées par la Division de la gestion des ressources humaines¹ et de l'évolution des effectifs pendant la période considérée (1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012), en mettant en relief les fluctuations périodiques au fil des ans. Pour la Division, cette année fut difficile mais gratifiante, malgré les contraintes budgétaires dues à la crise économique mondiale, qui frappe les milieux d'affaires tout comme les organisations internationales. En dépit de ressources limitées, la Division de la gestion des ressources humaines s'est consacrée à un certain nombre de projets pour permettre à l'Organisation d'être mieux à même de répondre à ses exigences stratégiques tant sur la scène migratoire qu'en ce qui concerne son développement. Au cours de l'année considérée, les mesures suivantes ont été prises :

- a) La Division a élaboré une stratégie de renforcement des ressources humaines fondée sur un processus consultatif, quantitatif et qualitatif revêtant la forme d'une enquête mondiale auprès du personnel, qui était invité à apprécier la fourniture des services de ressources humaines. Au cours des mois qui ont suivi, une série de discussions en groupe animées par un modérateur ont eu lieu avec un vaste échantillon représentatif de membres du personnel de l'OIM, y compris des représentants du Comité de l'Association du personnel. L'exercice visait à mobiliser le soutien du personnel à cette stratégie, de façon qu'il puisse véritablement se l'approprier, étant entendu qu'une bonne gestion des ressources humaines dépend de chacun, et pas uniquement du personnel des ressources humaines. Malgré des améliorations apportées dans certains domaines essentiels des ressources humaines, la Division est consciente que l'OIM doit appréhender la réforme des ressources humaines de manière plus globale, et qu'il y a lieu d'élaborer un document d'orientation que le personnel et d'autres parties prenantes pourraient s'approprier et comprendre, et qui permettrait de surveiller les progrès accomplis. Pour répondre à ces besoins, la Division a élaboré la Stratégie de ressources humaines, qui entend aider les membres du personnel et d'autres parties prenantes à réaliser l'objectif actuel et à long terme consistant à adopter des pratiques exemplaires et à renforcer la capacité de l'Organisation à fournir des services de gestion des ressources humaines.
- b) La Division a mis en œuvre le Système d'évaluation du personnel (SES), qui doit contribuer aux décisions stratégiques et aux valeurs clés de l'OIM. Il s'agit d'un système interactif intégré dans PRISM qui aide le personnel à surveiller et à gérer ses prestations en fonction d'indicateurs de compétences normalisés et d'objectifs définis d'un commun accord entre les membres du personnel et leur supérieur hiérarchique. Il permet aux membres du personnel de suivre leur perfectionnement pendant un laps de temps donné. Il permet en outre de disposer immédiatement de leur profil en cas de décision de placement. Le premier cycle d'évaluation du personnel, qui était divisé en trois phases d'évaluation, avait été lancé en septembre 2011. Le taux de participation à la phase initiale et à l'examen de mi-parcours était extrêmement élevé, ce qui témoigne d'une solide adhésion à ce nouveau système parmi le personnel de l'Organisation. Le Système normalisera les critères d'évaluation dans l'ensemble de l'Organisation et

¹ La Division de la gestion des ressources humaines comprend les unités au Siège, l'Unité de gestion des ressources humaines de Manille, et l'Unité d'appui au personnel de terrain à Panama.

permettra, en toute équité, d'identifier les bonnes prestations et de remédier à celles qui sont insuffisantes. La Division gère ce système et pilote la stratégie de communication et de formation qui a débouché sur le fort taux de participation pendant la première année de fonctionnement du nouveau système.

- c) La position du Directeur général en matière disciplinaire et ses pouvoirs au titre du chapitre 10 du Statut du personnel de l'OIM ont été portés à la connaissance du personnel par le Bulletin d'information n° 67. Ce document cite des cas de faute réels, décrivant l'infraction et la mesure disciplinaire auquel elle a donné lieu, sans toutefois porter atteinte à la vie privée du ou des membres du personnel concernés. Il visait à informer le personnel de la politique de tolérance zéro appliquée par le Directeur général à l'égard des conduites répréhensibles à tous les niveaux de l'Organisation. Il sera porté chaque année à la connaissance des membres du personnel.
- d) La Division a procédé à de nombreux recrutements et transferts de personnel pour faire en sorte que les besoins en capital humain soient dûment satisfaits lors des situations d'urgence en Libye, au Pakistan, au Soudan du Sud et dans la République arabe syrienne. Ces crises se sont traduites par une mobilité accrue du personnel, à l'occasion de la fermeture temporaire de bureaux extérieurs et de l'ouverture de bureaux d'urgence.

Dotation en effectifs de l'OIM

Vacances de postes et placements du personnel

2. Au cours de la période considérée, la dotation en effectifs de l'Organisation a très légèrement augmenté de 0,9 %, passant de 8 181 personnes au début de juillet 2011 à 8 253 à la fin de juin 2012. Les mesures de recrutement entre janvier 2011 et juin 2012 étaient notamment les suivantes :

- 122 avis de vacances (88 internes et 34 externes) concernant des postes de fonctionnaires à pourvoir pour une durée déterminée, qui ont débouché sur le recrutement ou le placement de 78 fonctionnaires ;
- 4 avis de vacances pour pourvoir des postes de la catégorie des services généraux au Siège ;
- 142 avis de vacances concernant des postes de fonctionnaires à pourvoir pour une courte durée ;
- 189 demandes de recrutement direct (principalement pour le Siège, le Pakistan, le Soudan du Sud et le Soudan).

Experts associés

3. Pendant la période considérée, sept nouveaux experts associés, financés par les Gouvernements de la Finlande, de l'Allemagne, du Japon, de la Suède et des Etats-Unis d'Amérique ont rejoint l'Organisation, portant à 22 (au 30 juin 2012) le nombre total d'experts associés. L'Organisation a gardé à son service, en tant que fonctionnaires, sept experts associés à la fin de leur affectation. Des procédures administratives sont en cours pour pourvoir neuf autres postes de ce genre. Le programme d'experts associés continue d'aider l'Organisation à

faire face à d'importantes questions de migration et à poursuivre des objectifs de développement, tout en offrant à de jeunes professionnels la possibilité d'acquérir une expérience d'apprentissage exceptionnelle. L'OIM a passé 17 accords avec divers donateurs, dont le dernier en date a été conclu avec le Gouvernement de l'Australie. Elle espère élargir encore son rayon d'action par des accords avec d'autres Etats Membres.

