



**BISNIS DAN HAK ASASI
MANUSIA DI TENGAH
PANDEMI COVID-19:
PENILAIAN MANDIRI UNTUK BISNIS**

Gambaran Umum Penilaian Mandiri

Guncangan sosial-ekonomi yang diakibatkan oleh penyebaran global COVID-19 terjadi pada saat kondisi ketidaksetaraan dan kerapuhan ekologis berada pada titik akut. Kelompok rentan dan terpinggirkan terutama sangat terdampak dengan adanya pandemi ini, mengingat mereka memiliki lebih sedikit sumber daya untuk melindungi diri dari paparan risiko kesehatan, untuk mengakses perawatan kesehatan, maupun untuk membeli barang-barang keperluannya. Banyak kemajuan yang sudah dicapai dalam upaya menuju Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) 2030 yang dapat terhempas oleh pandemi COVID-19 apabila tidak ada kerjasama antara sektor bisnis, pemerintah dan masyarakat sipil untuk mengambil langkah-langkah dengan tepat waktu dan proaktif.

Bisnis menghadapi kebangkrutan pada skala yang belum pernah terjadi sebelumnya yang mengakibatkan hilangnya jutaan pekerjaan. Kepercayaan terhadap ketahanan ekonomi global serta institusi dan norma-norma yang menopangnya sedang menghadapi ujian terberat sepanjang sejarah. Respon bisnis terhadap krisis, khususnya perusahaan-perusahaan yang menerima bantuan dari negara untuk dapat terus beroperasi, akan membentuk sikap publik terhadap sektor swasta pada tahun-tahun yang akan datang.

Faktanya, banyak bisnis yang menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh COVID-19 dengan menyumbang kebutuhan pasokan medis, menerapkan berbagai inisiatif kesejahteraan untuk pekerja, dan menawarkan dukungan kepada masyarakat yang terkena dampak. Dalam beberapa kejadian, perusahaan-perusahaan beralih memproduksi masker dan ventilator demi menyelamatkan nyawa banyak orang, mengingat pasokannya yang semakin menipis. Perusahaan-perusahaan ini layak mendapatkan apresiasi besar, dan memang, dokumen ini sebagian terinspirasi oleh komitmen dan tindakan nyata oleh dunia usaha. Namun, perusahaan terkemuka juga menyadari bahwa mereka harus lebih dari sekadar berkontribusi terhadap kepentingan umum dan mengatasi segala dampak negatif yang mungkin terjadi akibat perubahan kegiatan operasionalnya terhadap masyarakat dan lingkungan. Perusahaan-perusahaan ini memahami bahwa dengan menunjukkan penghormatan terhadap hak asasi manusia, terutama di tengah keadaan ekonomi yang berat, hal ini akan sangat mencerminkan nilai-nilai inti yang mereka pegang. Mereka memahami bahwa mencegah, memitigasi dan mengatasi dampak buruk HAM merupakan kunci bagi kokohnya kepercayaan klien, konsumen, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat terhadap mereka untuk jangka waktu yang lama setelah krisis berlalu.

Inilah yang mendorong UNDP untuk merancang pedoman yang sederhana dan mudah diakses, Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Tengah Pandemi COVID-19: Penilaian Mandiri untuk Bisnis, untuk membantu bisnis menakar dan mengelola dampak hak asasi manusia dari kegiatan operasional mereka. Daftar singkat tindakan potensial ini membantu dunia bisnis untuk melakukan refleksi cepat namun berkelanjutan mengenai risiko dan dampak hak asasi manusia yang umum terjadi bagi banyak industri. Penilaian Mandiri Covid-19 untuk Bisnis ini terinspirasi dan sebagian berpedoman pada UNDP COVID-19 Integrated Response Offer yang lebih luas. Melalui kerangka 'Persiapan, Masa Tanggap dan Pemulihan, UNDP secara aktif mendukung pengadaan dan penyediaan produk-produk kesehatan yang penting, memperkuat manajemen krisis dan kapasitas respons, dan menangani dampak sosial dan ekonomi yang penting.

