



يحدد هذا المعيار سياستنا المتعلقة بحقوق الإنسان والتزامنا بضمان معاملة موظفينا أصحاب المصلحة بكرامة واحترام. ويسترشد هذا المعيار بالمبادئ الدولية لحقوق الإنسان الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ الطوعية للأمن وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية الخاصة بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات المتعددة الجنسيات.

ما هي حقوق الإنسان؟

حقوق الإنسان هي حقوق ملازمة لجميع البشر، بصرف النظر عن جنسهم أو عرقهم أو أصلهم القومي أو العرقي أو جنسيتهم الحالية أو مكان إقامتهم أو دينهم أو لغتهم أو توجههم الجنسي أو قدرتهم البدنية أو خبرتهم أو أي حالة أخرى.

على من يسري هذا المعيار؟

جميع موظفي وذرפורد - المديرين والمسؤولين والموظفين - وأي طرف آخر يقوم بأي عمل نيابة عنا بغض النظر عن موقعهم.

أهمية هذا المعيار

تقرض وذرפורد احترام حقوق الإنسان في كافة أعمالها، بما في ذلك حق جميع الموظفين والأطراف الأخرى الذين تتعامل وذرפורد بمعاملة كريمة ومحترمة. قد ينعكس الفشل في احترام حقوق الإنسان سلباً على موظفينا وأصحاب المصلحة حيث أن ذلك قد يؤدي خلق بيئة عمل أو بيئة اجتماعية سلبية تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وتكرار تغيير الموظفين وخلق قوة عاملة غير ملتزمة كما قد يؤدي هذا إلى تدهور علاقتنا بأصحاب المصلحة.

اتب القوانين.

1. احترم حقوق الإنسان دائماً.

عامل الجميع بكرامة واحترام دون استثناء. تلتزم وذرפורد باحترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية لأولئك الذين يعملون داخل نشاطنا التجاري أو المتأثرين به.

2. لا تميز أبداً.

لا تميز بأي شكل من الأشكال، سواء على أساس الجنس أو العرق أو الأصل القومي أو العرقي أو مكان الإقامة أو الدين أو اللغة أو التوجه الجنسي أو القدرة البدنية أو الخبرة أو أي حالة أخرى. تتطلب وذرפורد مناخ تنكافئ فيه الفرص لجميع الموظفين على جميع المستويات بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الأصل القومي أو العرقي أو مكان الإقامة أو الدين أو اللغة أو التوجه الجنسي أو القدرة البدنية أو الخبرة أو أي حالة أخرى أو اتحاد أو انتماء سياسي أو أي خصائص أخرى محمية بموجب القانون المعمول به. يجب أن تستند قرارات التوظيف وتحديد المستوى والتعويض والترقية على مؤهلات الفرد وخبراته وأدائه مع ضمان تعزيز التنوع العام لمنظمتنا.

3. لا تنتقم أبداً.

لا تنتقم بأي شكل من الأشكال من أي شخص يقدم تقريراً بحسن نية إلى الشركة أو إلى السلطات العامة المختصة بشأن مخاوف خاصة بعدم الامتثال لسياسة الشركة أو الإجراءات أو القانون الساري أو بشأن أي سلوك غير أخلاقي آخر. ويشمل الانتقام الإجراءات غير المبررة مثل إنهاء أو خفض راتب أو نقل أو عزل أو رفض الترقية أو التقدم.

4. لا تستخدم أبداً فرد فرضت عليه أعمال السخرة أو الأعمال الشاقة أو أي نوع من الأعمال المحظورة.

لا تستخدم أي فرد فرضت عليه أعمال السخرة (العمل المنجز ضد إرادة الشخص أو العمل مقابل التوصل لحل قانوني) أو أي فرد تم استعباده (مثل العمل من أجل رد الدين). ويجب عليك ممارسة الرقابة المعقولة على الأطراف الأخرى التي تعمل بناء على طلب وذرפורد للتأكد من أنها لا تستخدم هذه الأشكال من الأعمال المحظورة. يجب أن تتم جميع الأعمال طوعاً مما يعني أن الموظف حر في ترك العمل أو الإضراب أو التوقف عن العمل بطريقة آمنة وفقاً للقانون المعمول به.

5. لا توظف أبداً عمالة الأطفال المحظورة.

