



USAHA BERSEPADU HAK ASASI
MANUSIA DAN COVID-19:
PENILAIAN KENDIRI PANTAS UNTUK
SYARIKAT

Gambaran Keseluruhan Penilaian Kendiri Pantas

Kejutannya sosioekonomi yang berpunca daripada penyebaran wabak COVID-19 di peringkat global ini muncul pada saat krisis ketaksamaan dan kerapuhan ekologi. Pandemi yang melanda ini telah memberi kesan impak yang tinggi terutama kepada kumpulan masyarakat yang mudah terdedah kepada wabak serta terpinggir dan mempunyai sumber yang sedikit untuk melindungi diri mereka daripada risiko kesihatan, mendapatkan akses kepada penjagaan kesihatan atau membeli barangan keperluan. Sekiranya perniagaan, kerajaan dan masyarakat tidak bersatu untuk mengambil langkah-langkah yang tepat serta proaktif pada masa ini, pandemi COVID-19 mungkin akan mengganggu banyak kemajuan yang dicapai ke arah Agenda bagi Pembangunan Lestari dan Matlamat Pembangunan Lestari 2030.

Kebanyakan perniagaan menghadapi masalah kebankrapan pada skala yang belum pernah berlaku sebelum ini yang telah mengakibatkan kehilangan berjuta-juta pekerjaan. Dalam konteks ini, keyakinan terhadap ketahanan ekonomi global, termasuk norma dan institusi sokongan sedang melalui ujian yang tidak pernah dilalui sebelum ini. Cara perniagaan bertindak balas terhadap krisis yang melanda - terutamanya buat pertubuhan yang menerima bantuan kerajaan untuk terus beroperasi - akan menentukan respons masyarakat terhadap sektor swasta selama bertahun-tahun yang akan datang.

Pada masa yang sama, banyak perniagaan menyahut cabaran yang timbul akibat daripada COVID-19 dengan menyampaikan sumbangan bekalan perubatan, melaksanakan inisiatif kesejahteraan pekerja dan menawarkan sokongan kepada masyarakat yang terkesan dengan wabak ini. Terdapat juga pengeluar yang telah menukarkan pengeluaran kilang mereka dengan menghasilkan topeng penyelamat serta ventilator dalam jumlah yang kecil. Syarikat-syarikat ini berhak untuk menerima pujian dan penghasilan dokumen ini sebenarnya diilhamkan sebahagiannya daripada komitmen sebenar serta tindakan yang diambil oleh perniagaan. Walau bagaimanapun, syarikat terkemuka juga tahu bahawa mereka perlu mengambil inisiatif yang lebih untuk memberikan manfaat buat masyarakat dan menyedari bahawa sebarang kesan negatif yang mungkin berlaku dalam perubahan operasi semasa mereka terhadap masyarakat dan persekitaran. Syarikat-syarikat ini memahami bahawa menunjukkan penghormatan terhadap hak asasi manusia terutamanya dalam situasi ekonomi yang mencabar akan menjadi cermin yang kukuh terhadap nilai-nilai teras mereka. Mereka memahami bahawa mencegah, mengurangi dan mengatasi kesan buruk hak asasi manusia adalah kunci untuk memelihara kepercayaan — dengan klien, pengguna, pekerja, pemegang saham dan masyarakat — walaupun selepas krisis telah lama berlalu.