Hal penting lainnya, Penilaian Mandiri Covid-19 untuk Bisnis tidak boleh disalahpahami sebagai pedoman penilaian mandiri hak asasi manusia yang komprehensif sebagaimana diuraikan pada United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs). Sebagai gantinya, penilaian mandiri ini ditawarkan kepada perusahaan sebagai sebuah pandangan parsial namun informatif tentang tindakan hak asasi manusia dalam konteks khusus COVID-19. Tindakan-tindakan yang tercantum di dalam panduan ini berdasarkan pada ketentuan-ketentuan Traktat HAM PBB terkait, Konvensi-konvensi Fundamental ILO, dan UNGPs. Hal ini dilakukan untuk menyediakan tindakan atau pertimbangan utama dalam tiga tahap periode krisis COVID-19: Persiapan, Masa Tanggap dan Pemulihan. Sementara penilaian ini memberikan panduan awal, UNDP merekomendasikan agar semua perusahaan mempertimbangkan langkah-langkah segera menuju penilaian dampak hak asasi manusia yang menyeluruh, sebagai respons terhadap efek jangka pendek dan jangka panjang Covid-19 terhadap hak asasi manusia dalam kegiatan operasional dan rantai pasokan mereka. Beberapa tindakan ini mungkin lebih cocok untuk diterapkan oleh perusahaan-perusahaan yang lebih besar daripada perusahaan-perusahaan kecil, namun semua bisnis dengan segala ukuran bertanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia di bawah UNGPs. Untuk perusahaan yang belum memiliki kebijakan hak asasi manusia, ini juga dapat menjadi waktu yang tepat untuk mengeksplorasi kelayakan komitmen tertulis kepada publik untuk mencegah, memitigasi dan mengatasi dampak buruk HAM.

PENILAIAN MANDIRI UNTUK BISNIS

Kesehatan & Keselamatan Kerja

Tindakan	Tahapan		
	Persiapan	Tanggap	Pemulihan
Merancang, menguji, menginisiasi rencana kesiapsiagaan darurat yang efektif dengan menyertakan protokol tanggap COVID-19 ⁱ	<input type="checkbox"/>		
Pastikan bahwa akses ke perawatan kesehatan dan persediaan medis, termasuk alat pelindung diri seperti masker, diberikana kepada semua pekerja tanpa dibeda-bedakan atas dasar jenis kelamin, ras, agama, bahasa, kewarganegaran, disabilitas, status migran, orientasi seksual, identitas gender atau bagian dari kelompok sosial yang termarginalkan/terkena stigm ⁱⁱ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Rutin membersihkan dan mendisinfeksi semua lingkungan tempat kerja dan ruang publik, kamar mandi, asrama (tempat tinggal karyawan), kantin untuk memastikan kesehatan dan keselamatan semua pekerja dan konsumen ⁱⁱⁱ	<input type="checkbox"/>		
Sediakan akses ke fasilitas toilet yang bersih, sabun, air minum, dan jika berlaku, fasilitas sanitasi untuk penyimpanan makanan untuk semua karyawan ^{iv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sediakan peralatan kesehatan dan keselamatan yang memenuhi standar K3 terkait, termasuk masker dan alat pelindung diri di rumah sakit dan klinik ^v	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lengkapi para pekerja perempuan dengan peralatan keselamatan yang tepat, sesuai dengan kebutuhan mereka (misalnya, alat pelindung diri untuk ukuran perempuan) dan memastikan akses ke produk-produk kebersihan dan fasilitas yang sensitif gender ^{vi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lindungi pekerja — terutama pekerja lanjut usia atau, pekerja dengan kondisi medis bawaan — dari paparan lingkungan kerja yang tidak aman atau berbahaya, termasuk area yang berisiko tinggi paparan COVID-19 ^{vii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lakukan penilaian risiko dan memulai inisiatif untuk menghilangkan atau menurunkan risiko kerja pada ibu baru (karyawan perempuan yang baru melahirkan) dan calon ibu, termasuk dari risiko paparan infeksi COVID-19 ^{viii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Mengizinkan karyawan untuk menghubungi keluarga dan teman-teman di kota asal (kampung halaman) dan memastikan mereka tidak terisolasi dari sistem pendukung dan keluarga (*support system*) mereka^{ix}

Langkah-langkah pemantauan untuk memastikan pekerja muda dan pekerja lainnya memiliki kewenangan terbatas untuk memberi persetujuan, tidak terlibat dalam kondisi kerja yang berbahaya, termasuk tempat-tempat yang berisiko tinggi terpapar infeksi COVID-19^x

