

Inkluzivní zaměstnavatel v právu

Rešerše právních zdrojů a strategií

V Brně

2023

Zuzana Durajová, Denisa Kramářová

© LLP Vision, s.r.o.

Obsah

OBSAH	2
ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ.....	4
ZÁVAZNÉ LIDSKOPRÁVNÍ DOKUMENTY	4
Všeobecná deklarace lidských práv	4
Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace	5
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	6
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	6
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	15
Úmluva o právech osob se zdravotním postižením	16
DOKUMENTY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	20
CÍLE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE	20
PRINCIPY POSÍLENÍ POSTAVENÍ ŽEN	22
RADA EVROPY	23
ZÁVAZNÉ LIDSKOPRÁVNÍ ÚMLUVY	23
JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDU PRO LIDSKÁ PRÁVA	23
JUDIKATURA EVROPSKÉHO VÝBORU PRO SOCIÁLNÍ PRÁVA	24
KOMISAŘ RADY EVROPY PRO LIDSKÁ PRÁVA	24
EVROPSKÁ UNIE	25
ZÁKLADNÍ DOKUMENTY	25
Evropský pilíř sociálních práv	25
Charta základních práv EÚ	28
SMĚRNICE	28
DOPORUČENÍ	29
ZÁVĚR ANEB CO SI Z TOHO MŮŽEME VZÍT?	30
DEFINICE A PRINCIPY:	30
Inkluze.....	30

Diverzita	31
Přiměřené úpravy	31
Interseksionalita.....	32
Rovné odměňování	32
Důstojná práce.....	32
Sladování pracovního a rodinného života	33
Diskriminace/diskriminační důvody	33
PRÁVNÍ RÁMEC.....	34
KONTROLA	35
DALŠÍ ZDROJE.....	36
PŘÍLOHY.....	38

Organizace spojených národů

Závazné lidskoprávní dokumenty

Všeobecná deklarace lidských práv

Článek 1

Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.

Článek 2

Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Žádný rozdíl nebude dále činěn z důvodu politického, právního nebo mezinárodního postavení země nebo území, k nimž určitá osoba přísluší, ať jde o zemi nebo území nezávislé nebo pod poručenstvím, nesamosprávné nebo podrobené jakémukoli jinému omezení suverenity.

Článek 4

Nikdo nesmí být držen v otroctví nebo nevolnictví; všechny formy otroctví a obchodu s otroky jsou zakázány.

Článek 7

Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.

Článek 22

Každý člověk má jako člen společnosti právo na sociální zabezpečení a nárok na to, aby mu byla národním úsilím i mezinárodní součinností a v souladu s organizací a s prostředky příslušného státu zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva, nezbytná k jeho důstojnosti a k svobodnému rozvoji jeho osobnosti.

Článek 23

1. Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.
2. Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.
3. Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.
4. Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Článek 1

1. Výraz "rasová diskriminace" v této úmluvě znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.
2. Tato úmluva se netýká rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování prováděného státem, který je stranou této úmluvy, mezi vlastními a cizími občany.
3. Žádné ustanovení této úmluvy nemůže být vykládáno tak, aby se dotýkalo jakýmkoli způsobem právních předpisů smluvních států o národnosti, státním občanství nebo naturalizaci, pokud tato ustanovení nediskriminují některou národnost.
4. Za rasovou diskriminaci nejsou považována zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytnou k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachovávání rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata.

Článek 5

V souladu se základními povinnostmi vyhlášenými v článku 2 této Úmluvy se smluvními státy zavazující, že zakáží a odstraní rasovou diskriminaci ve všech jejích formách a že zaručí právo každého na rovnost před zákonem bez rozlišování podle rasy, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu, zvláště pak při užívání těchto práv:

e) hospodářských, sociálních a kulturních práv, zejména:

i) práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Článek 22

1. Každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim.
2. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován; výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.
3. Nic v tomto článku neopravňuje smluvní strany Úmluvy Mezinárodní Organizace práce z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, aby přijaly zákonodárná opatření, jež by prejudikovala záruky stanovené v tomto Paktu nebo aplikovala právo takovým způsobem, jenž by tyto záruky prejudikoval.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Článek 2

1. Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje podniknout při maximálním využití svých zdrojů samostatně, i prostřednictvím mezinárodní součinnosti a spolupráce kroky hospodářské a technické k postupnému dosažení plného uskutečnění práv uznaných v tomto Paktu, a to všemi vhodnými prostředky, včetně přijetí zákonodárných opatření.
2. Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Jiné postavení = postižení (general comment 5) i starší osoby (general comment 6)

Článek 3

Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zajistí rovná práva mužů a žen při požívání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených v tomto Paktu.

Článek 6

1. Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.
2. Opatření, jež mají být učiněna státy, smluvními stranami Paktu, k dosažení plného uskutečnění tohoto práva, budou zahrnovat programy technického a odborného zaškolení a výcviku, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a plné a produktivní zaměstnanosti za podmínek, zajišťujících jednotlivci základní politické a hospodářské svobody.

General comment no. 18

„12. The exercise of work in all its forms and at all levels requires the existence of the following interdependent and essential elements, implementation of which will depend on the conditions present in each State party:

(a) Availability. States parties must have specialized services to assist and support individuals in order to enable them to identify and find available employment;

(b) Accessibility. The labour market must be open to everyone under the jurisdiction of States parties.⁴ Accessibility comprises three dimensions:

(i) Under its article 2, paragraph 2, and article 3, the Covenant prohibits any discrimination in access to and maintenance of employment on the grounds of race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth, physical or mental disability, health status (including HIV/AIDS), sexual orientation, or civil, political, social or other status, which has the intention or effect of impairing or nullifying exercise of the right to work on a basis of equality. According to article 2 of ILO Convention No. 111, States parties should “declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof”. Many measures, such as most strategies and programmes designed to eliminate employment-related discrimination, as emphasized in paragraph 18 of general comment No. 14 (2000) on the right to the highest attainable standard of health, can be pursued with E/C.12/GC/18 page 5 minimum resource implications through the adoption, modification or abrogation of legislation or the dissemination of information. The Committee recalls that, even in times of severe resource constraints, disadvantaged and marginalized individuals and groups must be protected by the adoption of relatively low-cost targeted programmes;⁵

(ii) Physical accessibility is one dimension of accessibility to employment as explained in paragraph 22 of general comment No. 5 on persons with disabilities;

(iii) Accessibility includes the right to seek, obtain and impart information on the means of gaining access to employment through the establishment of data networks on the employment market at the local, regional, national and international levels; (c) Acceptability and quality. Protection of the right to work has several components, notably the right of the worker

to just and favourable conditions of work, in particular to safe working conditions, the right to form trade unions and the right freely to choose and accept work.

