



# 2019 冠状病毒疫情下的人权尽责管理

## 工商企业快速自我评估工具



## 快速自我评估工具概述

2019 冠状病毒疫情 ( COVID-19 , 以下简称 “ 新冠疫情 ” ) 的全球蔓延给原本已经面临严重不平等和生态脆弱的当今世界带来巨大的社会-经济冲击。弱势和边缘群体缺乏抵御健康风险、获得医疗保障甚或购买必需品的资源，全球性流行病对其的打击尤其沉重。企业、政府和民间社会若不能戮力同心，采取及时主动的应对举措，新冠疫情的流行将很可能极大地削弱各界在落实《 2030 年可持续发展议程》和《可持续发展目标》方面已经取得的诸多进展。

企业正以前所未有的规模面临破产，千百万人将因此失业。在此情况下，人们对全球经济持久性以及支持这一体系的规范和制度的信心也备受考验。工商企业，尤其是那些获得国家支持得以继续运营的公司如何应对危机，将在未来几年中重塑公众对私营部门的态度。

实际上，许多企业已着手应对新冠疫情带来的挑战——提供医疗用品，实施工人福利计划，捐助和支持受灾社区。一些制造商改变生产用途，得以快速生产目前供不应求的口罩和呼吸机。这些公司理应受到广泛的赞扬。本文件的开发部分得益于受到企业实际承诺和行动的感召。与此同时，领先公司也认识到，他们不仅有责任对公共利益作出贡献，更应当应对因近期运营变化可能对社会和环境造成的任何负面影响。这些公司了解，在严峻的经济环境中，表达对人权的尊重尤其能有力传递其核心价值观。他们知道，预防、减轻和消除不利的人权影响是与客户、消费者、雇员、股东和社区保持长久（甚至在危机结束之后的很长时间内）信任的关键。

因此，联合国开发计划署 ( UNDP ) 开发了这一简单易用的《2019 冠状病毒疫情下的人权尽责管理：企业快速自我评估工具》（以下简称 “ C19 快速自我评估 ” ），帮助企业思考和管理其经营活动对人权的影响。这份 “ 非详尽式 ” 的潜在行动清单可让您快速而持续地反思许多行业普遍存在的人权风险和影响。需要注意的是，请勿误解 “ C19 快速自我评估 ” 为全面实施《联合国工商企业与人权指导原则》 ( UNGPs ) 所规定的人权尽责管理的工具。相反，这一评估能够为公司提供在新冠疫情这一特殊情况下开展人权行为有益的部分参考意见。本工具列出的行动基于联合国人权条约，国际劳工组织基本公约和联合国全球契约的有关规定。本工具中关键行动或考虑因素按照新冠疫情危机时期的三个阶段——准备期，响应期和恢复期组织和区分。尽管工具提供了初步指导，但联合国开发计划署仍建议所有公司考虑立即采取措施，进行全面的人权影响评估，应对疫情对其运营和供应链中人权的即时和长期影响。一些行动可能对大公司比对小公司更适用，但需认识到，《指导原则》明确规定，不同规模的企业均有责任尊重人权。对于还未制定人权政策的公司来说，这也许是一个探讨发布书面、公开承诺以预防、减轻和消除负面人权影响的可行性的有利时机。

C19 快速自我评估是开发署 “ 全球新冠疫情综合应对方案 ” 行动的一部分。开发署遵循 “ 准备，响应和恢复 ” 框架，积极支持基本医疗保健产品的采购和供应，加强危机管理和响应能力，并致力于应对全球范围内的重大社会和经济影响。该工具由联合国开发计划署 “ 亚洲商业与人权 ” ( B + HR Asia ) 项目组提供，其为欧盟资助的 “ 通过保护、尊重和补救框架实现可持续经济增长 ” 项目和瑞典政府资助的 “ 促进负责任商业实践区域伙伴 ” 项目的联合成果。

# 2019 冠状病毒 ( COVID-19 ) 快速自我评估

## 职业健康和安全

行动	阶段		
	准备	响应	恢复
开发、测试和发起有效的紧急情况预备方案，包括应对新冠病毒疫情的协议 <sup>i</sup>	<input type="checkbox"/>		
确保所有工人都能获得卫生保健和医疗物资，包括保护装备，如口罩；确保工人不因性别、种族、宗教、语言、国籍、残障、移民身份、性取向、性别认同或被边缘化或污名化的社群成员身份而受到歧视 <sup>ii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
定期清洁和消毒所有工作环境和公共空间，洗手间、宿舍、餐厅；确保所有工人和顾客的健康和安全 <sup>iii</sup>	<input type="checkbox"/>		
为所有员工提供清洁的洗手间设施，肥皂，饮用水，在适当情况下提供储存食物的卫生设备 <sup>iv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
提供符合职业健康和安全标准的健康和安全教育，包括在医院和诊所提供口罩和保护装备 <sup>v</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
为女性提供适当和针对她们需要的安全设备（例如适合女性尺码的保护装备），以及确保提供卫生用品和符合不同性别需要（具有性别敏感度）的设施 <sup>vi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
避免工人 - 尤其是年长、怀孕或有健康状况的工人 - 接触不安全或有害的工作环境，包括有机会接触新冠病毒的高风险地区 <sup>vii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
进行风险评估，开展行动消除或减低对新生儿母亲和怀孕妇女的职业风险，包括接触感染新冠病毒的风险 <sup>viii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