Untuk perusahaan farmasi atau produsen peralatan medis, pastikan bahwa selalu ada persediaan obat-obatan dan peralatan medis untuk umum dan harganya terjangkau bagi kelompok rentan^{xi}

Pastikan bahwa tempat kerja dan semua fasilitas perumahan karyawan yang disediakan oleh perusahaan memungkinkan pekerja untuk tetap menjaga jarak^{xii}

Pastikan bahwa semua langkah dalam rangka menghilangkan atau menurunkan resiko bagi karyawan sudah dikonsultasikan terlebih dahulu dengan karyawan, termasuk rekomendasi yang dibuat oleh pekerja dan/atau komite kesehatan dan keselamatan (atau perwakilannya) selama krisis COVID-19. Jika memungkinkan, berkonsultasilah dengan serikat pekerja, Organisasi Masyarakat Sipil (OMS), Lembaga HAM Nasional dan pemangku kepentingan lainnya^{xiii}

Rutin mengadakan kegiatan peningkatan kesadaran K3 dan pelatihan tentang kebijakan dan praktik K3 yang terkait dengan COVID-19 untuk semua karyawan, termasuk karyawan kontrak dan pekerja *gig economy* (karyawan kontrak sementara, pekerja tidak tetap, *freelancer, independent workers*).^{xiv}

Hak-Hak Pekerja

Tindakan	Tahapan		
	Persiapan	Tanggap	Pemulihan
Siapkan rencana untuk menghindari PHK. Jika pekerja harus diberhentikan, pastikan bahwa mereka tidak diberhentikan tanpa kompensasi dan tanpa perlindungan prosedural, khususnya buruh harian. Misalnya, pertimbangkan untuk memasukkan rencana pemotongan gaji manajemen senior ^{xv}	<input type="checkbox"/>		
Pastikan bahwa selama dan setelah masa krisis COVID-19, pekerja dibayar sesuai dengan ketentuan kontrak mereka, dan lemburnya dibayar sebagaimana ketentuan kontrak sesuai dengan standar tenaga kerja setempat dan standar internasional dan jika ada, sesuai dengan rencana stimulus pemerintah ^{xvi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ketika skala operasional bisnis ditingkatkan lagi, pertimbangkan untuk mempekerjakan kembali para pekerja yang pernah diberhentikan selama krisis, jika mempekerjakan pekerja baru, pastikan bahwa mereka tidak mendapat perlakuan diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, bahasa, kewarganegaraan, disabilitas, status migran, orientasi seksual, identitas gender atau bagian dari kelompok sosial yang termarginalkan/terkena stigma ^{xvii}			<input type="checkbox"/>
Pastikan bahwa pekerja yang ditemukan telah terinfeksi oleh COVID-19 selama periode pengangguran atau yang pernah sakit tidak mendapat perlakuan diskriminatif selama masa perekrutan ^{xviii}			<input type="checkbox"/>
Bayar tunjangan harian karyawan selama krisis, dengan pemotongan upah jika mendesak, sekalipun setelah adanya pengurangan atau penghentian kegiatan operasional bisnis. ^{xix}		<input type="checkbox"/>	
Bayar upah karyawan selama periode ketika mereka sakit dan tidak dapat pergi bekerja, termasuk selama periode karantina mandiri. ^{xx}		<input type="checkbox"/>	
Pastikan pemotongan upah atau gaji untuk perawatan COVID-19 atau penyakit terkait tidak dilakukan tanpa sepengetahuan dan persetujuan karyawan untuk menghindari jeratan hutang. ^{xxi}		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hindari pemotongan gaji untuk biaya tes COVID-19 dan perawatan COVID-19 atau penyakit terkait tanpa sepengetahuan dan persetujuan karyawan. ^{xxii}		<input type="checkbox"/>	