Atas sebab ini, UNDP telah mereka-cipta sebuah alat yang ringkas dan mudah diakses iaitu *Usaha Wajar Hak Asasi Manusia dan COVID-19: Penilaian Kendiri Pantas untuk Perniagaan (Penilaian Kendiri Pantas C19)* bagi membantu perniagaan mempertimbang dan menguruskan kesan hak asasi manusia dalam operasi mereka. Senarai tindakan berpotensi yang tidak menyeluruh ini membolehkan risiko dan kesan hak asasi manusia di tinjau dengan pantas dan berterusan untuk banyak industri. Yang paling penting, Penilaian Kendiri C19 tidak disalah anggap sebagai alat usaha wajar hak asasi manusia yang komprehensif seperti yang digariskan di bawah Prinsip Panduan PBB mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (UNGP). Sebaliknya, penilaian ini boleh dijadikan panduan bagi syarikat sebagai pandangan separa tetapi informatif mengenai tindakan hak asasi manusia dalam konteks khusus COVID-19. Tindakan yang disenaraikan dirangka berdasarkan peruntukan yang relevan daripada Perjanjian Hak Asasi Manusia PBB, Konvensyen Dasar ILO dan UNGP. Ia disusun untuk menyampaikan tindakan atau pertimbangan utama sepanjang tiga peringkat tempoh krisis COVID-19: Persediaan, Respons dan Pemulihan. Walaupun penilaian ini memberikan panduan awal, UNDP mengesyorkan agar semua syarikat mempertimbangkan langkah segera ke arah penilaian kesan hak asasi manusia sepenuhnya sebagai tindak balas terhadap kesan segera dan jangka panjang Covid-19 terhadap hak asasi manusia dalam operasi dan rantaian bekalan mereka. Sebilangan tindakan ini mungkin lebih sesuai untuk digunakan oleh syarikat yang lebih besar berbanding syarikat kecil, namun setiap jenis perniagaan tetap mempunyai tanggungjawab untuk menghormati hak asasi manusia di bawah UNGP. Bagi syarikat yang tidak mempunyai dasar hak asasi manusia, waktu ini mungkin menjadi waktu yang tepat untuk meninjau kemungkinan komitmen secara bertulis dan umum untuk mencegah, mengurangkan dan menangani kesan buruk hak asasi manusia.

Penilaian Kendiri Pantas C19 disampaikan secara berperingkat oleh Tawaran Respons Bersepadu COVID-19 global UNDP. Melalui kerangka 'Persiapan, Respons dan Pemulihan', UNDP menyokong perolehan dan pembekalan produk kesihatan asas secara aktif, memperkuat keupayaan pengurusan krisis dan tindak balas serta keupayaan menangani kesan sosial dan ekonomi yang kritikal di seluruh dunia. Alat ini ditawarkan oleh program Perniagaan dan Hak Asasi Manusia di Asia (B+HR Asia) sebagai produk bersama *Pertumbuhan Ekonomi Lestari melalui projek Rangka Kerja Perlindungan, Hormat dan Penyembuhan* yang dibiayai oleh Kesatuan Eropah dan *Mempromosikan Amalan Perniagaan Bertanggungjawab melalui projek Perkongsian Wilayah* yang dibiayai oleh Kerajaan Sweden.

PENILAIAN KENDIRI PANTAS COVID-19

Kesihatan & Keselamatan Pekerja

Tindakan	Peringkat		
	Persediaan	Respons	Pemulihan
Reka, uji, mulakan rancangan kesediaan kecemasan berkesan yang menggabungkan protokol tindak balas COVID-19 ⁱ	X		
Memastikan akses kepada rawatan kesihatan dan bekalan perubatan termasuk bahan pelindung seperti pelitup muka disediakan untuk semua pekerja tanpa diskriminasi berdasarkan jantina, bangsa, agama, bahasa, kewarganegaraan, kecacatan, status pendatang, orientasi seksual, identiti jantina atau keahlian dalam kumpulan sosial yang menghadapi peminggiran/stigma ⁱⁱ	X	X	
Membersihkan dan nyah kuman secara berkala di <i>semua</i> tempat kerja dan ruang awam, bilik mandi, asrama, kafeteria untuk memastikan kesihatan dan keselamatan semua pekerja dan pengguna ⁱⁱⁱ	X		
Menyediakan akses yang sedia untuk digunakan kepada semua kakitangan seperti kemudahan tandas bersih, sabun, akses bagi air mudah alih dan jika ada, menyediakan fasiliti yang bersih untuk penyimpanan makanan ^{iv}	X	X	X
Menyediakan peralatan kesihatan dan keselamatan yang memenuhi standard OHS yang relevan termasuk topeng dan peralatan pelindung di hospital dan klinik ^v	X	X	
Menyediakan alat keselamatan wanita yang sesuai dengan keperluan mereka (contohnya, alat pelindung dalam ukuran wanita) dan memastikan akses bagi produk kebersihan dan fasiliti peka gender ^{vi}	X	X	
Menghalang pekerja — terutamanya pekerja yang berusia, pekerja yang hamil atau pekerja yang mempunyai masalah perubatan sedia ada — daripada terdedah kepada persekitaran kerja yang tidak selamat atau berbahaya, termasuk kawasan dengan risiko tinggi untuk terdedah kepada wabak COVID-19 ^{vii}	X	X	
Melakukan penilaian risiko dan memulakan inisiatif untuk menghilangkan atau mengurangkan risiko pekerjaan kepada ibu yang baru melahirkan anak dan ibu yang hamil termasuklah pendedahan kepada jangkitan COVID-19 ^{viii}	X	X	