Renforcement des partenariats

4. Pendant la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a activement entretenu des relations avec des partenaires et des parties prenantes, tout en identifiant de nouveaux partenariats possibles, notamment avec le Programme des Volontaires des Nations Unies. La Division a poursuivi sa coopération avec ses partenaires traditionnels, dont CANADEM, l'Agence suédoise pour le développement international, le Conseil norvégien des réfugiés, le Conseil danois des réfugiés et Syni². Elle a entretenu des relations suivies avec un certain nombre d'universités, où elle a prononcé des discours de politique générale³. La Division a participé, en outre, à l'International Careers Day à Lausanne (Suisse), ainsi qu'à d'autres salons de recrutement international. Ces manifestations offrent l'occasion unique d'un partage d'informations avec des universités, des établissements d'enseignement et d'autres organisations publiques et privées.

5. La Division de la gestion des ressources humaines a pris une part active aux activités de ressources humaines du régime commun des Nations Unies, notamment à des manifestations organisées par l'Association pour la gestion des ressources humaines dans les organisations internationales, le Réseau Ressources humaines et le Programme de mobilité et de double carrière. En décembre 2011, elle a participé à la 8^e Table ronde sur l'organisation des carrières dans les organisations internationales, à Berlin. Cette manifestation périodique réunit des professionnels des ressources humaines de plus de 70 organisations internationales pour qu'ils mettent en commun les faits nouveaux les plus récents dans le domaine des ressources humaines.

Echanges, détachements et prêts de personnel

6. Les détachements offrent une occasion exceptionnelle d'échanger des connaissances se rapportant à diverses activités de migration, de renforcer des partenariats avec des gouvernements et d'autres organisations multilatérales, tout en soutenant la structure de base de l'OIM.

7. Au cours de la période considérée, les personnes ci-après ont été détachées à l'OIM :

- 1 fonctionnaire du Gouvernement de la Suède et un autre du Migration Policy Institute ;
- 33 fonctionnaires détachés du Conseil norvégien des réfugiés et déployés en Afghanistan, en Haïti, en Namibie, au Pakistan, au Soudan et au Zimbabwe ;

² Syni est un projet à but non lucratif mis en œuvre par le Conseil communal de la ville de Lausanne, qui offre à des professionnels la possibilité de participer à des missions de coopération internationales formatrices en Suisse et à l'étranger. A cette fin, il aide des professionnels résidant en Suisse désireux d'acquérir une expérience professionnelle en milieu international à participer à des missions temporaires subventionnées. Le programme Syni est financé et commandité par le Secrétariat d'Etat aux affaires économiques de la Suisse (SECO) et par le Conseil communal de la ville de Lausanne.

³ La Division de la gestion des ressources humaines a pris part à des activités organisées par la London School of Economics, l'Australian National University, le Graduate Institute à Genève, et le Programme International Organisations MBA de l'Université de Genève.

- 14 fonctionnaires détachés par Syni au Siège de l'OIM, et 4 autres détachés à des bureaux extérieurs en Europe de l'Est, ce qui porte à 18 le nombre de détachements de Syni ;
- 2 fonctionnaires détachés du Centre des opérations internationales de maintien de la paix (ZIF), à Berlin, au Siège de l'OIM ;
- 1 fonctionnaire de Ressources Humaines et Développement des compétences Canada (RHGCC) au Siège de l'OIM.

8. L'Organisation a prêté des membres du personnel à diverses institutions des Nations Unies et autres organisations internationales, dont le Forum mondial sur la migration et le développement, l'Organisation mondiale de la Santé, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, et le Gouvernement de la Suisse.

Programme de stages

9. Au cours de l'année considérée, l'OIM a accueilli 286 stagiaires au total, dont 72 au Siège et 214 dans les bureaux extérieurs. Le programme offre aux stagiaires l'occasion de se familiariser avec l'action de l'OIM grâce à une expérience pratique, tout en contribuant utilement aux activités menées par l'OIM dans le domaine de la migration. Ce programme continue de se développer grâce à de nouveaux accords de partenariat noués avec des universités⁴.

Rotation du personnel

10. En 2012, 60 membres du personnel figuraient sur la liste des personnes concernées par l'exercice de rotation, y compris ceux dont la rotation avait été reportée de l'exercice précédent. Au total, 28 membres du personnel ont été sélectionnés pour être mutés cette année, dont 24 remplissaient les conditions requises pour être soumis à rotation. Les rotations de l'exercice 2011/2012 qui ont été ajournées seront reportées sur le cycle 2012/2013.

Fourniture rationnelle de services en matière de ressources humaines

Politique et services de gestion des ressources humaines

11. Pour finaliser le nouveau Règlement du personnel, la Division de la gestion des ressources humaines a eu une série de réunions consultatives avec le Bureau des affaires juridiques pour s'assurer que le document final est conforme au cadre juridique de l'Organisation. Ce document est actuellement entre les mains du Comité de l'Association du personnel.

12. Pour harmoniser ses prestations au personnel avec celles versées par les Nations Unies, l'Organisation a mis en place le nouveau régime de la prime de mobilité et de sujétion, adoptant une mesure provisoire en ce qui concerne les modalités de versement de la nouvelle prime de sujétion due aux membres du personnel remplissant les conditions requises qui

⁴ De nouveaux partenariats ont été conclus avec Duke University aux Etats-Unis ; l'Université de Lund en Suède ; et la Lee Kuan Yew School of Public Policy à Singapore. Des discussions sont en cours avec la Fondation Mercator ; Denver University aux Etats-Unis ; et la Boston University School of Law aux Etats-Unis.

travaillent dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles, et a également mis en place la nouvelle prime de danger, qui remplace la prime de risques conformément à la décision de la Commission de la fonction publique internationale.

13. Pendant l'année considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a publié ou republié les documents ci-après pour améliorer l'efficacité des services de ressources humaines fournis au personnel :

- La politique générale, révisée et actualisée, relative à l'administration du congé de maladie (IN/151/Rev.2).
- Un bulletin d'information présentant le cadre administratif de l'OIM concernant les mesures disciplinaires et la position du Directeur général sur ces questions (IB/67).
- Le « Dossier de bienvenue », qui contient des informations à l'intention des nouveaux membres du personnel, a été mis à jour et affiché sur l'intranet, afin que l'ensemble du personnel puisse y accéder aisément.