Women and the right to work

13. Article 3 of the Covenant prescribes that States parties undertake to “ensure the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights”. The Committee underlines the need for a comprehensive system of protection to combat gender discrimination and to ensure equal opportunities and treatment between men and women in relation to their right to work by ensuring equal pay for work of equal value.⁶ In particular, pregnancies must not constitute an obstacle to employment and should not constitute justification for loss of employment. Lastly, emphasis should be placed on the link between the fact that women often have less access to education than men and certain traditional cultures which compromise the opportunities for the employment and advancement of women.

Young persons and the right to work

14. Access to a first job constitutes an opportunity for economic self-reliance and in many cases a means to escape poverty. Young persons, particularly young women, generally have great difficulties in finding initial employment. National policies relating to adequate education and vocational training should be adopted and implemented to promote and support access to employment opportunities for young persons, in particular young women.

Child labour and the right to work

15. The protection of children is covered by article 10 of the Covenant. The Committee recalls its general comment No. 14 (2000) and in particular paragraphs 22 and 23 on children’s right to health, and emphasizes the need to protect children from all forms of work that are likely to interfere with their development or physical or mental health. The Committee reaffirms the E/C.12/GC/18 page 6 need to protect children from economic exploitation, to enable them to pursue their full development and acquire technical and vocational education as indicated in article 6, paragraph 2. The Committee also recalls its general comment No. 13 (1999), in particular the definition of technical and vocational education (paras. 15 and 16) as a component of general education. Several international human rights instruments adopted after the ICESCR, such as the Convention on the Rights of the Child, expressly recognize the need to protect children and young people against any form of economic exploitation or forced labour.

Older persons and the right to work

16. The Committee recalls its general comment No. 6 (1995) on the economic, social and cultural rights of older persons and in particular the need to take measures to prevent discrimination on grounds of age in employment and occupation.

(22. Article 6 of the Covenant requires States parties to take appropriate steps to safeguard the right of everyone to the opportunity to gain a living by work which is freely chosen or accepted. In this regard, the Committee, bearing in mind that older workers who have not reached retirement age often encounter problems in finding and keeping jobs, stresses the need for measures to prevent discrimination on grounds of age in employment and occupation. GENERAL COMMENT NO. 6)

Persons with disabilities and the right to work

17. The Committee recalls the principle of non-discrimination in access to employment by persons with disabilities enunciated in its general comment No. 5 (1994) on persons with disabilities. “The ‘right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts’ is not realized where the only real opportunity open to disabled workers is to work in so-called ‘sheltered’ facilities under substandard conditions.”⁹ States parties must take measures enabling persons with disabilities to secure and retain appropriate employment and to progress in their occupational field, thus facilitating their integration or reintegration into society.¹⁰ Migrant workers and the right to work 18. The principle of non-discrimination as set out in article 2.2 of the Covenant and in article 7 of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families should apply in relation to employment opportunities for migrant workers and their families. In this regard the Committee underlines the need for national plans of action to be devised to respect and promote such principles by all appropriate measures, legislative or otherwise.

Core obligations

31. In general comment No. 3 (1990) the Committee confirms that States parties have a core obligation to ensure the satisfaction of minimum essential levels of each of the rights covered by the Covenant. In the context of article 6, this “core obligation” encompasses the obligation to E/C.12/GC/18 page 9 ensure non-discrimination and equal protection of employment. Discrimination in the field of employment comprises a broad cluster of violations affecting all stages of life, from basic education to retirement, and can have a considerable impact on the work situation of individuals and groups. Accordingly, these core obligations include at least the following requirements:

- (a) To ensure the right of access to employment, especially for disadvantaged and marginalized individuals and groups, permitting them to live a life of dignity;
- (b) To avoid any measure that results in discrimination and unequal treatment in the private and public sectors of disadvantaged and marginalized individuals and groups or in weakening mechanisms for the protection of such individuals and groups;
- (c) To adopt and implement a national employment strategy and plan of action based on and addressing the concerns of all workers on the basis of a participatory and transparent process that includes employers’ and workers’ organizations.

Such an employment strategy and plan of action should target disadvantaged and marginalized individuals and groups in particular and include indicators and benchmarks by which progress in relation to the right to work can be measured and periodically reviewed.“

General comment no. 5

The “right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts” (art. 6 (1)) is not realized where the only real opportunity open to disabled workers is to work in so called “sheltered” facilities under sub standard conditions. Arrangements whereby persons with a certain category of disability are effectively confined to certain occupations or to the production of certain goods may violate this right. Similarly, in the light of principle 13 (3) of the Principles for the Protection of Persons with Mental Illness and for the Improvement of Mental Health Care, “therapeutical treatment” in institutions which amounts to forced labour is also incompatible with the Covenant. In this regard, the prohibition on forced labour contained in the International Covenant on Civil and Political Rights is also of potential relevance.

22. According to the Standard Rules, persons with disabilities, whether in rural or urban areas, must have equal opportunities for productive and gainful employment in the labour market. For this to happen it is particularly important that artificial barriers to integration in general, and to employment in particular, be removed. As the International Labour Organization has noted, it is very often the physical barriers that society has erected in areas such as transport, housing and the workplace which are then cited as the reason why persons with disabilities cannot be employed. For example, as long as workplaces are designed and built in ways that make them inaccessible to wheelchairs, employers will be able to “justify” their failure to employ wheelchair users. Governments should also develop policies which promote and regulate flexible and alternative work arrangements that reasonably accommodate the needs of disabled workers.

23. Similarly, the failure of Governments to ensure that modes of transportation are accessible to persons with disabilities greatly reduces the chances of such persons finding suitable, integrated jobs, taking advantage of educational and vocational training, or commuting to facilities of all types. Indeed, the provision of access to appropriate and, where necessary, specially tailored forms of transportation is crucial to the realization by persons with disabilities of virtually all the rights recognized in the Covenant.)

Článek 7

Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:

a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům:

- (i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci;
- (ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu;
- b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky;
- c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti;
- d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.

