

# المبادرة العالمية للتقارير GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016

# 404

تاريخ بدء سريان هذا الإصدار 7/1/2018

معيّار الموضوع

# المبادرة العالمية للتقارير GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016

## معيار الموضوع

تاريخ السريان

تاريخ بدء سريان هذا الإصدار 7/1/2018

المسئولية

تم إصدار هذا المعيار من قبل مجلس معايير الاستدامة العالمية (GSSB). يمكن إرسال أي تعليقات بشأن معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI) إلى البريد الإلكتروني [gssbsecretariat@globalreporting.org](mailto:gssbsecretariat@globalreporting.org) ليقوم مجلس معايير الاستدامة العالمية (GSSB) بالنظر فيها.

الاجراءات القانونية

أعد هذا المعيار من أجل الصالح العام ووفقاً لمتطلبات بروتوكول الإجراءات القانونية الواجبة لمجلس معايير الاستدامة العالمية. كما أُعدَّ باستخدام خبرات العديد من أصحاب المصلحة، ومع مراعاة الأدوات الحكومية المرجعية والتوقعات الشائعة بين المنظمات المرتبطة بالمسؤوليات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية.

المسؤولية القانونية

قام مجلس معايير الاستدامة العالمية (GSSB) بوضع هذه الوثيقة، الرامية إلى الترويج لإعداد تقارير الاستدامة، من خلال عملية تشاورية فريدة شملت العديد من أصحاب المصلحة شارك فيها ممثلو المنظمات ومستخدمو معلومات التقارير من جميع أنحاء العالم. وبينما يشجع مجلس إدارة المبادرة العالمية للتقارير (GRI) ومجلس معايير الاستدامة العالمية (GSSB) استخدام معايير الإبلاغ عن الاستدامة الخاصة بالمبادرة العالمية للتقارير (GRI) والتفسيرات ذات الصلة من قبل جميع المنظمات، فإن إعداد ونشر التقارير التي تستند كلياً أو جزئياً إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI) والتفسيرات ذات الصلة هي تحت المسؤولية الكاملة لمن قام بإصدارها. ولا يتحمل مجلس إدارة المبادرة العالمية للتقارير (GRI) أو مجلس معايير الاستدامة العالمية (GSSB) أو مبادرة ستشيتنج للإبلاغ العالمي (Stichting Global Reporting Initiative) المسؤولية عن أي عواقب أو أضرار تنتج بشكل مباشر أو غير مباشر عن استخدام معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI) والتفسيرات ذات الصلة في إعداد التقارير أو عن استخدام التقارير التي تستند إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI) والتفسيرات ذات الصلة.

إشعار حقوق الطبع والنشر والعلامة التجارية

هذه الوثيقة محمية بموجب حقوق الطبع والنشر من خلال Stichting Global Reporting Initiative, GRI. يُسمح بنسخ هذه الوثيقة وتوزيعها للحصول على معلومات و/أو استخدامها في إعداد تقرير الاستدامة دون الحصول على إذن مسبق من معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI). ومع ذلك، لا يجوز نسخ هذه الوثيقة أو أي مستخرج منها أو تخزينها أو ترجمتها أو نقلها بأي شكل أو بأي وسيلة (إلكترونية أو ميكانيكية أو مصورة أو مسجلة أو غير ذلك) لأي غرض آخر دون الحصول على إذن كتابي مسبق من المبادرة العالمية للتقارير (GRI).

معايير المبادرة العالمية للتقارير، وشعارها، ومجلس معايير الاستدامة العالمية، وشعاره، ومعايير تقارير الاستدامة الخاصة بمعايير المبادرة العالمية للتقارير، جميعها علامات تجارية خاصة بالمبادرة العالمية للتقارير من مبادرة ستشيتنج للإبلاغ العالمي.

© 2023 GRI. All rights reserved.

## جدول المحتويات

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| المقدمة                                                                                   | 4  |
| 1. الإفصاحات المتعلقة بإدارة الموضوعات                                                    | 7  |
| 2. الإفصاحات المتعلقة بموضوعات محددة                                                      | 8  |
| الإفصاح 1-404 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف                                       | 8  |
| الإفصاح 2-404 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال                    | 10 |
| الإفصاح 3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي | 11 |
| المسرد                                                                                    | 12 |
| قائمة المراجع                                                                             | 13 |

## المقدمة

تضم المبادرة العالمية للتقارير GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016 إفصاحات خاصة بإبلاغ المنظمات عن تأثيراتها المتعلقة بالتدريب والتعليم، وكيفية إدارتها لهذه التأثيرات.