14. Des membres du personnel de la Division se sont rendus dans un certain nombre de bureaux extérieurs pour y effectuer une révision structurelle complète, classer des postes et harmoniser les conditions de service. A ces occasions, ils ont réglé des questions touchant aux ressources humaines et aux effectifs, afin de contribuer à un environnement de travail favorable et respectueux.

Assurance maladie, devoir de diligence et administration de la justice

15. Pensant la période considérée, la couverture de l'assurance maladie (Plan médical) a été étendue à quatre nouveaux bureaux extérieurs, ce qui porte à 124 le nombre de bureaux extérieurs désormais couverts, soit 7 743 assurés (membres du personnel et personnes à charge remplissant les conditions requises).

16. Au cours de l'année considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a négocié avec les assureurs de l'OIM l'extension du bénéfice de l'assurance contre les actes de malveillance à l'ensemble des lieux d'affectation. A cet effet, les dispositions relatives à cette assurance ont été révisées pour tenir compte de toutes les modifications auxquelles ont abouti ces négociations.

17. Une brochure énonçant les dispositions du Plan d'indemnisation de l'OIM⁵ a été publiée dans les trois langues officielles de l'OIM aux fins d'information du personnel. Par ailleurs, un bulletin d'information présentant les services fournis par International SOS a été publié pour servir de guide de référence (IB/7/Rev.1).

18. Au cours de l'année considérée, la Commission paritaire d'appel a été saisie de deux appels et instruit actuellement deux appels soumis au début de 2011. Deux plaintes ont été déposées auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

⁵ Il s'agit d'une assurance qui couvre les accidents du travail et les maladies professionnelles et s'applique au personnel local en poste ailleurs qu'en Suisse, aux consultants et à d'autres personnes titulaires de contrats de courte durée.

Parité entre les sexes et diversité

19. A l'appui des efforts déployés par l'Organisation pour promouvoir le souci d'équité entre les sexes et la sensibilité à ces questions dans toute l'Organisation, la Division a systématiquement associé l'Unité de coordination des questions de sexospécificité aux processus de recrutement et a veillé à ce qu'un correspondant chargé des questions de sexospécificité assiste aux réunions du Comité des nominations et des affectations. Pendant la période considérée, la proportion hommes-femmes est restée stable⁶.

Perfectionnement et formation du personnel

20. Pendant la période considérée, la Division de la gestion des ressources humaines a activement contribué à la mise en œuvre de la restructuration dans les bureaux extérieurs, collaborant étroitement avec le Groupe de travail sur l'approbation des projets pour transmettre aux bureaux extérieurs de l'OIM les nouvelles procédures ainsi que les connaissances relatives à l'élaboration des projets. Au total, 48 formateurs ont reçu une formation et ont bénéficié d'un appui pour mettre en place les nouvelles procédures d'élaboration et de mise en œuvre des projets. Entre novembre 2011 et juin 2012, plus de 500 membres du personnel de l'OIM ont été formés dans toutes les régions du monde.

21. La Division de la gestion des ressources humaines a proposé un nouveau programme de perfectionnement des cadres pour faciliter la planification des successions concernant les postes de Chef de mission et d'autres postes clés de l'OIM. Cette mesure, qu'il est envisagée de mettre en œuvre en 2013, doit constituer la première étape de la mise en place d'un système intégré de gestion des talents, qui exploitera les caractéristiques et les données livrées par le Système d'évaluation du personnel.

⁶ Bien que les effectifs aient augmenté, passant de 8 181 en 2011 à 8 253 en 2012, la proportion hommes-femmes est restée stable. En 2011, 42% des fonctionnaires étaient de sexe féminin, et 58% de sexe masculin. En 2012, ces pourcentages sont les mêmes. En 2011, 46% des membres du personnel de la catégorie des services généraux étaient des femmes, et 54% des hommes. En 2012, cette proportion est, respectivement, de 45 % et 55 %.

Annexe

STATISTICAL OVERVIEW

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| IOM STAFF COMPOSITION | 2 |
| 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 |
| ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES | 12 |
| 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 |
| RECRUITMENT AND SELECTION | 14 |
| 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 |
| STAFF DEVELOPMENT AND LEARNING | 18 |
| 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 COMPOSITION¹