General comment no. 23

Core obligations

65. States parties have a core obligation to ensure the satisfaction of, at the very least, minimum essential levels of the right to just and favourable conditions of work. Specifically, this requires States parties to:

- (a) Guarantee through law the exercise of the right without discrimination of any kind as to race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth, disability, age, sexual orientation, gender identity, intersex status, health, nationality or any other status;
- (b) Put in place a comprehensive system to combat gender discrimination at work, including with regard to remuneration;
- (c) Establish in legislation and in consultation with workers and employers, their representative organizations and other relevant partners, minimum wages that are non-discriminatory and non-derogable, fixed by taking into consideration relevant economic factors and indexed to the cost of living so as to ensure a decent living for workers and their families;
- (d) Adopt and implement a comprehensive national policy on occupational safety and health;
- (e) Define and prohibit harassment, including sexual harassment, at work through law, ensure appropriate complaints procedures and mechanisms and establish criminal sanctions for sexual harassment;
- (f) Introduce and enforce minimum standards in relation to rest, leisure, reasonable limitation of working hours, paid leave and public holidays.“

General comment no. 23

„11. Not only should workers receive equal remuneration when they perform the same or similar jobs, but their remuneration should also be equal even when their work is completely different but nonetheless of equal value when assessed by objective criteria. This requirement goes beyond only wages or pay to include other payments or benefits paid directly or indirectly to workers. Although equality between men and women is particularly important in this context and even merits a specific reference in article 7 (a) (i), the Committee reiterates that equality applies to all workers without distinction based on race, ethnicity, nationality, migration or health status, disability, age, sexual orientation, gender identity or any other ground.“

„17. “Conditions of work” in this particular subparagraph include the “conditions” identified in the work contract that can affect the rate of remuneration, as well as broader “conditions” referred to in other paragraphs of article 7. Thus, a woman performing work of equal value to that of a male counterpart should not have fewer contractual protections or more arduous contractual requirements. This requirement does not prevent women from enjoying specific conditions of work relating to pregnancy and maternity protection.“

„47. The right to just and favourable conditions of work relates to specific workers:

(a) Female workers: Progress on the three key interrelated indicators for gender equality in the context of labour rights — the “glass ceiling”, the “gender pay gap” and the “sticky floor” — remains far from satisfactory. Intersectional discrimination and the absence of a life-cycle approach regarding the needs of women lead to accumulated disadvantages that have a negative impact on the right to just and favourable conditions of work and other rights. Particular attention is needed to address occupational segregation by sex and to achieve equal remuneration for work of equal value, as well as equal opportunity for promotion, including through the introduction of temporary special measures. Any assessment of the “value” of work must avoid gender stereotypes that could undervalue E/C.12/GC/23 12 work predominantly performed by women. States parties should take into account the different requirements of male and female workers. For example, specific measures might be necessary to protect the safety and health of pregnant workers in relation to travel or night work. Day-care services in the workplace and flexible working arrangements can promote equal conditions of work in practice. Workers benefiting from gender-specific measures should not be penalized in other areas. States parties must take measures to address traditional gender roles and other structural obstacles that perpetuate gender inequality;

(b) Young workers and older workers: All workers should be protected against age discrimination. Young workers should not suffer wage discrimination, for example, being forced to accept low wages that do not reflect their skills. An excessive use of unpaid internships and training programmes, as well as of short-term and fixed-term contracts that negatively affect job security, career prospects and social security benefits, is not in line with the right to just and favourable conditions of work. Laws and regulations should include specific measures to protect the health and safety of young workers, including through raising the minimum age for certain types of work.³⁸ Older workers should receive fair wages and equal remuneration for work of equal value, and have equal opportunity for promotion based on their experience and know-

how.³⁹ Specific health and safety measures might be necessary, and older workers should benefit from pre-retirement programmes, if they so wish. ⁴⁰ The cumulative effects of discrimination against female workers through the life cycle might require targeted measures to achieve equality and guarantee fair wages, equal opportunities for promotion and equal pension rights;

(c) Workers with disabilities: At times, workers with disabilities require specific measures to enjoy the right to just and favourable conditions of work on an equal basis with others. Workers with disabilities should not be segregated in sheltered workshops. They should benefit from an accessible work environment and must not be denied reasonable accommodation, like workplace adjustments or flexible working arrangements. They should also enjoy equal remuneration for work of equal value and must not suffer wage discrimination due to a perceived reduced capacity for work;“

„31. The reference to equal opportunity requires that hiring, promotion and termination not be discriminatory. This is highly relevant for women and other workers, such as workers with disabilities, workers from certain ethnic, national and other minorities, lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex workers, older workers and indigenous workers.“ General comment č. 23

„32. Equality in promotion requires the analysis of direct and indirect obstacles to promotion, as well as the introduction of measures such as training and initiatives to reconcile work and family responsibilities, including affordable day-care services for children and dependent adults. In order to accelerate de facto equality, temporary special measures might be necessary.²⁷ They should be regularly reviewed and appropriate sanctions applied in the event of non-compliance.“

General comment no. 6

„23. The right "to the enjoyment of just and favourable conditions of work" (art. 7 of the Covenant) is of special importance for ensuring that older workers enjoy safe working conditions until their retirement. In particular, it is desirable to employ older workers in circumstances in which the best use can be made of their experience and know-how.“

General comment no. 5

„The right to “the enjoyment of just and favourable conditions of work” (art. 7) applies to all disabled workers, whether they work in sheltered facilities or in the open labour market. Disabled workers may not be discriminated against with respect to wages or other conditions if their work is equal to that of non disabled workers. States parties have a responsibility to ensure that disability is not used as an excuse for creating low standards of labour protection or for paying below minimum wages.“

Článek 8. 1

Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují zajistit:

- a) právo každého na zakládání odborových organizací a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru, podléhající pouze stanovám příslušné odborové organizace, k uplatňování a ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Výkon tohoto práva nesmí být omezen žádnými omezeními kromě těch, která jsou stanovena zákonem a která jsou nezbytná v demokratické společnosti, v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku, nebo k ochraně práv a svobod druhých;
- b) právo odborových organizací na zakládání národních federací nebo konfederací a jejich právo vytvářet mezinárodní odborové organizace nebo se k nim připojit;
- c) právo odborových organizací na svobodnou činnost, nepodléhající žádným omezením kromě těch, která jsou stanovena zákonem a která jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod druhých;
- d) právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země.