لا تستخدم عمالة الأطفال بما يخالف قانون العمل المحلي النافذ حيث يجب أن تمتثل للوائح الخاصة بالحد الأدنى لعمر العامل وأن تمارس الرقابة المعقولة على الأطراف الأخرى الذين يعملون بناء على طلب Weatherford للتأكد من أنها لا تستخدم عمالة الأطفال المحظورة. ولا يشمل ما تقدم التدريب المفيد.

6. اتبع القوانين المحلية المتعلقة بالتوظيف وساعات العمل والأجور.

الامتثال لساعات العمل المقررة قانوناً وفقاً للقوانين المحلية أو اتفاقات المفاوضة الجماعية السارية. يجب أن نقوم بالامتثال الكامل لجميع القوانين المعمول بها فيما يتعلق بالأجر والعمل الإضافي والمزايا المقررة قانوناً التي تضمنها البلدان التي نعمل فيها. إلى أقصى حد ممكن عملياً، نهدف وذرפורد إلى توظيف الموظفين المحليين وتقديم التدريب لهم بهدف تحسين مستويات المهارة بالتعاون مع موظفينا وممثليهم، حسب الاقتضاء، والسلطات الحكومية ذات الصلة.

7. حافظ على مكان عمل آمن وصحي وممتثل للقوانين.

الحفاظ على بيئة عمل خالية من المخاطر التي قد تسبب الحوادث و / أو الإصابات.

8. اسبح بحرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية.

احترم حق جميع الموظفين في التصرف بحرية وفقا لقوانين العمل المحلية بما في ذلك اختيار المشاركة في النقابات العمالية أو عدم المشاركة فيها دون خوف من الانتقام أو الترهيب أو المضايقة. تشجع وذر فور د التشاور والتعاون بين الشركة وموظفيها وممثليهم في المسائل ذات الاهتمام المشترك.

9. توقف عن العمل كلما دعت الحاجة.

مارس حقا في التوقف عن العمل دون خوف من الانتقام عندما تواجه حالات غير مرضية تتعلق بالصحة والسلامة أو مواقف تنطوي على عدم امتثال محتمل لسياسة أو إجراءات الشركة أو القانون المعمول به.

10. احترم الخصوصية.

احترم حق الموظفين والعملاء وغير في الخصوصية ولا تجمع البيانات الشخصية أو تستخدمها أو تحتفظ بها أو تفصح عنها إلا عندما تدعي الحاجة للعمل بفعالية وبما يتفق مع القانون. تتمتع وذر فور د بتدابير لحماية البيانات الشخصية وتتوقع من موظفيها القيام بدورهم بحماية البيانات الشخصية الخاصة بالموظف والمعلومات السرية الخاصة بذر فور د.

11. ادعم وسائل التظلم لدينا واحترم الشفافية من خلال العدالة المؤسسية.

دعم جميع الآليات المتاحة لطرح المخاوف، والتي تشمل ولا تقتصر، على مديرينا والموارد البشرية والقانونية والامتثال وأمين المظالم في وذر فور د ونظام الإبلاغ المؤسسي - Listen Up (www.ListenUpWFT.com). لا يمكن أن توجد ثقافة الأخلاق والامتثال التي تحترم حقوق الإنسان من دون العدالة المؤسسية، والتي تعني لذر فور د الشفافية المؤسسية من خلال وسائل الإبلاغ الفعالة والحل الفوري للمخاوف والانضباط العادل والمساءلة الصريحة وعدم الانتقام من أي شخص والتقييم المستمر لفعالية عمليات الشركة.

12. حدد وارصد الآثار المحتملة لحقوق الإنسان في صناعتنا.

الالتزام بتحديد ورصد أداء وذر فور د فيما يتعلق بالآثار المحتملة على حقوق الإنسان من خلال تعزيز التنوع بمنظمتنا ورصد آثار المجتمع المحلي الناجمة عن أدائنا وتقييم المخاطر الأمنية المتعلقة بشركتنا وحماية البيئة من خلال التقييم المستمر لتأثيرنا البيئي.

13. توقع ذات الامتثال من موردينا.

راقب أداء موردينا. تتوقع وذر فور د الامتثال الكامل لمتطلبات هذا المعيار من جميع مورديها على الصعيد العالمي، على النحو الذي تعززه قواعد السلوك الموردين الخاصة بذر فور د.

اطلب المساعدة.

[اطلب التوجيه من دائرة الامتثال.](#)

[للإبلاغ عن مخاوف بشأن الامتثال استخدم Listen Up.](#)

تترتب على انتهاكات هذا المعيار واقتب يمكن أن تؤدي إلى تطبيق إجراءات تأديبية قد تصل إلى وتشمل الإنهاء.