Figure 1: IOM Field Offices, 2008–June 2012

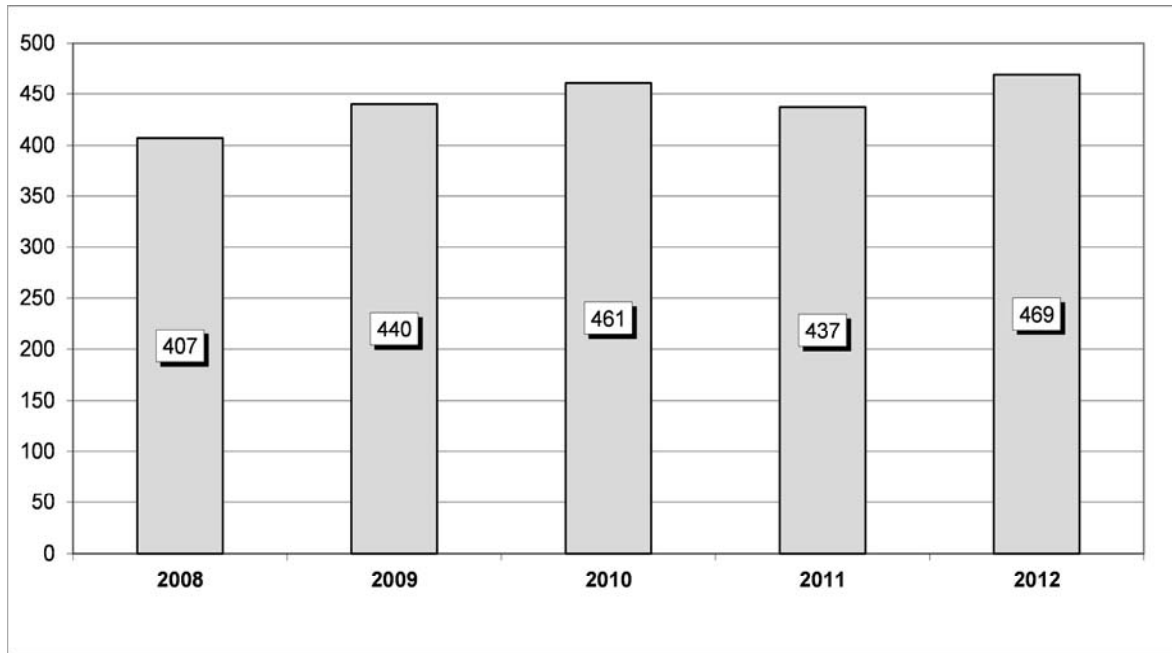
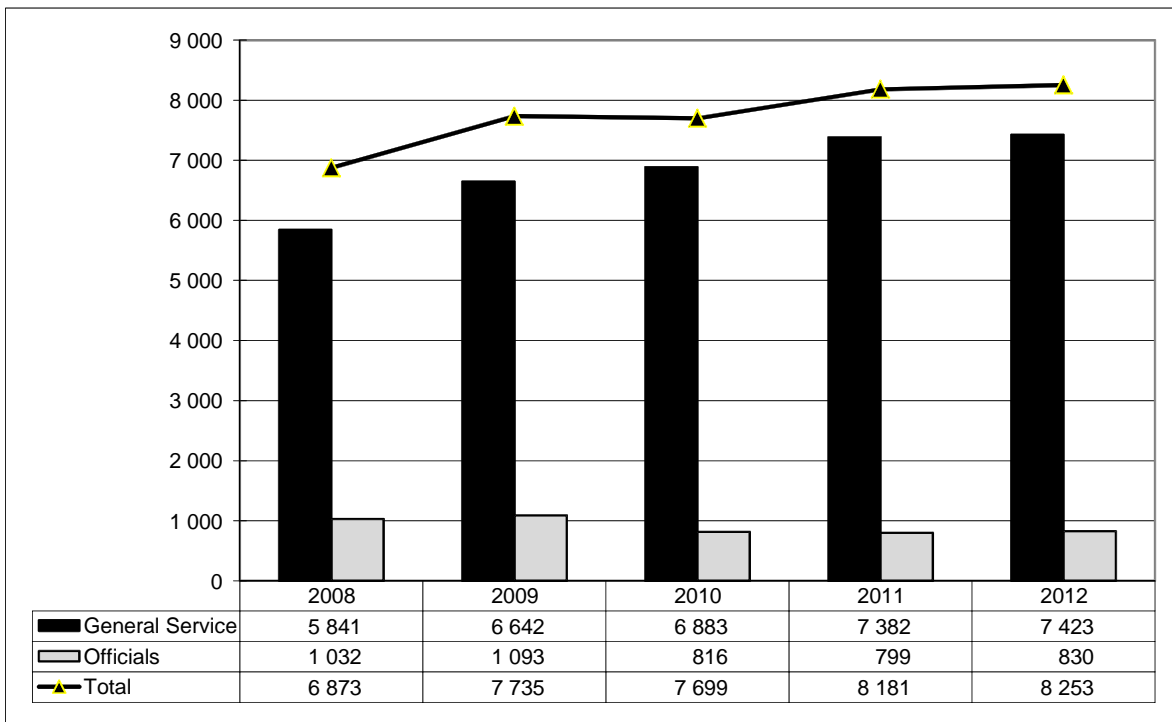


Figure 2: IOM staffing trends,² 2008–June 2012



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

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

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

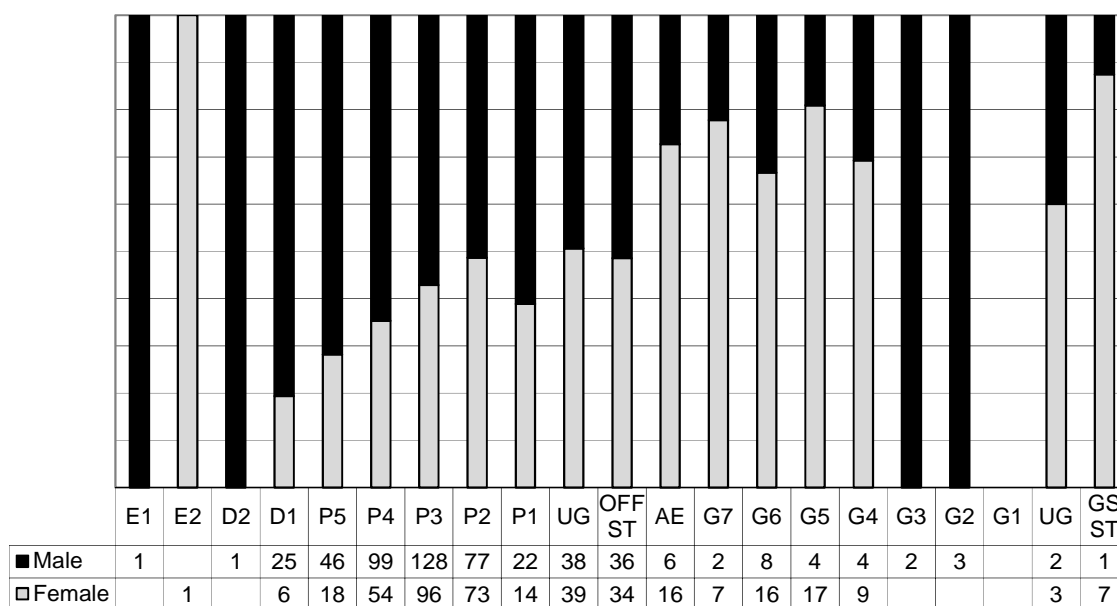
Figure 4: Officials – Gender distribution by category/grade, 2008–June 2012⁴

| 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 | 587 | 445 | 624 | 469 | 470 | 346 | 460 | 339 | 479 | 351 |
| | 57% | 43% | 57% | 43% | 58% | 42% | 58% | 42% | 58% | 42% |
| Total Officials | 1 032 | | 1 093 | | 816 | | 799 | | 830 | |

³ Consultants, interns and staff on special leave without pay are excluded.