<p>Membenarkan pekerja menghubungi keluarga dan rakan di bandar/bandar asal serta memastikan pekerja tidak terasing daripada rangkaian sokongan mereka ^{ix}</p>			
<p>Memantau langkah-langkah untuk memastikan pekerja muda dan pekerja lain yang terbatasi dari segi kemampuan diri untuk memberikan persetujuan yang dimaklumkan, tidak terlibat dalam situasi kerja yang berbahaya, termasuklah kemungkinan terdedah kepada jangkitan COVID-19 ^x</p>			
<p>Bagi syarikat peralatan farmaseutikal atau perubatan, pastikan ubat-ubatan dan peralatan perubatan tetap tersedia untuk umum dan boleh diakses secara kewangan oleh kumpulan yang mudah terdedah ^{xi}</p>			
<p>Memastikan premis kerja dan mana-mana kemudahan perumahan pekerja yang disediakan oleh syarikat membenarkan pekerja mengamalkan penjarakan sosial ^{xii}</p>			
<p>Memastikan bahawa semua langkah yang wajar diambil untuk menghilangkan atau mengurangkan risiko kepada pekerja dilakukan dengan berunding dengan pekerja, termasuklah mengambil kira cadangan yang dibuat oleh pekerja dan/atau jawatankuasa kesihatan dan keselamatan (atau perwakilan) semasa krisis COVID-19. Sekiranya boleh, cuba berunding dengan kesatuan sekerja, CSO, NHRI dan pihak berkepentingan lain ^{xiii}</p>	X	X	
<p>Memberikan latihan kesedaran secara berkala mengenai polisi dan amalan Kesihatan dan Keselamatan Pekerjaan yang berkaitan dengan COVID-19 untuk semua pekerja, termasuk pekerja kontrak dan pekerja upahan ^{xiv}</p>	X	X	

Hak Buruh

Tindakan	Peringkat		
	Persediaan	Respons	Pemulihan
<p>Menyediakan rancangan untuk memastikan pekerja tidak diberhentikan. Sekiranya pekerja mesti diberhentikan, pastikan mereka tidak diberhentikan tanpa pampasan dan tanpa perlindungan prosedur, terutama pekerja upah harian ^{xv}</p>	X		
<p>Memastikan bahawa semasa dan selepas tempoh krisis COVID-19, pekerja dibayar berdasarkan syarat kontrak mereka dan dibayar lebih masa seperti yang diperlukan dengan syarat yang sesuai mengikut piawaian buruh tempatan dan antarabangsa dan apabila tertakluk dengan pelan rangsangan kerajaan ^{xvi}</p>	X	X	X

Apabila operasi perniagaan mula meningkat semula, pertimbangkan untuk menggaji pekerja yang diberhentikan semasa krisis atau jika anda mengambil pekerja baharu, pastikan mereka tidak melalui diskriminasi atas dasar jantina, bangsa, agama, bahasa, kewarganegaraan, kelainan upaya, status pendatang, orientasi seksual, identiti jantina atau ahli dalam sesebuah kumpulan sosial yang menghadapi peminggiran/stigma ^{xxvii}			X
Memastikan pekerja yang dijangkiti COVID-19 dalam tempoh pengangguran atau penyakit tidak didiskriminasi dalam tempoh pengambilan pekerja ^{xxviii}			X
Membayar pekerja mengikut gaji harian sepanjang krisis dengan kadar yang dikurangkan jika perlu, walaupun selepas pengurangan atau penghentian operasi ^{xxix}		X	
Membayar pekerja dalam tempoh semasa mereka sakit dan tidak dapat pergi bekerja, termasuk semasa dalam tempoh kuarantin sendiri. ^{xxx}		X	
Memastikan potongan dari upah atau gaji untuk rawatan COVID-19 atau penyakit yang berkaitan tidak dibuat tanpa pengetahuan dan persetujuan pekerja untuk mengelakkan situasi bagi perhambaan hutang ^{xxxi}		X	X
Mengelakkan pemotongan gaji untuk ujian dan rawatan COVID-19 atau penyakit yang berkaitan tanpa pengetahuan dan persetujuan pekerja ^{xxxii}		X	
Memastikan wanita mendapat gaji yang sama untuk pekerjaan yang serupa sama ada semasa krisis COVID-19 dan dalam persekitaran pasca krisis ^{xxxiii}		X	X
Mengakui wanita sebagai penjaga yang tidak dibayar dan menampung keperluan mereka dengan kerja yang fleksibel atau kerja sambilan semasa meningkatkan pengeluaran ^{xxxiv}	X	X	X
Memastikan fleksibiliti untuk urusan kerja dari rumah untuk ibu bapa dengan anak atau untuk pekerja lain bagi memastikan keselamatan dan pematuhan dengan peraturan penjarakan sosial ^{xxxv}		X	
Mencegah buruh kanak-kanak digunakan untuk mengisi jurang akibat ketiadaan atau pengurangan bilangan tenaga kerja dewasa yang sihat yang sedia ada atas sebab COVID-19 ^{xxxvi}		X	X