2. Tento článek nebrání uložit zákonná omezení výkonu těchto práv pro příslušníky ozbrojených sil nebo policie nebo správních orgánů státu.

3. Nic v tomto článku neopravňuje smluvní strany Úmluvy Mezinárodní organizace práce z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, aby přijaly zákonodárná opatření, jež prejudikovala záruky stanovené v této Úmluvě, nebo aplikovaly právo takovým způsobem, jenž by tyto záruky prejudikoval.

Článek 10

Státy, smluvní strany Paktu, uznávají, že:

1. Nejširší možná ochrana a pomoc by měla být poskytnuta rodině, která je přirozenou a základní jednotkou společnosti, zvláště k jejímu založení a po dobu, kdy odpovídá za péči a výchovu nezletilých dětí. Sňatek musí být uzavřen na základě svobodného souhlasu snoubenců.
2. Zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by pracujícím matkám měla být poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.
3. Zvláštní opatření by měla být činěna pro ochranu a pomoc všem dětem a mládeži bez jakékoli diskriminace na základě rodinného původu nebo jiných podmínek. Děti a mládež by měly být ochraňovány před hospodářským a sociálním vykořisťováním. Jejich zaměstnávání prací, která by škodila jejich morálce nebo zdraví nebo byla nebezpečná jejich životu, nebo by mohla brzdit jejich normální vývoj, by měla být trestná podle zákona. Státy by měly také stanovit věkovou hranici, pod kterou by dětská námezdní práce měla být zakázána a trestána podle zákona.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Článek 11

1. Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména:

- a) práva na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí;
- b) práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- c) práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování;
- d) práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;
- e) práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;
- f) práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky;

2. Za účelem zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci příjmu státy, smluvní strany, veškerá příslušná opatření:

- a) k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu;
- b) k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků;
- c) k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojit rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřízení a rozvoje sítě zařízení péče o děti;
- d) k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.

3. Právní předpisy upravující poskytování ochrany ve věcech uvedených v tomto článku, budou pravidelně přehodnocovány ve světle vědeckých a technických znalostí a dle potřeby budou revidovány, rušeny nebo rozšiřovány.

General recommendation No. 27 on older women and protection of their human rights

Work and pension benefits

41. States parties have an obligation to facilitate the participation of older women in paid work without discrimination based on their age and gender. States parties should ensure that **special attention is paid to addressing problems that older women might face in their working life, and that they are not forced into early retirement or similar situations.** States parties should also monitor the impact of gender-related pay gaps on older women.

42. States parties have an obligation to ensure that the retirement age in both the public and private sectors do not discriminate against women. Consequently, States parties have an obligation to ensure that pension policies are not discriminatory in any manner, even when women opt to retire early, and that all older women who have been active have access to adequate pensions. States parties should adopt all appropriate measures, including, where necessary, temporary special measures, to guarantee such pensions.

43. States parties should ensure that older women, including those who have the responsibility for the care of children, have access to appropriate social and economic benefits, such as childcare benefits, as well as access to all necessary support when caring for elderly parents or relatives.

44. States parties should provide adequate non-contributory pensions, on an equal basis with men, to all women who have no other pension or insufficient income security, and State-funded allowances should be made available and accessible to older women, particularly those living in remote or rural areas.

General recommendation No. 26 on women migrant workers

(c) Regulations and monitoring systems, as follows: (i) States parties should adopt regulations and design monitoring systems to ensure that recruiting agents and employment agencies respect the rights of all women migrant workers. States parties should include in their legislation a comprehensive definition of irregular recruitment along with a provision on legal sanctions for breaches of the law by recruitment agencies (article 2 (e)); (ii) States parties should also implement accreditation programmes to ensure good practices among recruitment agencies (article 2 (e));

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Článek 5

Rovnost a nediskriminace

1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že všechny osoby jsou před zákonem a ze zákona rovnoprávné a mají právo na rovnost před zákonem a stejná práva vyplývající ze zákona bez jakékoli diskriminace.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zakazují veškerou diskriminaci na základě zdravotního postižení a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní ochranu před diskriminací z jakýchkoli důvodů.

3. S cílem podpořit rovnoprávnost a odstranit diskriminaci, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá příslušná opatření pro zajištění poskytování přiměřené úpravy. 4. Specifická opatření, která jsou nezbytná k urychlení nebo dosažení faktické rovnoprávnosti osob se zdravotním postižením, se nepovažují podle této úmluvy za diskriminaci.

Všeobecný komentář k článku 5:

67. Za účelem zajištění faktické rovnosti ve smyslu Úmluvy musí smluvní státy zajistit, že nebude docházet k diskriminaci na základě postižení v souvislosti s prací a zaměstnáním. Aby byly zajištěny přiměřené úpravy, jak to stanoví článek 5 (3), a aby bylo dosaženo nebo urychlena faktická rovnost v pracovním prostředí, jak to stanoví článek 5 (4) by smluvní státy měly:

(a) usnadnit přechod od segregujícího pracovního prostředí pro lidi s postižením a zprostředkovat podporu jejich zapojení na otevřeném pracovním trhu a v mezidobí rovněž zajistit bezprostřední aplikovatelnost pracovních práv v těchto prostředích;

(b) prosazovat právo na podporované zaměstnávání, včetně pracovní asistence, pracovní koučinku a odborných kvalifikačních programů; chránit práva pracovníků s postižením; a zajistit právo na svobodně zvolené zaměstnání;

(c) zajistit, že lidé s postižením nebudou placeny méně, než je relevantní minimální mzda a nebudou přicházet o benefit sociálního zabezpečení z důvodu postižení, pokud začnou pracovat;

(d) výslovně uznat, že odepření přiměřených úprav je diskriminací, a zakázat mnohonásobnou a průnikovou diskriminaci a obtěžování;

(e) zajistit odpovídající přechod do a ze zaměstnání pro lidi s postižením nediskriminačním způsobem. Smluvní státy jsou zavázány k tomu, aby zajistily rovný a účinný přístup k benefitům a nárokům, jako je důchod nebo podpora v nezaměstnanosti. Takové nároky nesmí být narušeny vyloučením ze zaměstnání a tím dále zhoršuje jejich situaci vyloučení;

(f) podporovat práci v inkluzivních a přístupných, bezpečných a zdravých prostředích ve veřejném i soukromém sektoru;