المعيار منظم على النحو التالي:

- يقدم القسم 1 مطلباً يعطي معلومات عن كيفية إدارة المنظمة للتأثيرات الخاصة بالتعليم والتدريب.
- القسم 2 يحتوي على ثلاثة إفصاحات تقدم معلومات عن كيفية تأثيرات المنظمة في مجال التدريب والتعليم.
- تحتوي قائمة المصطلحات على مصطلحات محددة ذات معنى محدد عند استخدامها في معايير المبادرة العالمية للتقارير. تم تحديد المصطلحات في نص معايير المبادرة العالمية للتقارير بوضع خط أسفلها وربطها بالتعريف.
- تضم قائمة المراجع الوثائق الحكومية الدولية الرسمية المستخدمة في تطوير هذا المعيار.

يقدم بقية القسم الخاص بالمقدمة خلفية عن الموضوع، ونظرة عامة على نظام معايير المبادرة العالمية للتقارير، ومزيد من المعلومات عن استعمال هذا المعيار.

### خلفية عن الموضوع

يتناول هذا المعيار موضوع التدريب والتعليم. ويشمل ذلك المنهج الذي تتبعه المنظمة في تدريب وتطوير مهارات الموظفين، ومراجعات الأداء والتطوير الوظيفي. كما يشمل تقديم برامج الدعم والمساعدة خلال المرحلة الانتقالية من أجل تسهيل إمكانية التوظيف المستمر، وإدارة النهايات المهنية بسبب التقاعد أو إنهاء الخدمة.

تتضمن الوثائق الرئيسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تغطية لهذه المفاهيم الرئيسية: انظر قائمة المراجع.

### نظام معايير المبادرة العالمية للتقارير

هذا المعيار هو جزء من معايير إعداد تقارير الاستدامة للمبادرة العالمية للتقارير. تُمكن معايير المبادرة العالمية للتقارير المنظمة من ذكر معلومات عن أبرز تأثيراتها على الاقتصاد والبيئة والأفراد، بما في ذلك التأثيرات على حقوق الإنسان وكيفية إدارتها لهذه التأثيرات.

تم تصميم معايير المبادرة العالمية للتقارير كنظام من المعايير المترابطة التي تم تنظيمها في شكل ثلاث سلاسل: المعايير العالمية للمبادرة العالمية للتقارير، ومعايير القطاع للمبادرة العالمية للتقارير، ومعايير الموضوع للمبادرة العالمية للتقارير (انظر الشكل 1 في هذا المعيار).

#### المعايير العالمية: المبادرة العالمية للتقارير 1، والمبادرة العالمية للتقارير 2 والمبادرة العالمية للتقارير 3

تُحدد المبادرة العالمية للتقارير 1: الأسس لعام 2021 المتطلبات التي يجب أن تمتثل لها المنظمة لتقديم التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير. تبدأ المنظمة في استخدام معايير المبادرة العالمية للتقارير بالرجوع إلى المبادرة العالمية للتقارير GRI 1.

تضم المبادرة العالمية للتقارير GRI 2: الإفصاحات العامة لعام 2021 الإفصاحات التي تستخدمها المنظمة لتقديم المعلومات بشأن ممارساتها الخاصة بإعداد التقارير والتفاصيل التنظيمية الأخرى، مثل نشاطاتها، وحوكمتها، وسياساتها.

المبادرة العالمية للتقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 توجيهات بشأن كيفية تحديد الموضوعات الجوهرية. وتضم أيضاً الإفصاحات التي تستخدمها المنظمة لذكر المعلومات عن عملياتها لتحديد الموضوعات الجوهرية، وقائمة الموضوعات الجوهرية الخاصة بها، وكيفية إدارتها لكل موضوع.

#### معايير القطاع

: توفر معايير القطاع للمنظمة معلومات بشأن موضوعاتها التي يحتمل أن تكون جوهرية. تستعمل المنظمة معايير القطاع التي تنطبق على قطاعاتها عند تحديد موضوعاتها الجوهرية وعند تحديد ما يجب ذكره لكل موضوع جوهرية.