Pastikan bahwa para pekerja perempuan menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, baik selama krisis COVID-19 maupun di lingkungan pasca krisis. ^{xxiii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menyadari bahwa perempuan seringkali memberi pengasuhan tanpa bayaran dan akomodasi kebutuhan mereka dengan opsi kerja dengan waktu fleksibel atau kerja paruh waktu ketika meningkatkan produksi. ^{xxiv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pastikan pengaturan kerja dari rumah fleksibel untuk orang tua yang memiliki anak atau untuk karyawan lain untuk memastikan keselamatan dan kepatuhan terhadap peraturan pembatasan sosial. ^{xxv}	<input type="checkbox"/>	
Hindari mempekerjakan anak-anak untuk mengisi kekurangan sumber daya manusia akibat dari tidak adanya atau pengurangan jumlah pekerja dewasa yang sehat karena keadaan COVID-19. ^{xxvi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berikan pertimbangan khusus bagi kelompok disabilitas yang menderita COVID-19 untuk memastikan mereka dipekerjakan atau masuk kembali ke dunia kerja. ^{xxvii}		<input type="checkbox"/>
Pastikan bahwa kartu identitas karyawan, dokumen perjalanan dan/atau dokumen lain tidak ditahan. Izinkan karyawan untuk pulang ke rumah, sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang nasional, keputusan pemerintah atau langkah-langkah kesehatan/darurat publik. ^{xxviii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dampak Lingkungan & Masyarakat

Tindakan	Tahapan		
	Persiapan	Tanggap	Pemulihan
Lakukan tindakan pencegahan untuk memastikan bahwa kesehatan konsumen atau masyarakat umum tidak semakin terancam oleh operasional bisnis. ^{xxix}	<input type="checkbox"/>		
Bagikan informasi terkait risiko COVID-19, yang mungkin timbul dari kegiatan operasional bisnis, kepada konsumen dan masyarakat umum agar mereka dapat mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan. ^{xxx}	<input type="checkbox"/>		

Pastikan semua protokol lingkungan terkait pembuangan bahan beracun dan berbahaya dipatuhi, termasuk masker wajah, APD, dan sarung tangan; komunikasikan dengan pekerja bahwa hal ini tetap menjadi prioritas bahkan di saat krisis.^{xxxix}

Lakukan penilaian pasca-krisis tentang bagaimana dampak PHK terhadap masyarakat dan ambil tindakan mitigasi atau perbaikan yang diperlukan.^{xxxix}

Pastikan bahwa hak properti dan kepentingan properti masyarakat sekitar tidak dilanggar selama periode krisis COVID-19.^{xxxix}

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

Menjaga Privasi

Tindakan

Tahapan Persiapan Tanggap Pemulihan

Pengungkapan informasi pribadi konsumen atau masyarakat umum kepada Pemerintah, misalnya melalui telekomunikasi atau penyediaan layanan kesehatan, hanya dapat diterapkan untuk keperluan tanggap pandemi COVID-19 dan sesuai dengan kerangka hukum terkait. Informasi yang diungkapkan harus dalam batasan ruang lingkup dan batasan waktu terkait COVID-19.^{xxxix}

Buatlah kebijakan yang memastikan bahwa nama dan informasi kontak pekerja yang ditemukan terinfeksi oleh COVID-19 tidak diungkapkan kepada tenaga kerja atau masyarakat luas, kecuali jika pekerja yang bersangkutan setuju atau hal tersebut diharuskan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.^{xxxix}

Berikan pelatihan penyegaran kepada staf keamanan swasta tentang penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam standar operasional prosedur, terutama bagi staf yang terlibat dalam prosedur skrining COVID-19.^{xxxix}

	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	

Mencegah Timbulnya Stigma & Diskriminasi

Tindakan	Tahapan		
	Persiapan	Tanggap	Pemulihan
Pastikan bahwa ketika karyawan diizinkan untuk kembali ke tempat kerja, mereka tidak akan mengalami perlakuan diskriminatif atau mendapat stigma. ^{xxxvii}			<input type="checkbox"/>
Ciptakan prosedur untuk melawan penyebaran informasi yang tidak benar atau menyesatkan (<i>hoax</i>) untuk mencegah timbulnya ketakutan dan prasangka terhadap kelompok-kelompok yang terpinggirkan dalam angkatan kerja. ^{xxxviii}	<input type="checkbox"/>		
Pastikan bahwa karyawan sudah menyadari penggunaan media sosial yang bertanggung jawab, untuk melawan penyebaran informasi yang salah, ketakutan, dan prasangka di tempat kerja. ^{xxxix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pastikan kelompok minoritas, migran atau kelompok rentan lainnya tidak dikait-kaitkan dengan COVID-19 dalam iklan, kampanye pemasaran atau komunikasi perusahaan, untuk mencegah penyebaran stereotip, informasi yang salah atau stigma terhadap kelompok-kelompok yang terpinggirkan. ^{xi}		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kebijakan Perusahaan & Pertimbangan Manajemen