(g) zajistit, že lidé s postižením budou užívat rovné příležitosti ohledně možnosti kariérního postupu prostřednictvím pravidelných hodnotících setkání se svými manažery a definováním cílů, kterých by mělo být dosaženo, jako součásti srozumitelné strategie;

(h) zajistit přístup ke školení, rekvalifikaci a vzdělávání, včetně odborného výcviku a budování kapacity pro zaměstnance s postižením, a poskytovat školení o zaměstnávání lidí s postižením a přiměřených úpravách pro zaměstnavatele, organizace zastupující zaměstnance a zaměstnavatele, odbory a příslušné orgány;

(i) pracovat na univerzálně aplikovatelných pracovních zdravotních a bezpečnostních opatření pro lidi s postižením, včetně pracovních bezpečnostních a zdravotních nařízení, které nebudou pro lidi s postižením diskriminační a které budou inkluzivní;

(j) uznání práv lidí s postižením na přístup k obchodním organizacím a odborům

Článek 9

Přístupnost

1. S cílem umožnit osobám se zdravotním postižením žít nezávisle a plně se zapojit do všech oblastí života společnosti, přijmou státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, příslušná opatření k zajištění přístupu osob se zdravotním postižením, na rovnoprávném základě s ostatními, k hmotným životním podmínkám, dopravě, informacím a komunikaci,

včetně informačních a komunikačních technologií a systémů, a k dalším zařízením a službám dostupným nebo poskytovaným veřejnosti, a to v městských i venkovských oblastech. Tato opatření, která budou zahrnovat identifikaci a odstraňování překážek a bariér bránících přístupnosti, se budou týkat, mimo jiné: a) budov, dopravní sítě, dopravy a dalších vnitřních i venkovních zařízení, včetně škol, obytných budov, zdravotnických zařízení a pracovišť; b) informačních, komunikačních a dalších služeb, včetně elektronických služeb a záchranných služeb.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou také příslušná opatření, jejichž cílem bude:

- a) vypracovat a vyhlásit minimální vnitrostátní standardy a normy pro zajištění přístupnosti zařízení a služeb dostupných nebo poskytovaných veřejnosti a kontrolovat jejich provádění;
- b) zajistit, aby soukromé subjekty, které provozují zařízení a služby dostupné nebo poskytované veřejnosti, braly v úvahu všechna hlediska přístupnosti pro osoby se zdravotním postižením;
- c) zajistit pro zainteresované osoby školení o problémech v přístupnosti, kterým čelí osoby se zdravotním postižením;
- d) vybavit budovy a další veřejně přístupná zařízení značením v Braillově písmu a ve snadno čitelných a srozumitelných formách;
- e) zajistit různé formy asistence a prostředníky, včetně průvodců, předčitatelů a profesionálních tlumočnicků znakové řeči, k usnadnění přístupu do budov a dalších veřejně přístupných zařízení;
- f) podporovat další vhodné formy asistence a podpory pro osoby se zdravotním postižením s cílem zajištění jejich přístupu k informacím; g) podporovat přístup osob se zdravotním postižením k novým informačním a komunikačním technologiím a systémům, včetně internetu; h) podporovat plánování, vývoj, výrobu a distribuci informačních a komunikačních technologií a systémů již v rané fázi způsobem, který zajistí jejich přístupnost za vynaložení minimálních nákladů.

Všeobecný komentář k článku 9:

41. Persons with disabilities cannot effectively enjoy their work and employment rights, as described in article 27 of the Convention, if the workplace itself is not accessible. **Workplaces therefore have to be accessible, as is explicitly indicated in article 9, paragraph 1 (a). A refusal to adapt the workplace constitutes a prohibited act of disabilitybased discrimination. Besides the physical accessibility of the workplace, persons with disabilities need accessible transport and support services to get to their workplaces.** All information pertaining to work, advertisements of job offers, selection processes and communication at the workplace that is part of the work process must be accessible through sign language, Braille, accessible electronic formats, alternative script, and augmentative and alternative modes, means and formats of communication. All trade union and labour rights must also be accessible, as must training opportunities and job qualifications. For example, foreign language or computer courses for employees and trainees must be conducted in an accessible environment in accessible forms, modes, means and formats.

Článek 27

Práce a zaměstnávání

1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

- a) zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek naboru, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- b) chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, a na nápravu křivd;
- c) zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními;
- d) umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;
- e) podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;
- f) podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání;
- g) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru;
- h) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;
- i) zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;
- j) podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce;
- k) podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zajistí, aby osoby se zdravotním postižením nebyly drženy v otroctví nebo nevolnictví a byly chráněny, na rovnoprávném základě s ostatními, před nucenou nebo povinnou prací.

Článek 28

Přiměřená životní úroveň a sociální ochrana

1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na přiměřenou životní úroveň pro ně a jejich rodiny, zahrnující v to dostatečnou výživu, ošacení a bydlení, a na neustálé zlepšování životních

podmínek, a podniknou odpovídající kroky, aby zabezpečily a podpořily realizaci tohoto práva bez diskriminace na základě zdravotního postižení.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na sociální ochranu a na užívání tohoto práva bez diskriminace na základě zdravotního postižení a podniknou odpovídající kroky, aby zabezpečily a podpořily realizaci tohoto práva, včetně opatření:

- a) na zajištění rovného přístupu osob se zdravotním postižením k nezávadné vodě a vhodným a dostupným službám, kompenzačním pomůckám a další pomoci související s uspokojováním potřeb vztahujících se ke zdravotnímu postižení;
- b) na zajištění přístupu osob se zdravotním postižením, a zejména žen, dívek a starších osob se zdravotním postižením, k programům sociální ochrany a snížení chudoby;
- c) na zajištění přístupu osob se zdravotním postižením a jejich rodin žijících v podmínkách chudoby k pomoci od státu s úhradou výdajů souvisejících se zdravotním postižením, včetně odpovídajícího proškolení, poradenství, finanční pomoci a respektní péče;

Dokumenty Mezinárodní organizace práce

- Equal Remuneration Convention
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention
- Workers with Family Responsibilities Convention
- Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention
- Indigenous and Tribal Peoples Convention
- Maternity Protection Convention
- HIV and AIDS Recommendation
- Elimination of Violence and Harassment in the World of Work

Možná inspirace:

[Transforming enterprises through diversity and inclusion](#), 2022 (více v příloze)

Cíle udržitelného rozvoje

Cíl 1. Všude ukončit chudobu ve všech jejích formách

1.4 Do roku 2030 zajistit, aby všichni muži a ženy, zejména chudí a zranitelní, měli rovná práva na ekonomické zdroje, jakož i přístup k základním službám, vlastnictví a kontrolu nad půdou a jinými formami vlastnictví, dědictví, přírodní zdroje, vhodné nové technologie a finanční služby, včetně mikrofinancování.