⁴ 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 staff⁵ –
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 |
| Grand total | 59 | 26 | 85 |

⁵ Including short-term Employees.

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

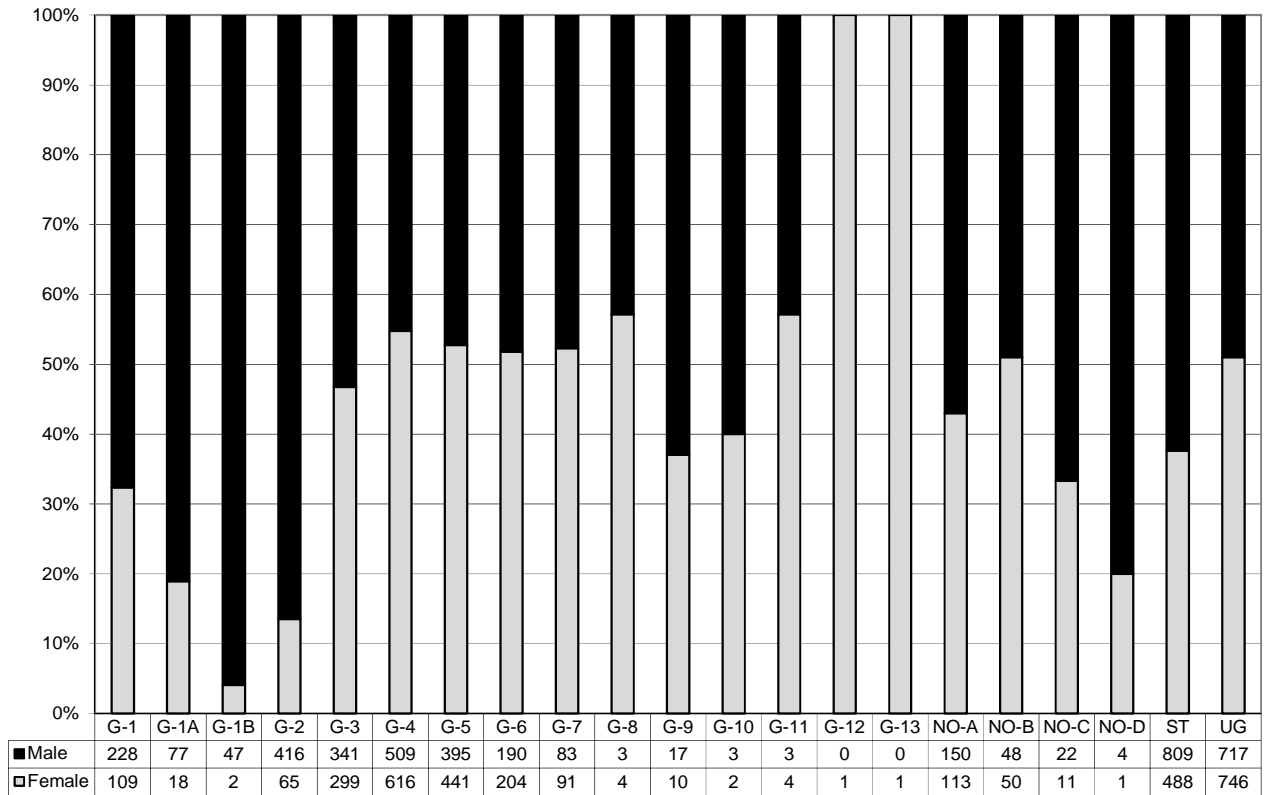


Figure 8: Officials – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012

| Country of nationality | Category/Grade | | | | | | | | | | | | | Total | Gender breakdown | | | | |
|----------------------------------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|-------|------------------|---|----|----|----|
| | E1 | E2 | D2 | D1 | P5 | P4 | P3 | P2 | P1 | UG | ST | AE | F | | M | | | | |
| Member States | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 |
| Autricia | | | 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 | | |
| Member States | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | |
| Member States | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 |
| Non-Member States | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | |
| Total | 1 | 1 | 1 | 31 | 64 | 153 | 224 | 150 | 36 | 77 | 70 | 22 | | | | 830 | 351 | 479 | |

Figure 9: General Service staff in the Field – Distribution by country of nationality, category/grade and gender, June 2012 (continued)