#### معايير الموضوع

: تضم معايير الموضوع الإفصاحات التي تستخدمها المنظمة لتقديم المعلومات الخاصة بآثارها فيما يتعلق بموضوعات معينة. تستخدم المنظمة معايير الموضوع طبقاً لقائمة الموضوعات الجوهرية التي حدّتها باستخدام المبادرة العالمية للتقارير GRI 3.

الشكل 1. معايير المبادرة العالمية للتقارير: المعايير العالمية، ومعايير القطاع، ومعايير الموضوع



### استخدام هذا المعيار

يمكن استخدام هذا المعيار من قبل أي منظمة - أيا كان حجمها أو نوعها أو القطاع الذي تعمل فيه أو موقعها الجغرافي أو خبرتها في إعداد التقارير - لإبلاغ المعلومات الخاصة بالتأثيرات المتعلقة بالتدريب والتعليم.

يجب على المنظمة التي تقدم تقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير أن تقوم بالإبلاغ عن الإفصاحات التالية إذا قررت أن التدريب والتعليم موضوع جوهري

- الإفصاح 3-3 في المبادرة العالمية للتقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 (انظر البند 1.1 في هذا المعيار)؛
- أي إفصاحات من معيار الموضوع هذا ذات صلة بتأثيرات التدريب والتعليم على المنظمة (الإفصاح 1-404 إلى الإفصاح 3-404)

انظر المتطلبين 4 و5 في المبادرة العالمية للتقارير 1: الأسس لعام 2021

أسباب التغاضي عن الإفصاح مسموح بها لهذه الإفصاحات.

إذا لم تستطع المنظمة الامتثال لإفصاح ما أو لمتطلب يتعلق بإفصاح ما (مثل، كون المعلومات المطلوبة سرية أو خاضعة للمنع القانوني)، فإن المنظمة مُطلَبة بتحديد الإفصاح أو المتطلب المحدد الذي لا يمكنها الامتثال له، وتقديم سبب لعدم الإفصاح، مع تفسير في دليل المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير. ارجع للمتطلب 6 في معايير المبادرة العالمية للتقارير 1: الأسس لعام 2021 لمزيد من المعلومات عن أسباب التغاضي عن الإفصاح.

إذا لم تتمكن المنظمة من الإبلاغ عن المعلومات المطلوبة بشأن بند محدد في عملية الإفصاح لأن البند (مثل على ذلك، لجنة، سياسة، ممارسة، عملية) لا وجود له، فيمكنها أن تمثل للمتطلب بالإبلاغ أن الأمر كذلك. ويمكن للمنظمة أن توضح أسباب عدم امتلاك ذلك البند أو وصف كيف تخطط لتلبيته. لا يتطلب الإفصاح أن تطبق المنظمة البند (مثل على ذلك، وضع سياسة)، لكنها مُطلَبة بالإبلاغ أن البند غير موجود.

إذا كانت المنظمة تنوي أن تنشر تقرير استدامة قائم بذاته، فهي ليست بحاجة إلى أن تكرر معلومات سبق ذكرها بشكل علني في مكان آخر، مثل صفحات الويب أو تقريرها السنوي. في مثل هذه الحالة، يمكن للمنظمة أن تُبلغ عن إفصاح مطلوب عن طريق تقديم مرجع في فهرس محتويات المبادرة العالمية للتقارير يشير إلى المكان الذي يمكن فيه العثور على تلك المعلومات (مثل تقديم رابط لصفحة إنترنت أو الاستشهاد بالصفحة التي نُشرت فيها تلك المعلومات في التقرير السنوي).

### المتطلبات، والتوجيه والمصطلحات المُعرّفة

ينطبق ما يلي على هذا المعيار برمته:

تظهر المتطلبات بخطٍ داكن ويُشار إليها بكلمة "يجب". يتعين أن تلتزم المنظمة بمتطلبات تقديم التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير.

قد تكون المتطلبات مصحوبة بتوجيهات.

تشمل التوجيهات معلومات السياق وتفسيرات وأمثلة لمساعدة المنظمة على فهم المتطلبات بشكل أفضل. المنظمة غير مُطالبة بالامتثال للتوجيهات.

قد تتضمن المعايير توصيات أيضًا. تلك هي الحالات التي يُستحب فيها اتخاذ إجراء معين، لكنه ليس مطلوبًا.