Menyediakan pertimbangan istimewa buat orang kelainan upaya yang juga menderita akibat COVID-19 untuk memastikan kemasukan atau kemasukan semula ke dalam sektor tenaga kerja ^{xxvii}

X

Memastikan pengenalan pekerja, kertas perjalanan dan/atau dokumen lain tidak ditahan. Membolehkan pekerja pulang ke rumah, seperti yang diizinkan oleh undang-undang negara, keputusan atau langkah kesihatan awam/kecemasan ^{xxviii}

X

X

Kesan Alam Sekitar & Masyarakat

Peringkat

Tindakan

Persediaan Respons Pemulihan

Mengambil langkah berjaga-jaga untuk memastikan kesihatan pengguna atau masyarakat umum tidak lagi terancam oleh operasi perniagaan ^{xxix}

X

Memastikan bahawa maklumat yang relevan mengenai risiko COVID-19 yang berpotensi untuk timbul dari operasi perniagaan dikongsikan dengan pengguna dan masyarakat umum untuk memberi peluang kepada mereka mengambil langkah berjaga-jaga seperti yang diperlukan ^{xxx}

X

Memastikan semua protokol persekitaran diikuti dalam pembuangan bahan toksik dan berbahaya, termasuk penutup muka, PPE dan sarung tangan; berkomunikasi dengan pekerja bahawa pembuangan yang betul tetap menjadi keutamaan walaupun pada masa krisis ^{xxxi}

X

X

Melakukan penilaian pasca krisis mengenai bagaimana masyarakat telah dipengaruhi oleh pemberhentian pekerja dan mengambil tindakan pengurangan atau pemulihan seperti yang diperlukan ^{xxxi}

X

Memastikan bahawa hak hartanah dan kepentingan harta benda masyarakat sekitar tidak dilanggar dalam tempoh krisis COVID-19 ^{xxxiii}

X

Melindungi Privasi

Tindakan	Peringkat		
	Persediaan	Respons	Pemulihan
Mendedahkan maklumat peribadi pengguna atau masyarakat umum kepada Kerajaan, misalnya melalui penyediaan telekomunikasi atau penjagaan kesihatan, hanya jika digunakan untuk tujuan tindak balas pandemik COVID-19 dan sesuai dengan rangka kerja undang-undang yang relevan. Maklumat yang didedahkan harus dihadkan dalam skop dan jangka masa yang berkaitan dengan COVID-19. ^{xxxiv}		X	
Membangunkan dasar untuk memastikan nama dan maklumat hubungan pekerja yang didapati telah dijangkiti oleh COVID-19 tidak didedahkan kepada tenaga kerja atau orang ramai secara umum kecuali jika pekerja tersebut bersetuju atau diharuskan oleh kerajaan seperti yang tertakluk dalam undang-undang ^{xxxv}	X	X	X
Melatih atau memberikan latihan penyegaran kepada kakitangan keselamatan swasta mengenai penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam prosedur operasi standard terutama bagi kakitangan yang terlibat dalam prosedur pemeriksaan COVID-19 ^{xxxvi}		X	

Mencegah Stigma & Diskriminasi

Tindakan	Peringkat		
	Persediaan	Respons	Pemulihan
Memastikan bahawa apabila pekerja diizinkan untuk kembali ke tempat kerja, tiada diskriminasi atau stigma dalam layanan diberikan terhadap mereka ^{xxxvii}			X
Menetapkan prosedur untuk mengatasi penyebaran maklumat palsu atau mengelirukan untuk mengelakkan rasa takut dan prasangka terhadap kelompok terpinggir dalam tenaga kerja ^{xxxviii}	X		
Memastikan pekerja menyedari penggunaan media sosial yang bertanggungjawab untuk mengatasi penyebaran maklumat yang salah ketakutan dan prasangka di tempat kerja ^{xxxix}	X	X	
Memastikan golongan minoriti, pendatang atau kumpulan mudah terdedah yang lain tidak dikaitkan secara negatif dengan COVID-19 dalam iklan, kempen pemasaran atau komunikasi korporat untuk mencegah promosi stereotaip, informasi yang salah atau stigma terhadap kelompok terpinggir ^{xl}		X	X