| 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 | G-12 | G-13 | NO-A | NO-B | NO-C | NO-D | UG | ST | | Female | Male | |
| Member States | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ireland | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | 1 | 2 | 8 | 5 | 3 | |
| Israel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Italy | 1 | | | 2 | 4 | 8 | 3 | 6 | 2 | 1 | | | | | | 2 | | | | 2 | 16 | 47 | 32 | 15 | |
| Jamaica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | | 4 | 4 | 0 | |
| Japan | | | | 1 | 2 | 3 | 1 | | | | | | | | | | 1 | | | 2 | | 10 | 9 | 1 | |
| Jordan | 27 | | | 9 | 21 | 82 | 31 | 24 | 8 | | | | | | | 9 | | 1 | | 25 | 18 | 255 | 146 | 109 | |
| Kazakhstan | 3 | | | | | 1 | 3 | | | | | | | | | 5 | 1 | | 1 | 5 | 1 | 20 | 13 | 7 | |
| Kenya | 38 | | | 35 | 23 | 64 | 59 | 19 | 5 | | | | | | | 5 | 8 | 3 | | | | 83 | 342 | 147 | 195 |
| Kyrgyzstan | 3 | | | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 18 | 8 | 10 | |
| Latvia | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | 3 | 2 | 1 | |
| Lesotho | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 0 | |
| Liberia | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | 7 | | 8 | 3 | 5 | |
| Libya | | | 2 | 1 | 3 | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | | 7 | 21 | 36 | 11 | 25 | |
| Lithuania | | | | | 1 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | 1 | | 1 | | 2 | 3 | 14 | 11 | 3 | |
| Luxembourg | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Madagascar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Maldives | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Mali | | | 1 | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | 2 | | 6 | 2 | 4 | |
| Malta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 2 | 7 | 4 | 3 | |
| Mauritania | | | | | | | 2 | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | 4 | 0 | 4 | |
| Mauritius | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | |
| Mexico | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | 15 | 4 | 20 | 11 | 9 | |
| Micronesia (Federated States of) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 2 | 6 | 3 | 3 | |
| Mongolia | | | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | 3 | 3 | 0 | |
| Montenegro | | | | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 3 | 0 | |
| Morocco | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 8 | 15 | 23 | 12 | 11 | |
| Mozambique | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 3 | 8 | 3 | 5 | |
| Namibia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Nauru | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Nepal | 22 | | | 37 | 43 | 91 | 44 | 10 | 4 | | | | | | | 12 | 1 | | | 76 | 43 | 383 | 149 | 234 | |
| Netherlands | | | | 1 | 1 | 4 | 2 | 9 | 5 | 27 | 5 | 7 | 1 | 1 | | | | | | 2 | | 65 | 36 | 29 | |
| New Zealand | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Nicaragua | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 6 | 2 | 8 | 7 | 1 | |
| Niger | | | 1 | | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | 4 | | 11 | 2 | 9 | |
| Nigeria | 1 | | 3 | 1 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | 3 | | | 3 | 9 | 26 | 12 | 14 | |
| Norway | | | | 19 | 6 | 3 | 1 | | | | | | | | | | | | | 15 | 6 | 50 | 27 | 23 | |
| Pakistan | | 16 | | 12 | 54 | 22 | 8 | 2 | 3 | | | | | | | 10 | 5 | 3 | 1 | 48 | 20 | 204 | 58 | 146 | |
| Panama | | | 1 | | 12 | 3 | 1 | | | | | | | | | 2 | | 2 | | 9 | 3 | 33 | 19 | 14 | |
| Paraguay | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| Peru | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | 34 | 6 | 43 | 19 | 24 | |
| Philippines | 1 | | 4 | 19 | 68 | 49 | 19 | 10 | | | | | | | | 22 | 5 | 1 | | 10 | 53 | 261 | 154 | 107 | |
| Poland | | | | 9 | 10 | 2 | 1 | | | | | | | | | | 2 | 1 | | 3 | 1 | 29 | 22 | 7 | |
| Portugal | | | 1 | 2 | | 2 | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | 8 | 5 | 3 | |
| Republic of Korea | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | | 2 | 2 | 0 | |
| Republic of Moldova | | | | 4 | 4 | 14 | 5 | 2 | | | | | | | | 6 | 1 | | | 61 | 2 | 99 | 64 | 35 | |
| Romania | 1 | | | 4 | 1 | 4 | 1 | | | | | | | | | | 2 | | | 1 | 1 | 15 | 9 | 6 | |
| Rwanda | | | | | | 2 | | | | | | | | | | | 1 | | | 10 | | 13 | 5 | 8 | |
| Senegal | 1 | | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | | | | | | | | 2 | | | | 3 | 1 | 26 | 15 | 11 | |
| Serbia | 2 | | 4 | 9 | 19 | 7 | 10 | 2 | | | | | | | | 5 | | | | 5 | 8 | 71 | 27 | 44 | |
| Seychelles | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Sierra Leone | 1 | | | 2 | 1 | 1 | 3 | | | | | | | | | | | | | 3 | | 11 | 1 | 10 | |
| Slovakia | | | 1 | 8 | 14 | 5 | | | | | | | | | | 1 | | | | 6 | | 35 | 25 | 10 | |
| Slovenia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | 0 | |
| Somalia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 21 | 11 | 32 | 8 | 24 | |
| South Africa | 1 | | 3 | 2 | 5 | 3 | 7 | 2 | | | | | | | | 4 | 5 | 1 | | 2 | 5 | 40 | 29 | 11 | |
| South Sudan | 20 | | 48 | 18 | 18 | 9 | 6 | 4 | | | | | | | | 3 | | | | 7 | 118 | 251 | 30 | 221 | |
| Spain | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 1 | 1 | | 2 | | 7 | 7 | 0 | |
| Sri Lanka | | 3 | 16 | 9 | 9 | 24 | 22 | 6 | 3 | | | | | | | 2 | | 1 | | 8 | 29 | 132 | 34 | 98 | |
| Sudan | 21 | | | 19 | 11 | 12 | 25 | 8 | 5 | | | | | | | 13 | 2 | 2 | | 27 | 22 | 167 | 30 | 137 | |
| Swaziland | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Sweden | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Switzerland | | | | 3 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | 2 | | 15 | 12 | 3 | |
| Tajikistan | | | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | | | | | | | | 1 | | | | 21 | | 37 | 16 | 21 | |

ALTERNATIVE STAFFING RESOURCES

Figure 10: Associate Experts – Distribution by country of nationality, 2008–June 2012⁶

| | 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 ⁷ | 1 ⁷ | 1 ⁷ |
| Total | 16 | 20 | 23 | 22 | 22 |

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

| Duty station | Female | Male | Total |
|---------------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Syni programme | | | |
| 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 |
| Syni to Headquarters total | 8 | 6 | 14 |
| HRSDC programme | | | |
| Department of Migration Management | 1 | | 1 |
| HRSDC programme to Headquarters total | 1 | 0 | 1 |
| ZIF programme | | | |
| Office of the Director General | 1 | | 1 |
| Department of Operations and Emergencies | | 1 | 1 |
| ZIF programme to Headquarters total | 1 | 1 | 2 |
| Headquarters total | 10 | 7 | 17 |
| Eastern Europe (Syni programme) | 1 | 3 | 4 |
| Total Syni programme (Headquarters and Eastern Europe) | 9 | 9 | 18 |

⁶ Includes Associate Experts present for only part of the year.

⁷ Funded by the Government of Italy.