تشير كلمة "يجب أن" إلى توصية، وتشير كلمة "يمكن" إلى الإمكانية أو الخيار.

تم تحديد المصطلحات في نص معايير المبادرة العالمية للتقارير بوضع خط أسفلها في نص معايير المبادرة العالمية للتقارير بوضع خط أسفلها وربطها بتعريفاتها في [قائمة المصطلحات](#). المنظمة مطالبة بتطبيق التعريفات الواردة في قائمة المصطلحات.

## 1. الإفصاحات المتعلقة بإدارة الموضوعات

يتعين على المنظمة التي تقدم تقاريرها وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير الإبلاغ عن الطريقة التي تُدير بها كل موضوع من موضوعاتها الجوهرية

يتعين على المنظمة التي قررت جعل التدريب والتعليم موضوعاً جوهرياً أن تبلغ عن طريقة إدارتها للموضوع باستخدام الإفصاح 3-3 في المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021 (انظر البند 1.1 من هذا القسم).

ولذلك صُمم هذا القسم لغرض إكمال - وليس استبدال - الإفصاح 3-3 من المبادرة العالمية للتقارير 3.

1.1 **تبلغ المنظمة التي تقدم التقرير عن كيفية إدارتها للتدريب والتعليم باستخدام الإفصاح 3-3 من المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021.**

المتطلبات

## 2. الإفصاحات المتعلقة بموضوعات محددة

### الإفصاح 404-1 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف

يجب أن تُفصح المنظمة المقدّمة للتقرير عن المعلومات التالية:

المتطلبات

أ. متوسط ساعات التدريب التي حصل عليها موظفو المنظمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حسب:

١. نوع الجنس؛

٢. فئة الموظف

2.1 عند جمع المعلومات المحددة في الإفصاح 404-1، ينبغي على المنظمة المقدّمة للتقرير:

التوصيات

- 2.1.1 توضيح عدد الموظفين إما حسب عدد الأفراد أو حسب مكافئ الدوام الكامل، والإفصاح عن المنهج وتطبيقه بصورة متسقة خلال الفترة، وبين الفترات؛
- 2.1.2 استخدام بيانات من الإفصاح 2-7 الوارد في المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021 لتحديد إجمالي عدد الموظفين.
- 2.1.3 الاعتماد على المعلومات المستخدمة في الإفصاح 405-1 في المبادرة العالمية للتقارير GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016 لتحديد إجمالي عدد الموظفين طبقاً لفئة الموظف.

#### توجيه حول الإفصاح 404-1

توجيه

يوفر هذا الإفصاح نظرة ثاقبة على مدى استثمار المنظمة في التدريب، والدرجة التي يتم بها الاستثمار عبر قاعدة الموظفين بالكامل.

في سياق هذا المعيار، يشير "التدريب" إلى:

- جميع أنواع التدريب والتوجيه المهني؛
- الإجازة التعليمية مدفوعة الأجر المقدمة من منظمة لموظفيها؛
- التدريب أو التعليم الذي يتم خارج المنظمة، وتحمل المنظمة تكاليفه بالكامل أو جزئياً؛
- التدريب على موضوعات محددة.

التدريب لا يشمل التدريب في الموقع من قبل المشرفين.

لحساب المعلومات في الإفصاح 404-1، يمكن للمنظمة المُعدة للتقرير استخدام المعادلات التالية:

$$\text{متوسط ساعات التدريب لكل موظف} = \frac{\text{إجمالي ساعات التدريب المقدمة للموظفين}}{\text{إجمالي عدد الموظفين}}$$

$$\text{متوسط ساعات التدريب لكل أنثى} = \frac{\text{إجمالي ساعات التدريب المقدمة للموظفات}}{\text{إجمالي عدد الموظفات}}$$

$$\text{متوسط ساعات التدريب لكل ذكر} = \frac{\text{إجمالي ساعات التدريب المقدمة للموظفين الذكور}}{\text{إجمالي الموظفين الذكور}}$$

$$\text{متوسط ساعات التدريب لكل فئة وظيفية} = \frac{\text{إجمالي ساعات التدريب المقدمة لكل فئة وظيفية}}{\text{إجمالي عدد الموظفين في الفئة}}$$



يمكن إجراء عدد من الحسابات لتقديم تقرير عن فئات الموظفين. تكون هذه الحسابات محددة لكل منظمة.