Pertimbangan Dasar & Pengurusan Korporat

Tindakan	Peringkat		
	Persediaan	Respons	Pemulihan
Menjalankan komitmen awam untuk menghormati hak asasi manusia di laman web korporat atau dalam bahan komunikasi ^{xii}	X	X	
Merangka dasar hak asasi manusia dan memastikan bahawa komitmen terhadap dasar hak asasi manusia disampaikan kepada pihak berkepentingan dalaman dan luaran ^{xiii}			X
Berkomunikasi secara berkala dan meningkatkan ketelusan mengenai keputusan korporat dan maklumat yang berkaitan dengan COVID-19 kepada pekerja ^{xiii}	X	X	X
Memberikan pampasan segera dan mencukupi melalui mekanisme pengaduan yang berkesan untuk pelanggaran hak asasi manusia yang berkaitan dengan perniagaan yang timbul akibat krisis COVID-19 ^{xiv}			X
Menetapkan mekanisme pengaduan yang dapat diakses dan/atau memastikan mekanisme pengaduan yang dapat diakses seperti talian pantas, mempunyai pilihan untuk melaporkan masalah yang timbul akibat COVID-19 serta tersedia untuk semua pekerja dan pengguna ^{xiv}	X		
Melakukan pembayaran yang tepat pada masanya dan/atau memberikan kredit kepada pembekal dan peruncit bersaiz kecil dan sederhana untuk memastikan daya maju mereka melalui krisis COVID-19 selaras dengan dasar rangsangan kerajaan yang tertakluk ^{xvi}		X	
Menjaga kontrak dengan pembekal, terutamanya perusahaan kecil dan sederhana sebaik mungkin ^{xvii}		X	
Melakukan usaha wajar hak asasi manusia terhadap mana-mana pembekal baru dalam rantaian bekalan ^{xviii}			X

Hubungi

Penilaian Kendiri C19 adalah dokumen yang masih berkembang kerana COVID-19 adalah krisis yang sedang berlaku dan sifat serta tahap risikonya masih belum dapat dikenal pasti sepenuhnya. Maklumkan pada kami sekiranya anda mempunyai maklum balas atau sumbangan untuk versi yang akan datang.

Pasukan B+HR Asia tersedia sebagai alat dan panduan selanjutnya. Sila ajukan sebarang pertanyaan atau permintaan bantuan lebih lanjut ke: Sophia Areias, Pakar Penglibatan Perniagaan yang Bertanggungjawab, sophia.areias@undp.org

Sumber Perniagaan dan Hak Asasi Manusia Tambahan

Livio Sarandrea, Penasihat Utama dan Ketua Pasukan B+HR Asia, livio.sarandrea@undp.org

Sean Lees, Pakar Hak Asasi Manusia dan Perniagaan, sean.lees@undp.org

Harpreet Kaur, Pakar Hak Asasi Manusia dan Perniagaan, harpreet.kaur@undp.org

Layari laman web B+HR di Asia, [di sini](#)



Ditaja oleh
Kesatuan Eropah



Dengan sokongan daripada
Kerajaan Sweden



Dokumen ini dikeluarkan dengan bantuan kewangan daripada Kesatuan Eropah dan Kerajaan Sweden. Pandangan yang dinyatakan di sini sama sekali tidak boleh diujar untuk mencerminkan pendapat rasmi Kesatuan Eropah, Pemerintah Sweden atau 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, [boleh didapati di sini](#)
- ^{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, [boleh didapati di sini](#).
- ^{xvi} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [boleh didapati di sini](#).
- ^{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, [boleh didapati di sini](#).
- ^{xix} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [boleh didapati di sini](#).
- ^{xx} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [boleh didapati di sini](#).
- ^{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, [boleh didapati di sini](#).
- ^{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
- xxxii 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
- xxxiii 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, [boleh didapati di sini](#).
- xxxv ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [boleh didapati di sini](#).
- xxxvi UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [boleh didapati di sini](#).
- 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
- xliii UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xliv UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- xlv 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