Tindakan	Tahapan		
	Persiapan	Tanggap	Pemulihan
Buatlah komitmen publik untuk menghormati hak asasi manusia di situs web perusahaan atau dalam materi komunikasi. ^{xii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Susun kebijakan HAM dan pastikan bahwa komitmen terhadap kebijakan HAM dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal. ^{xiii}			<input type="checkbox"/>
Komunikasikan secara teratur dan dorong transparansi mengenai keputusan perusahaan dan informasi mengenai COVID-19 kepada karyawan. ^{xiiii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Berikan kompensasi dengan segera dan mencukupi dengan melalui mekanisme pengaduan yang efektif atas pelanggaran HAM terkait bisnis yang timbul dari krisis COVID-19.^{xliv}

Ciptakan mekanisme pengaduan yang dapat diakses dan/atau pastikan mekanisme pengaduan yang sudah ada dapat diakses, seperti *hotline*, berikan berbagai opsi untuk pelaporan masalah akibat COVID-19, dapat diakses semua karyawan dan konsumen.^{xlv}

Lakukan pembayaran tepat waktu dan/atau perpanjang kredit kepada pemasok dan pengecer kecil dan menengah untuk memastikan kelangsungan hidup mereka agar mampu menghadapi krisis COVID-19, sejalan dengan kebijakan stimulus pemerintah yang berlaku.^{xlvi}

Pertahankan kontrak dengan pemasok, khususnya perusahaan kecil dan menengah jika memungkinkan.^{xlvii}

Lakukan uji tuntas hak asasi manusia pada pemasok baru dalam rantai pasokan.^{xlviii}

		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

Kontak

Penilaian Mandiri ini merupakan dokumen hidup yang akan terus diperbaharui, mengingat COVID-19 merupakan krisis yang sedang berlangsung dan sifat serta tingkat risikonya masih harus diidentifikasi secara keseluruhan. Jika Anda memiliki tanggapan atau ingin berkontribusi pada dokumen serupa di masa mendatang, mohon beri tahu kami. Untuk bantuan atau panduan lebih lanjut, silakan hubungi tim Bisnis dan Hak Asasi Manusia UNDP di Asia.

Anda dapat menghubungi Tim B+HR Asia untuk panduan dan pedoman lebih lanjut. Silakan ajukan pertanyaan atau bantuan lebih lanjut ke: Sophia Areias, Responsible Business Engagement Specialist, sophia.areias@undp.org.

Narahubung Bisnis dan Hak Asasi Manusia Asia (B+HR Asia)

Livio Sarandrea, Lead Advisor dan Team Leader B+HR Asia, livio.sarandrea@undp.org

Sean Lees, Business and Human Rights Specialist, sean.lees@undp.org

Harpreet Kaur, Business and Human Rights Specialist, harpreet.kaur@undp.org

Visit the B+HR in Asia website, [here](#)



Didanai oleh Uni Eropa



Didukung oleh Pemerintah Swedia



Dokumen ini disusun dengan bantuan dana dari Uni Eropa dan Pemerintah Swedia. Dokumen ini tidak mencerminkan pandangan dan pendapat resmi Uni Eropa, Pemerintah Swedia dan UNDP.

-
- ⁱ ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ⁱⁱ International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ⁱⁱⁱ International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{iv} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^v International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{vi} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{vii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- ^{viii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998;
- ^{ix} ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^x ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100); ILO, Improving the Safety and Health of Young Workers, 28 April 2018, [available here](#)
- ^{xi} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Art. 12; OHCHR, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines, 27 July 2015.
- ^{xii} International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- ^{xiii} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{xiv} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{xv} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xvi} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xvii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- ^{xviii} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xix} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xx} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxi} ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^{xxii} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxiii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- ^{xxiv} Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- ^{xxv} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#); International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7
- ^{xxvi} ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)
- ^{xxvii} Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008
- ^{xxviii} International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^{xxix} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- ^{xxx} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- ^{xxxi} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- ^{xxxii} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- ^{xxxiii} Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1
- ^{xxxiv} ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#)

-
- xxxv ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#)
- xxxvi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#)
- xxxvii ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- xxxviii ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- xxxix ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- xl ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- xli UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xliiii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xliiv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xliv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlvi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlvii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlviii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011