允许员工和在家乡的亲友联系，确保他们未被隔离在他们的社会支持网络之外 <sup>ix</sup>		<input type="checkbox"/>	
实施监管措施，确保青年工人和其他没有能力给予知情同意的工人不会在危险的环境中工作，包括有机会感染新冠病毒的环境 <sup>x</sup>		<input type="checkbox"/>	
药厂或供应医疗设备的公司应确保其药物和医疗设备易于为公众和弱势群体获得，并且价格合理 <sup>xi</sup>		<input type="checkbox"/>	
确保由公司提供的工作场所和所有员工住宿设施可让员工践行社交距离 <sup>xii</sup>		<input type="checkbox"/>	
确保所有消除或减低员工风险的合理措施都进行了员工咨询，并且包括工人和/或健康和安委员会（或代表）针对疫情危机提出的建议。可能的话，咨询工会，民间社会组织，国家人权机构及其他利益攸关方 <sup>xiii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
为所有员工，包括合约工人和零工经济工人提供定期培训，提高其对职业健康和安政策与与新冠疫情相关实践的意识 <sup>xiv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## 劳工权益

行动	阶段		
	准备	响应	恢复
准备行动方案，确保工人不会被解雇。如果必须解雇工人，确保他们，尤其是日薪工人不会在没有赔偿和程序保障的情况下被解雇 <sup>xv</sup>	<input type="checkbox"/>		
确保在新冠疫情期间和之后，工人可按合同规定获得工资和加班酬劳。合同条款需遵守当地和国际劳工标准，并在适当情况下配合政府的经济刺激方案 <sup>xvi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>当企业恢复运营时，应考虑重新聘用在疫情期间被停工的工人，或在聘请新的工人时，确保他们不会因性别，种族，宗教，语言，国籍，残障，移民身份，性取向，性别认同或被边缘化或污名化的社群成员身份而被歧视<sup>xvii</sup></p>			<input type="checkbox"/>
<p>确保在失业或患病期间感染新冠病毒的工人在招聘时不会受到歧视<sup>xviii</sup></p>			<input type="checkbox"/>
<p>即使经历减产或停产，仍然保证在疫情期间向日薪工人发放工资，有需要可酌情减薪<sup>xix</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>在员工生病和未能上班时，包括自我隔离时期，为员工支薪<sup>xx</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>确保因治疗新冠疾病或其他相关疾病扣减工资或薪酬获得员工知悉和同意，避免因不知情的减薪导致其背负债役<sup>xxi</sup></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>避免在员工没有知情和同意的情况下扣减薪酬，用以检测和治疗新冠病毒或其他相关疾病<sup>xxii</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>保障女性在新冠疫情期间和疫情过后同工同酬的权利<sup>xxiii</sup></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>在加快生产时，认识到女性可能是无偿照顾者，通过弹性或兼职工作配合她们的需要<sup>xxiv</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>为有孩童的家长或其他员工提供在家工作的安排，以确保其安全并符合社交距离的规定<sup>xxv</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>避免因为新冠疫情令健康成年工人从缺或减少而使用童工<sup>xxvi</sup></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

为感染新冠病毒的残障人士提供特别考虑，确保他们可以成为或再次成为劳动人  
<sup>xxvii</sup>

确保员工的身份证明文件，旅行证件及/或其他文件没有被扣留。按照国家法律，  
 法令或公共健康/ 紧急措施的规定，容许员工返回家/乡<sup>xxviii</sup>

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

## 环境和社区影响

行动	阶段		
	准备	响应	恢复
采取预防措施，确保顾客或公众的健康不会因为企业运营而进一步被危害 <sup>xxix</sup>	<input type="checkbox"/>		
确保与顾客和公众分享可能由企业运营引起的新冠病毒相关风险的信息，让他们能够采取必要的预防措施 <sup>xxx</sup>	<input type="checkbox"/>		
确保遵守有关弃置有毒或有害物料包括口罩，个人防护装备及手套的环保协议，向工人传达危机时期不当弃置的严重性 <sup>xxxi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
进行危机后评估，了解社区如何受到裁员影响，并在需要时采取缓解或补救行动 <sup>xxxii</sup>			<input type="checkbox"/>
确保附近社区的产权和产业利益没有在新冠疫情期间受到侵害 <sup>xxxiii</sup>			<input type="checkbox"/>