## الإفصاح 404-2 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال

يجب أن تُفصح المنظمة المقدّمة للتقرير عن المعلومات التالية:

المتطلبات

- أ. نوع البرامج المنفّذة والمساعدة المقدمة لتحسين مهارات الموظفين (، ومجالها).
- ب. برامج المساعدة على التحول المقدمة لتسهيل إمكانية التوظيف المستمر وإدارة نهايات الحياة الوظيفية نتيجة للتقاعد أو إنهاء الخدمة.

### توجيه حول الإفصاح 404-2

توجيه

يمكن أن تتضمن برامج تدريب الموظفين التي تهدف إلى تحسين المهارات ما يلي:

- دورات تدريبية داخلية؛
- التمويل المقدم للتدريب أو التعليم الخارجي؛
- توفير فترات التفرغ الدراسية مع ضمان العودة إلى العمل.

يمكن أن تتضمن برامج المساعدة على الانتقال المقدمة لدعم الموظفين المتقاعدين أو الذين أنهيت خدمتهم ما يلي:

- التخطيط لما قبل التقاعد للمتقاعدين المستهدفين؛
- إعادة تدريب أولئك الذين ينوون مواصلة العمل؛
- مكافأة نهاية الخدمة، والتي يمكن أن تأخذ في الاعتبار عمر الموظف وسنوات الخدمة؛
- خدمات التوظيف؛
- المساعدة (مثل التدريب والاستشارة) على الانتقال إلى الحياة غير العملية.

### خلفية

تتيح برامج تحسين مهارات الموظفين للمنظمة التخطيط لاكتساب المهارات التي تجهز الموظفين للوفاء بالأهداف الاستراتيجية في بيئة عمل متغيرة. يُحسّن الموظفون الأكثر مهارة من رأس المال البشري للمنظمة، ويسهمون في رضا الموظفين، الأمر الذي يرتبط بقوة بتحسّن الأداء. بالنسبة للمقبلين على التقاعد، تتحسن الثقة ونوعية علاقات العمل من خلال إدراكهم أنهم يتلقون دعمًا في انتقالهم من العمل إلى التقاعد.

## الإفصاح 3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي

يجب أن تُفصح المنظمة المُقدّمة للتقرير عن المعلومات التالية:

المتطلبات

أ. النسبة المئوية من إجمالي الموظفين حسب نوع الجنس وحسب فئة الموظف الذي خضع لمراجعة دورية للأداء والتطوير الوظيفي خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

عند جمع المعلومات المحددة في الإفصاح 3-404، ينبغي على المنظمة المُقدّمة للتقرير:

التوصيات

2.2.1 استخدام بيانات من الإفصاح 2-7 الوارد في المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021 لتحديد إجمالي عدد الموظفين.

2.2.2 الاعتماد على المعلومات المستخدمة في الإفصاح 1-405 في المبادرة العالمية للتقارير GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016 لتحديد إجمالي عدد الموظفين طبقاً لفئة الموظف.

### خلفية

توجيه

يقيس هذا الإفصاح مدى تقييم المنظمة لأداء الموظفين بانتظام. ويساعد هذا على التنمية الشخصية لكل موظف على حدة. كما أنه يُسهم في إدارة المهارات وتنمية رأس المال البشري داخل المنظمة. يوضح هذا الإفصاح أيضاً مدى تطبيق هذا النظام في جميع أنحاء المنظمة، وما إذا كان هناك عدم مساواة في الوصول إلى تلك الفرص.

كما يمكن أيضاً للمراجعات الدورية للأداء والتطوير الوظيفي أن تعزز رضا الموظفين، الأمر الذي يرتبط بتحسين أداء المنظمة. يساعد هذا الإفصاح على بيان كيفية عمل المنظمة على مراقبة مجموعة المهارات الخاصة بموظفيها والحفاظ عليها. عند تضمين هذا الإفصاح بالاشتراك مع الإفصاح 2-404، فإنه يساعد أيضاً على توضيح كيفية تعامل المنظمة مع تحسين المهارات.

## المسرد

يقدم هذا المسرد تعريفات للمصطلحات المستخدمة في هذا المعيار. ويشترط أن تطبق المنظمة هذه التعريفات عند استعمال معايير المبادرة العالمية للتقارير.