Cíl 5. Dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek

5.1 Ukončit všechny formy diskriminace všech žen a dívek na celém světě.

5.5 Zajistit ženám plnou a účinnou účast a rovné příležitosti pro vedoucí postavení na všech úrovních rozhodování v politickém, hospodářském a veřejném životě.

Cíl 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny.

8.5 Do roku 2030 dosáhnout plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním postižením, a stejné odměny za práci stejné hodnoty.

Cíl 10. Snížit nerovnosti v rámci jednotlivých zemí a mezi nimi

10.1 Do roku 2030 postupně dosáhnout a udržet růst příjmů dolních 40 % obyvatelstva na vyšší úrovni, než je národní průměr.

10.2 Do roku 2030 posílit a podporovat sociální, ekonomické a politické začlenění všech bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní postižení, rasu, etnický původ, náboženství nebo ekonomické či jiné postavení

10.3 Zajistit rovné příležitosti a snížit nerovnosti ve výsledcích, mimo jiné odstraněním diskriminačních zákonů, politik a postupů a podporou vhodných právních předpisů, politik a opatření v tomto ohledu

10.4 Přijímat politiky, zejména daňovou, mzdovou a politiku sociální ochrany, a postupně dosahovat větší rovnosti.

Principy posílení postavení žen

[\(UN Women, ILO\)](#)

Principle 1



Establish high-level corporate leadership for gender equality.

Principle 2



Treat all women and men fairly at work– respect and support human rights and nondiscrimination.

Principle 3



Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.

Principle 4



Promote education, training and professional development for women.

Principle 5



Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

Principle 6



Promote equality through community initiatives and advocacy.

Principle 7



Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

Rada Evropy

Závazné lidskoprávní úmluvy

Evropská úmluva o ochraně lidských práva základních svobod

Evropská úmluva o sociální a zdravotní pomoci

Evropská sociální charta

Evropská úmluva o právním postavení migrujících pracovníků

Revidovaná Evropská sociální charta

Evropská úmluva o sociálním zabezpečení

Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Databáze HUDOC

Factsheets:

- Gender equality
- Gender identity issues
- Sexual orientation issues
- Trade union rights
- Surveillance at workplace

Handbook on European non-discrimination law

Judikatura Evropského výboru pro sociální práva

Databáze HUDOC

Komisař Rady Evropy pro lidská práva

Doporučení CM/Rec(2014)2 Výboru ministrů členským státům o podpoře lidských práv starších osob

Usnesení 1958 (2013) o boji proti diskriminaci starších osob na trhu práce

Issue paper "Lidská práva a postižení: Rovná práva pro všechny"

Issue paper "Lidská práva a genderová identita"

Zpráva "Lidská práva Romů a kočovníků v Evropě"

Evropská unie

Základní dokumenty

Evropský pilíř sociálních práv

Evropský pilíř sociálních práv by měl sloužit jako vodítko na cestě k efektivním výsledkům v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti při řešení současných a budoucích výzev, které jsou přímo zaměřeny na uspokojení nezbytných potřeb lidí, i na cestě k zajištění lepšího uzákonění a uplatňování sociálních práv.

KAPITOLA I Rovné příležitosti a přístup na trh práce

01 Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení

Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovedností, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.

02 Rovnost žen a mužů

- a. Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu.
- b. Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

03 Rovné příležitosti

Bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup ke zboží a službám dostupným veřejnosti. Musí být podporovány rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin.

04 Aktivní podpora zaměstnanosti

a. Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními.

b. Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání.

c. Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení své situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.

KAPITOLA II Spravedlivé pracovní podmínky

05 Bezpečné a adaptabilní zaměstnání

a. Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

b. V souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace. c. Musí se podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky.

Musí se podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost. Musí se usnadňovat profesní mobilita.

d. Musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla být přiměřenou délkou.

06 Mzdy

a. Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.

b. Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících.

c. Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.

07 Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění

a. Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby.

b. Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

08 Sociální dialog a zapojení pracovníků

a. Sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. V příslušném

případě musí být smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery prováděny na úrovni Unie a jejích členských států.

b. Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.

c. Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.

09 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti a musí být motivováni k jejich vyváženému využití.

10 Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů

a. Pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

b. Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich účast na trhu práce.

c. Pracovníci mají právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání

Charta základních práv EÚ

Směrnice

Směrnice Rady o ochraně mladistvých pracovníků

Směrnice Rady, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem

Směrnice Rady o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Evropského parlamentu o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné

Směrnice Rady, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Evropského parlamentu a Rady o agenturním zaměstnávání

Doporučení

Doporučení Komise o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce

Doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti

Doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů

Závěr aneb Co si z toho můžeme vzít?

Problémy:

- Sociální práva nejsou přímo vymahatelná.
- Mezinárodní úmluvy a dokumenty zavazují státy, nikoliv zaměstnavatele.
- Standardy nejsou jednotné.
- Některé mají pouze doporučující povahu.

Definice a principy:

Inkluze

Inkluze v zaměstnání znamená, že všichni jednotlivci mají rovné možnosti získat a udržet si zaměstnání, plně se podílet na práci, při kariérním postupu a odměňování, bez jakékoli formy diskriminace na základě pohlaví, etnického původu, postižení, věku, náboženství či jiného postavení. Inkluze znamená rovnováhu mezi sounáležitostí (vytvářením a udržováním silného pocitu přijetí ostatními a vazbami a stabilními vztahy s ostatními) a individualizací (jsou vnímáni, chápáni a oceňováni jako jednotlivci, aniž by museli skrývat nebo přizpůsobovat své aspekty, aby zapadli). Na rozdíl od diverzity, která je často zaměřena kvantitativně (míra reprezentace jednotlivých skupin), inkluze představuje kvalitativní složku (prožitky a zkušenosti jednotlivců a skupin).

Základní principy:

Rovné příležitosti: Zajištění stejných šancí a podmínek pro všechny jednotlivce při hledání zaměstnání, kariérním postupu a odměňování.

Nediskriminace: Zákaz diskriminace na pracovišti na základě chráněných charakteristik.