## 隐私保护

行动	阶段		
	准备	响应	恢复
<p>仅在为配合新冠疫情响应举措并符合相关法律框架的情况下，向政府披露通过电信或提供医疗保健护理获得的顾客或公众的个人资料。披露与新冠疫情相关的资料的范围和时间都应有限制<sup>xxxiv</sup></p>		<input type="checkbox"/>	
<p>制定政策，确保未经本人同意或政府根据相关法律提出合理要求，不得将感染新冠病毒的工人的姓名和联络资料向其他工人或公众公开<sup>xxxv</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>为负责保障私隐安全的员工，尤其是参与新冠病毒筛查程序的员工，提供关于在日常工作流程中尊重人权的培训或再培训<sup>xxxvi</sup></p>		<input type="checkbox"/>	

## 预防污名化和歧视

行动	阶段		
	准备	响应	恢复
<p>确保员工获得许可重返工作岗位时，不会受到歧视或污名化<sup>xxxvii</sup></p>			<input type="checkbox"/>
<p>制定程序防止散播虚假或误导信息，避免在工作场所中对边缘群体产生恐惧和偏见<sup>xxxviii</sup></p>	<input type="checkbox"/>		
<p>确保员工知悉如何负责任地使用社交媒体，防止在工作场所散播虚假信息，恐惧和偏见<sup>xxxix</sup></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>确保少数族裔，移民工人或其他弱势群体不会在广告，市场企划或机构外联中被负面地联系到新冠病毒，防止宣传对边缘群体的刻板印象，虚假信息或污名化<sup>xl</sup></p>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 公司政策和管理考量

行动	阶段		
	准备	响应	恢复
在公司网页或宣传材料中公开承诺尊重人权 <sup>xli</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
起草人权政策，确保将对人权政策的承诺告知内部和外部利益攸关方 <sup>xlii</sup>			<input type="checkbox"/>
定期与员工进行沟通，并保持与新冠疫情相关的企业决策和信息的透明度 <sup>xliii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
通过有效的申诉机制，为由新冠疫情引起的与企业相关的人权侵害提供即时和适当的补偿 <sup>xliv</sup>			<input type="checkbox"/>
建立可用的申诉机制及/或确保现有的申诉机制，例如热线等，有举报与新冠疫情相关事项的选择，并且保障所有员工和顾客能够使用 <sup>xlv</sup>	<input type="checkbox"/>		
向中小型供应商和零售商及时付款及/或延长贷款；配合政府的经济刺激措施，确保他们能度过疫情危机 <sup>xlvi</sup>		<input type="checkbox"/>	
在可行的情况下保留与供应商，尤其是中小型企业的合约关系 <sup>xlvii</sup>		<input type="checkbox"/>	
对供应链中的新供应商进行人权尽责（管理）调查 <sup>xlviii</sup>			<input type="checkbox"/>



## 联系方式

C19 快速自我评估是一份活动的文件，因为新冠疫情是一个仍在不断变化的危机，其风险的性质和程度仍有待充分识别。如果您有任何相关反馈或建议，欢迎联系我们。

亚洲工商业与人权 ( B+HR Asia ) 团队可提供进一步的指导和工具。如有任何问题或需要进一步协助，请联系：Sophia Areias，负责任参与专家 ( Responsible Engagement Specialist )，[sophia.areias@undp.org](mailto:sophia.areias@undp.org)。

## 其他专家信息

Livio Sarandrea, 亚洲工商业与人权 ( B+HR Asia ) 项目首席顾问&负责人，[livio.sarandrea@undp.org](mailto:livio.sarandrea@undp.org)

Sean Lees, 工商业与人权专家，[sean.lees@undp.org](mailto:sean.lees@undp.org)

Harpreet Kaur, 工商业与人权专家，[harpreet.kaur@undp.org](mailto:harpreet.kaur@undp.org)

[按此](#)查看亚洲工商业与人权 ( B+HR Asia ) 网站



Funded by the  
European Union



With support from the  
Government of Sweden



---

本文件受欧盟和瑞典政府的财政援助编制。本文所表达的观点不代表欧盟，瑞典政府或联合国开发计划署的官方意见。

- 
- <sup>i</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>ii</sup> 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
- <sup>iii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>iv</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>v</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>vi</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>vii</sup> 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.
- <sup>viii</sup> 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;
- <sup>ix</sup> ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>x</sup> 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](#)
- <sup>xi</sup> 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.
- <sup>xii</sup> International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990
- <sup>xiii</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>xiv</sup> ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- <sup>xv</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xvi</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xvii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- <sup>xviii</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xix</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xx</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xxi</sup> ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- <sup>xxii</sup> ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- <sup>xxiii</sup> International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- <sup>xxiv</sup> Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- <sup>xxv</sup> 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
- <sup>xxvi</sup> ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)
- <sup>xxvii</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008
- <sup>xxviii</sup> 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
- <sup>xxix</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xxx</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011
- <sup>xxxi</sup> 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
- <sup>xxxii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

---

<sup>xxxiii</sup> Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1.

<sup>xxxiv</sup> ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).

<sup>xxxv</sup> ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).

<sup>xxxvi</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).

<sup>xxxvii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

<sup>xxxviii</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

<sup>xxxix</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);

<sup>xl</sup> ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);

<sup>xli</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xlii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xliiii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xliiv</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xliv</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xlvi</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xlvii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

<sup>xlviii</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011