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

| Duty station | F | M | Total |
|----------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Headquarters | | | |
| 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 |
| Headquarters total | 54 | 18 | 72 |
| Field | | | |
| 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 |
| Field total | 110 | 32 | 142 |
| GRAND TOTAL | 164 | 50 | 214 |

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 |
| Total number of vacancy notices issued⁸ | 71 | 75 | 46 | 76 | 46 |
| Advertised internally only⁹ | 53 | 55 | 33 | 53 | 35 |
| Headquarters positions | 7 | 14 | 6 | 7 | 3 |
| Field positions | 46 | 41 | 27 | 46 | 32 |
| Advertised internally and externally | 18 | 20 | 13 | 23 | 11 |
| 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 |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Vacancies filled internally | 40 | 45 | 34 | 45 | 7 |
| Headquarters positions | 5 | 12 | 6 | 6 | 0 |
| Field positions | 35 | 33 | 28 | 39 | 7 |
| Vacancies filled externally | 10 | 18 | 6 | 20 | 6 |
| Headquarters positions | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| Field positions | 9 | 14 | 2 | 15 | 4 |
| Total¹⁰ | 50 | 63 | 40 | 65 | 13 |

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

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

¹⁰ 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 ¹¹ | | | | | |
| 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 ¹² | | | 1 | | |
| Iraq ¹¹ | | | | | |
| 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 ¹¹ | | | | 1 | |
| Liberia | | | | | |
| Lithuania | | | | | |
| Malaysia ¹¹ | | | | | |
| 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 ¹² | | 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 ¹¹ | | | 1 | | |
| Thailand | 1 | 1 | | 1 | 2 |
| The former Yugoslav Republic of Macedonia ¹² | | | | | |
| 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 | | | |
| Total | 50 | 63 | 40 | 65 | 13 |
| Number of nationalities | 26 | 31 | 27 | 36 | 10 |

¹¹ Non-Member States.

¹² 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 |
|------------------------------------------------|----------|-----------------------|----------|----------|-----------|
| Total number of vacancy notices issued | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 |
| Advertised internally only | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| Advertised internally and externally | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Total number of corresponding positions | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 |
| Vacancies filled internally | 3 | 4 | 2 | 2 | 0 |
| General Service staff from Headquarters | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| General Service staff from the Field | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| Vacancies filled externally | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Cancelled/Reissued | 0 | 1¹³ | 0 | 0 | 0 |

Figure 17: Mobility of internal staff,¹⁴ 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 |
| Total | 45 | 47 | 251 | 234 | 134 |

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

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | June 2012 |
|------------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| For Officials | | | | | |
| Number of temporary vacancy notices issued ¹⁵ | 182 | 32 | 73 | 85 | 57 |
| Number of temporary positions filled | 182 | 21 | 69 | 60 | 37 |
| Of which for emergency and post-conflict operations | 66 | 1 | 10 | 21 | 24 |
| For General Service staff at Headquarters | | | | | |
| Number of temporary vacancy notices issued | 5 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Number of temporary positions filled | 5 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Direct recruitment¹⁶ | | | | | |
| For Officials | | 153 | 182 | 117 | 55 |
| For Employees | | 5 | 4 | 14 | 3 |

¹³ 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.