Plné začlenění: Zajištění, že všichni zaměstnanci mají možnost aktivně se podílet na pracovním životě, bez ohledu na jejich pohlaví, etnický původ, postižení, věk, náboženství či jiného postavení.

Přiměřené úpravy: Poskytnutí podpůrných opatření a přizpůsobení pracovního prostředí tak, aby umožnilo všem zaměstnancům plně se účastnit a využít svůj potenciál.

Diverzita

Cílem diverzity v zaměstnání je vytvoření inkluzivního prostředí, které respektuje a využívá bohatství různorodosti mezi zaměstnanci. Diverzita na pracovišti souvisí s podobností a rozdíly, které existují mezi lidmi a které mohou ovlivnit pracovní a obchodní příležitosti a výsledky. Rozmanitost se týká podobností a rozdílů spojených s osobními charakteristikami, jako je věk, zdravotní postižení, pohlaví, genderová identita, etnický původ, rasa, náboženství či sexuální orientace, ale také podobností a rozdílů na úrovni hodnot, perspektiv, pracovních stylů, povinnosti péče, hierarchické úrovně či pracovních rolí. Většina osob se identifikuje s vícero skupinami a tyto se můžou v průběhu času měnit, což může ovlivnit a posunout její pracovní příležitosti a výsledky.

Přiměřené úpravy

Přiměřené úpravy v zaměstnání jsou opatření nebo úpravy pracovního prostředí poskytovány zaměstnavatelem k odstranění bariér a zajištění rovných příležitostí osobám se zdravotním postižením nebo jinými specifickými potřebami plné a efektivní zapojení do pracovního života, tj. při hledání zaměstnání, plnění pracovních povinností či kariérním postupu.

Může jít například o úpravu pracovního prostředí nebo pracovních pomůcek, flexibilní pracovní dobu nebo možnost práce na dálku, poskytnutí asistence nebo tlumočnicka, poskytnutí speciálního vzdělávání nebo podpory.

Intersekcionalita

Intersekcionalita je koncept, který bere v úvahu, jak různé formy diskriminace (například na základě pohlaví, etnického původu, postižení, sexuální orientace nebo genderové identity) se mohou vzájemně ovlivňovat a posilovat, a tak vytvářet jedinečný zážitek nebo situaci pro jednotlivce v pracovním prostředí.

Lidé mohou být vystaveni různým formám diskriminace zároveň, což může vést k mnohem komplexnějším situacím, než by bylo možné vyjádřit pouze jednou charakteristikou, jako je například pohlaví nebo etnický původ. Zaměstnavatelé by měli být schopni identifikovat a adresovat různé aspekty diskriminace a vytvářet postupy a pokyny, které respektují různorodost a zaručují rovné příležitosti pro všechny pracovníky bez ohledu na kombinaci osobních charakteristik.

Rovné odměňování

Rovné odměňování znamená zásadu, že všichni jednotlivci mají právo na stejnou odměnu za stejnou práci bez ohledu na jejich osobní charakteristiky, jako je pohlaví, rasová nebo etnická příslušnost, náboženství, zdravotní postižení nebo jakákoli jiná charakteristika. Právo na rovné odměňování znamená, že zaměstnavatelé by měli zajistit, aby odměny byly stanoveny na základě objektivních a relevantních kritérií spojených s prací, nikoli s osobními vlastnostmi zaměstnanců. Zajištění rovného odměňování je klíčové pro ochranu základních lidských práv, podporu rovnosti a eliminaci diskriminace v pracovním prostředí.

Důstojná práce

Právo na důstojnou předpokládá zajištění pracovních podmínek, které jsou spravedlivé, bezpečné, zajišťují důstojný život a respektují lidskou důstojnost.

Důstojná práce je založena na čtyřech základních pilířích, jak je definuje Mezinárodní organizace práce:

1. Tvorba pracovních míst a rozvoj podnikání

Zajištění přístupu k produktivní práci, která poskytuje spravedlivý příjem, bezpečné pracovní podmínky, sociální ochranu a rovné příležitosti pro všechny pracovníky bez diskriminace.

2. Sociální zabezpečení

Zajištění ochrany a zabezpečení pro pracovníky a jejich rodiny v případě nemoci, nezaměstnanosti, invalidity a v důchodu.

3. Pracovní podmínky a právo

Respektování základních pracovních práv, jako je svoboda sdružování se a kolektivní vyjednávání, zákaz nucené práce a dětské práce a dodržování minimálních pracovních standardů

4. Vláda a sociální dialog

Zapojení pracovníků, zaměstnavatelů a vlády do dialogu a vyjednávání o pracovních otázkách a sociální politice s cílem dosáhnout shody a společného porozumění

Sladování pracovního a rodinného života

Sladování pracovního znamená možnost jednotlivců dosáhnout rovnováhy mezi svým pracovním a rodinným životem. Tento koncept zdůrazňuje právo na možnost kombinovat zaměstnání s rodinnými povinnostmi a péčí o blízké osoby bez diskriminace nebo znevýhodňování na pracovišti. To zahrnuje podporu politik a opatření, která umožňují flexibilní pracovní podmínky, zajištění rodičovské dovolené, péče o děti, péče o starší členy rodiny nebo lidi se zdravotním postižením a podporu rovného přístupu žen a mužů k těmto možnostem. Sladování pracovního a rodinného života je důležité pro podporu rovnosti pohlaví, prevenci diskriminace na základě rodinného stavu a zajištění důstojných pracovních podmínek pro všechny pracovníky.

Diskriminace/diskriminační důvody

Nedůvodné rozlišování, omezení, vylučování nebo jiné méně příznivé zacházení na základě jejich chráněných charakteristik, oproti jiné osobě ve srovnatelné situaci. Diskriminací je také obtěžování a různé druhy šikany.

Mezi chráněné charakteristiky patří:

Rasa a etnický původ: Diskriminace na základě rasy, etnického původu, původu, barvy pleti nebo národnostního původu.

Pohlaví: Diskriminace na základě pohlaví, včetně žen, mužů a osob s odlišnou genderovou identitou. Také diskriminace z důvodu mateřství.

Náboženství a víra: Diskriminace na základě náboženství, víry, přesvědčení či absence náboženského vyznání.

Postižení: Diskriminace na základě existence domnělého či skutečného postižení. Může jít také o odvozenou diskriminaci (např. rodič postiženého dítěte).