قد تحتوي هذه التعريفات التي تتضمنها هذه القائمة على مصطلحات معرفة بشكل أوسع في **المسرد الكامل لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)**. تم وضع خط تحت كل المصطلحات المعروفة. إذا لم يتم تعريف مصطلح في هذه القائمة أو في المسرد الكامل لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، فإن التعريفات التي تُستخدم وتُفهم في العادة هي التي تنطبق.

### الأثر

تأثير المنظمة الحادث أو الممكن على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد، بما في ذلك على حقوق الإنسان، والذي يمكن أن يشير بدوره إلى مساهمتها (السلبية أو الإيجابية) في التنمية المستدامة

الملاحظة 1: يمكن أن تكون الآثار فعلية أو محتملة، وسلبية أو إيجابية، وقصيرة المدى أو طويلة المدى، ومقصودة أو غير مقصودة، وقابلة للإلغاء أو غير قابلة للإلغاء.

الملاحظة 2: انظر القسم 1-2 في المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021 لمزيد من المعلومات.

### التنمية المستدامة / الاستدامة

التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة

المصدر: اللجنة العالمية للبيئة والتنمية. "مستقبلنا المشترك"، 1987

ملاحظة: في معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، يستخدم مصطلحا "الاستدامة" و "التنمية المستدامة" كمرادفين.

### المواضيع الجوهرية

مواضيع تمثل أهم آثار المنظمة على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد، بما في الآثار على حقوق الإنسان الخاصة بهم

ملاحظة: انظر القسم 2.2 في المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021 وقسم 1 في المبادرة العالمية للتقارير 3: المواضيع الجوهرية لعام 2021 لمزيد من المعلومات حول 'المواضيع الجوهرية'.

### الموظف

الفرد الذي يكون في علاقة عمل مع المنظمة، وفقاً للقانون الوطني أو الممارسات الوطنية

### إمكانية التوظيف المستمر

التكيف مع المتطلبات المتغيرة لمكان العمل من خلال اكتساب مهارات جديدة

### حقوق الإنسان

الحقوق المتصلة للبشر، وتشمل، كحد أدنى، الحقوق المنصوص عليها في الأمم المتحدة، الشرعة الدولية لحقوق الإنسان، والمبادئ الخاصة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في 'إعلان منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل'.

المصدر: الأمم المتحدة، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، لعام 2011، معذل

ملاحظة: انظر التوجيه الوارد في 2-23-ب(1) في المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021 لمزيد من المعلومات حول 'حقوق الإنسان'.

### فئة الموظف

تصنيف الموظفين حسب المستوى (مثل الإدارة العليا والإدارة الوسطى) والوظيفة (مثل فني وإداري وإنتاجي)

ملاحظة: تُستمد هذه المعلومات من نظام الموارد البشرية الخاص بالمنظمة.

### مراجعة دورية للأداء والتطوير الوظيفي

مراجعة تستند إلى معايير معروفة للموظف ومديره أو مديرها

الملاحظة 1: تتم المراجعة بمعلومية الموظف مرة واحدة على الأقل في السنة.

الملاحظة 2: يمكن أن تشمل المراجعة تقييماً من قبل الرئيس المباشر للموظف، أو نظرائه، أو مجموعة أوسع من الموظفين. كما يمكن أن تشمل المراجعة إدارة الموارد البشرية.

## قائمة المراجع

يُدرج هذا القسم الوثائق الحكومية الدولية الرسمية المُستخدمة في تطوير هذا المعيار.

### الوثائق الرسمية:

1. اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 140، "اتفاقية الإجازة التعليمية المدفوعة"، 1974.
2. اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 142، "اتفاقية تنمية الموارد البشرية"، 1975.
3. اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 155، "اتفاقية السلامة والصحة المهنية" والبروتوكول ذو الصلة رقم 155، 1981.
4. اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 168، "اتفاقية تشجيع التوظيف والحماية من البطالة"، 1988.
5. منظمة العمل الدولية، "الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية"، 2006.
6. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، المبادئ التوجيهية للمؤسسات متعددة الجنسيات الخاصة بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2011.

صندوق برید 10039  
1001 رمز بریدی  
أمستردام  
هولندا



[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)