

## Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958

Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 4. června 1958 na svém čtyřicátém druhém zasedání,

rozhodnuvši přijmout některé návrhy týkající se diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání, jež jsou čtvrtým bodem jednacího pořadu zasedání,

stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

majíc na zřeteli, že Filadelfská deklarace prohlašuje, že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí a

majíc dále na zřeteli, že diskriminace zakládá porušení práv vyhlášených ve Všeobecné deklaraci lidských práv,

přijímá dne 25. června 1958 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958:

### Čl.1

1. Pro účely této úmluvy výraz "diskriminace" zahrnuje:

a) jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání;

b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.

2. Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.

3. Pro účely této úmluvy výrazy "zaměstnání" a "povolání" zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.

### Čl.2

Každý členský stát, pro který je tato úmluva v účinnosti, se zavazuje vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.

### Čl.3

Každý členský stát, pro který je tato úmluva v účinnosti, se zavazuje metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem

- a) usilovat o spolupráci s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a s jinými příslušnými orgány při prosazování přijetí a provádění této politiky;
- b) vydávat zákony a podporovat výchovné programy způsobilé zajistit přijetí a provádění této politiky;
- c) zrušit jakákoli zákonodárná ustanovení a změnit jakákoli správní opatření nebo praxi, které jsou neslučitelné s touto politikou;
- d) provádět tuto politiku, pokud jde o zaměstnání podřízená přímé kontrole národních orgánů;
- e) zajistit provádění této politiky při poradenství pro volbu povolání, odborném výcviku a zprostředkování práce, které podléhají kontrole národních orgánů;
- f) v každoročních zprávách o provádění úmluvy uvádět opatření, jež byla učiněna v souladu s touto politikou, a výsledky dosažené těmito opatřeními.

#### Čl.4

Jakákoli opatření vůči osobě, která je oprávněně podezřelá, že se zabývá činností škodlivou pro bezpečnost státu, nebo o níž je prokázáno, že se zabývá takovou činností, se nebudou pokládat za diskriminaci za předpokladu, že taková osoba bude mít právo se odvolat k příslušnému orgánu zřízenému v souladu s vnitrostátní praxí.

#### Čl.5

1. Zvláštní ochrana a podpůrná opatření, stanovená v jiných úmluvách nebo doporučeních přijatých Mezinárodní konferencí práce se nebudou pokládat za diskriminaci.
2. Každý členský stát může po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, stanovit, že se nebudou pokládat za diskriminaci jiná zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodů jako pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině nebo sociální či kulturní statut, obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu.

#### Čl.6

Každý členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, se zavazuje ji provádět v nemetropolitních územích v souladu s ustanoveními ústavy Mezinárodní organizace práce.

#### Čl.7

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

#### Čl.8

1. Tato úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.
2. Nabude účinnosti dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.
3. Pro každý další členský stát tato úmluva nabude účinnosti dvanáct měsíců od data, kdy jeho ratifikace byla zapsána.

#### Čl.9

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

#### Čl.10

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.

2. Když bude členským státům Organizace sdělovat zápis druhé ratifikace, jež mu byla oznámena, generální ředitel upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato úmluva nabude účinnosti.

#### Čl.11

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

#### Čl.12

Vždy, bude-li to považovat za nutné, Správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

#### Čl.13

1. Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:

a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí ipso iure okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení výše uvedeného článku 9, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti;

b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.

2. Tato úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a neratifikovaly revidující úmluvu.

#### Čl.14

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.