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

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

¹⁶ 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

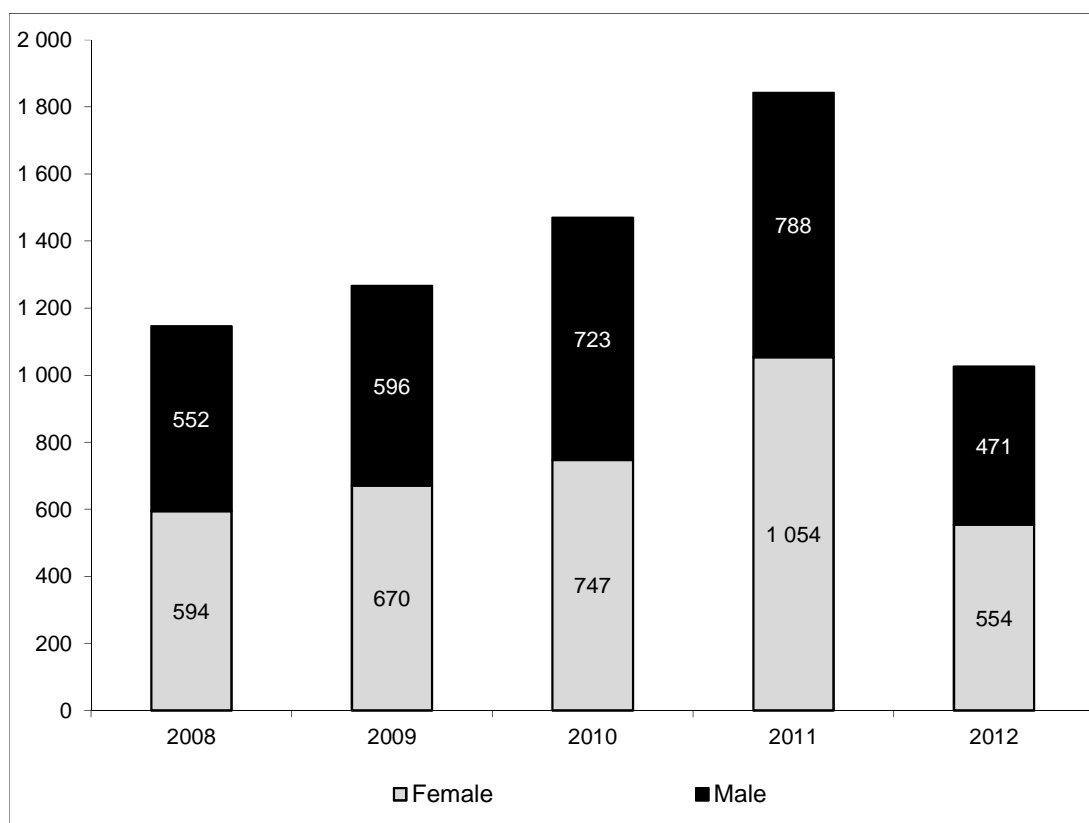


Figure 21: Staff trained – Distribution by location, 2008–June 2012

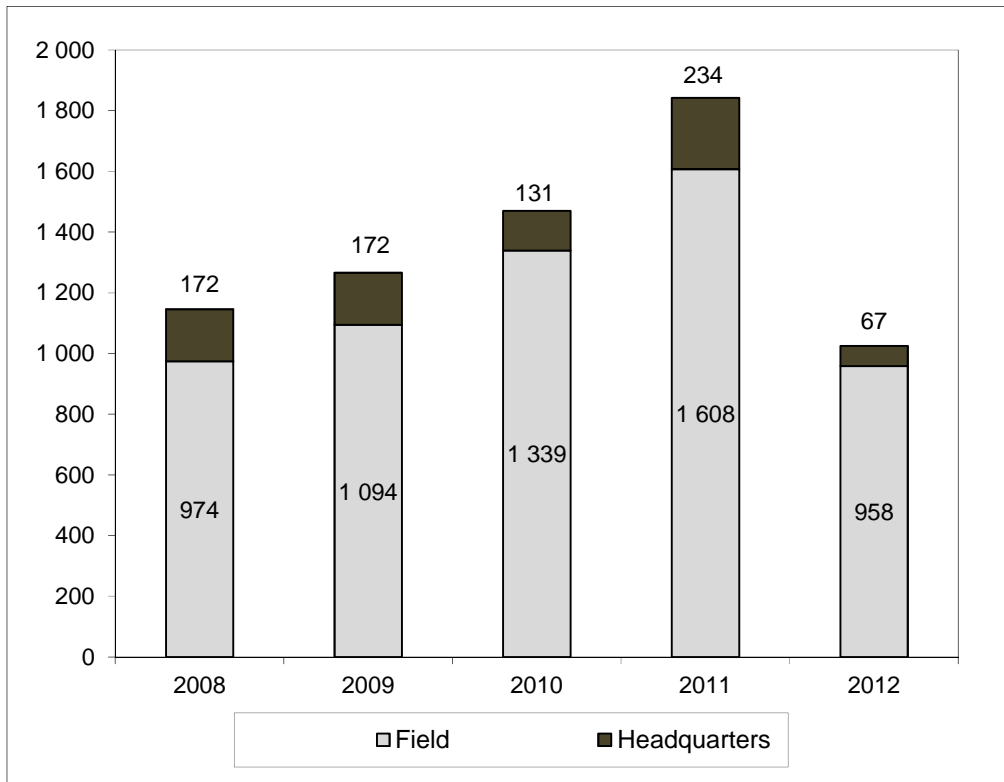


Figure 22: Staff trained – Distribution by category, 2008–June 2012

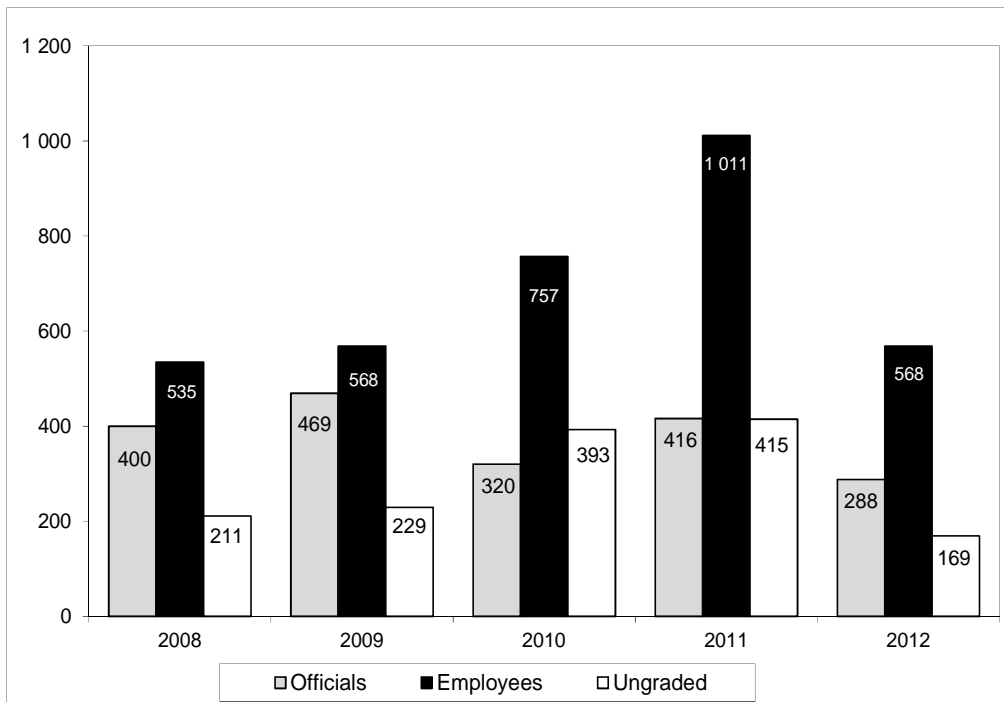
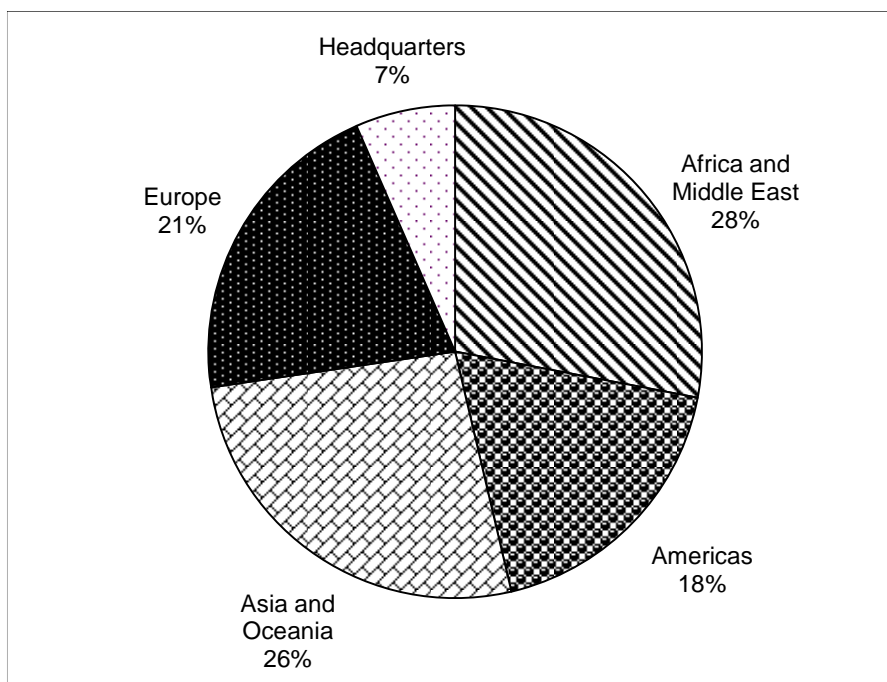


Figure 23: Regional distribution of staff trained by location, January–June 2012**Figure 24: Distribution of staff trained by main areas of learning and development, and by gender: January–June 2012**

| 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% |
| TOTAL | 1 025 | 100% | 554 | 54% | 471 | 46% |