Sexuální orientace a genderová identita: Diskriminace na základě sexuální orientace či genderové identity.

Věk: Diskriminace na základě věku. Zvláště se týká ochrany práv dětí a starších lidí.

Státní příslušnost: Diskriminace z důvodu občanství a státní příslušnosti.

Na co se zaměřit?

- Jaké má zaměstnavatel hodnoty?
- Jsou obsaženy ve vnitřních dokumentech/politikách týkajících se náborů, přizpůsobení pracovních míst, HR, možností flexibility v práci?
- Má konkrétní politiky týkající se nulové tolerance proti diskriminaci, obtěžování, násilí?
- Má určené konkrétní osoby a postup při konkrétních incidentech?

Právní rámec

- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce
- Antidiskriminační zákon
- Občanský zákoník
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákon o BOZP
- Zákon o kolektivním vyjednávání
- Bezbariérová vyhláška

Na co se zaměřit?

- Dodržuje zaměstnavatel všechny zákonné povinnosti?
- Jsou zákonné povinnosti obsaženy ve vnitřních dokumentech/politikách?
- Jsou pracovní smlouvy přístupné a flexibilní?
- Mají různí zaměstnanci na stejné pozici stejnou odměnu?
- Je stanovení odměn transparentní?
- Znají zaměstnanci svá práva?
- Můžou se zaměstnanci sdružovat v odborech?

Kontrola

- Soudy
- Státní úřad inspekce práce
- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Veřejný ochránce práv

Na co se zaměřit?

- Byl zaměstnavatel v minulosti podroben kontrole ze strany státních úřadů nebo soudu?
- Jaký byl výsledek kontroly?
- Jaké kroky byly činěny směrem k implementaci závěrů kontroly?
- Je zaměstnavatel vstřícný vůči kontrolním orgánům?
- Provádí zaměstnavatel také vnitřní monitoring/audit a evaluaci prostřednictvím svých zaměstnanců?

Další zdroje

<https://s38312.pcdn.co/wp-content/uploads/Employer-Toolkit-Intellectual-Disability-Final-Version.pdf>

https://www.hi.org/sn_uploads/document/PP_InclusiveEmployment.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf

https://learn.weps.org/local/static/about_us.php

https://www.weps.org/sites/default/files/2022-12/WEPS%20BROCHURE%20%28december%202022%29_0.pdf

<https://www.weps.org/sites/default/files/2020-04/WEPS%20Tool%20Questionnaire.pdf>

<https://www.weps.org/sites/default/files/2021-09/WEPS%20GUIDANCE%20%20Anti-Discrimination%20FINAL%20FINAL.pdf>

<https://www.weps.org/sites/default/files/2020-10/Empowering%20Women%20at%20Work-2020%20Report.pdf>

<https://www.hi.org/en/inclusive-employer-toolbox>

<https://www.opendoorgroup.org/40179-2/>

<https://www.inclusiveemployers.co.uk/inclusive-employers-standard/the-six-pillars-of-diversity-and-inclusion/>

<https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/doporuceni-obcane-eu-v-cesku.pdf>

https://www.ochrance.cz/dokument/tehotenstvi_a_materstvi_na_pracovisti/

https://www.ochrance.cz/dokument/byt_lgbt_v_cesku/

https://www.ochrance.cz/dokument/diskriminace_v_cr_obet_diskriminace_a_jeji_prekazky_v_pristupu_ke_spravedlnosti/

https://www.ochrance.cz/dokument/projevy_diskriminace_v_pracovni_inzerci/

https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/110-2010-DIS-MC_Vyzkumna_zprava.pdf

https://www.suip.cz/documents/20142/43720/rovne_zachazeni2019.pdf/3c66c9b2-68c0-9a9c-1580-e37717bfb217

Přílohy

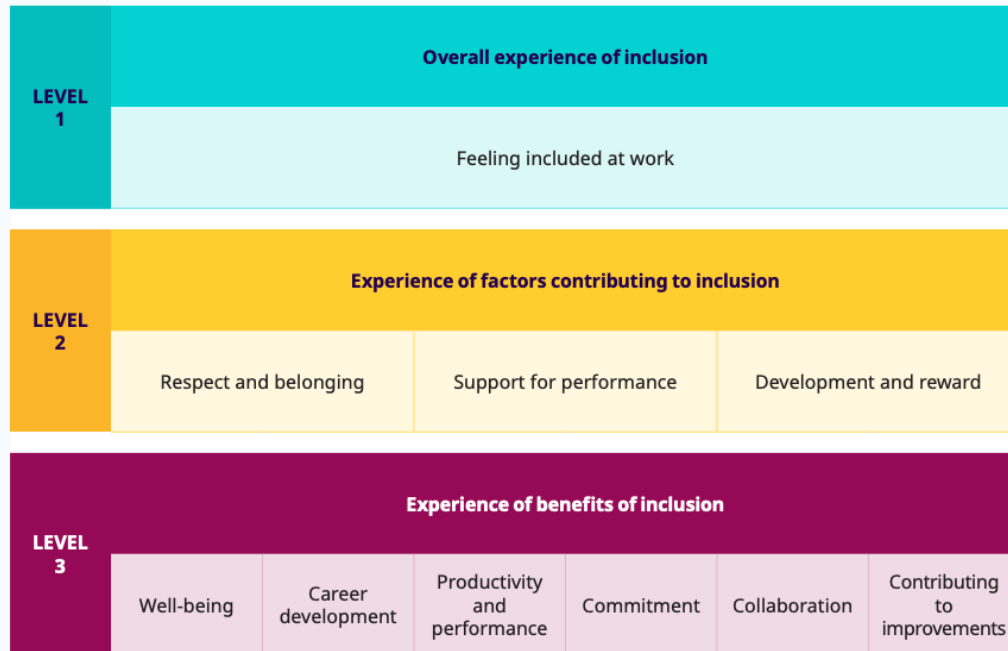
Vybrané části publikace [Transforming enterprises through diversity and inclusion](#),

„This study presents a framework for measuring inclusion at work at three levels. First, we test the degree to which employees say they feel included at work. Second, we consider three factors identified in the wider literature as contributing to both belonging and individuation that create inclusion, that is the extent to which employees feel:

- (1) respected for who they are and the skills and experience they bring and experience a sense of belonging at work;
- (2) supported to perform well in their roles; and
- (3) rewarded and developed at work, all in an environment that supports equal opportunity and treatment.

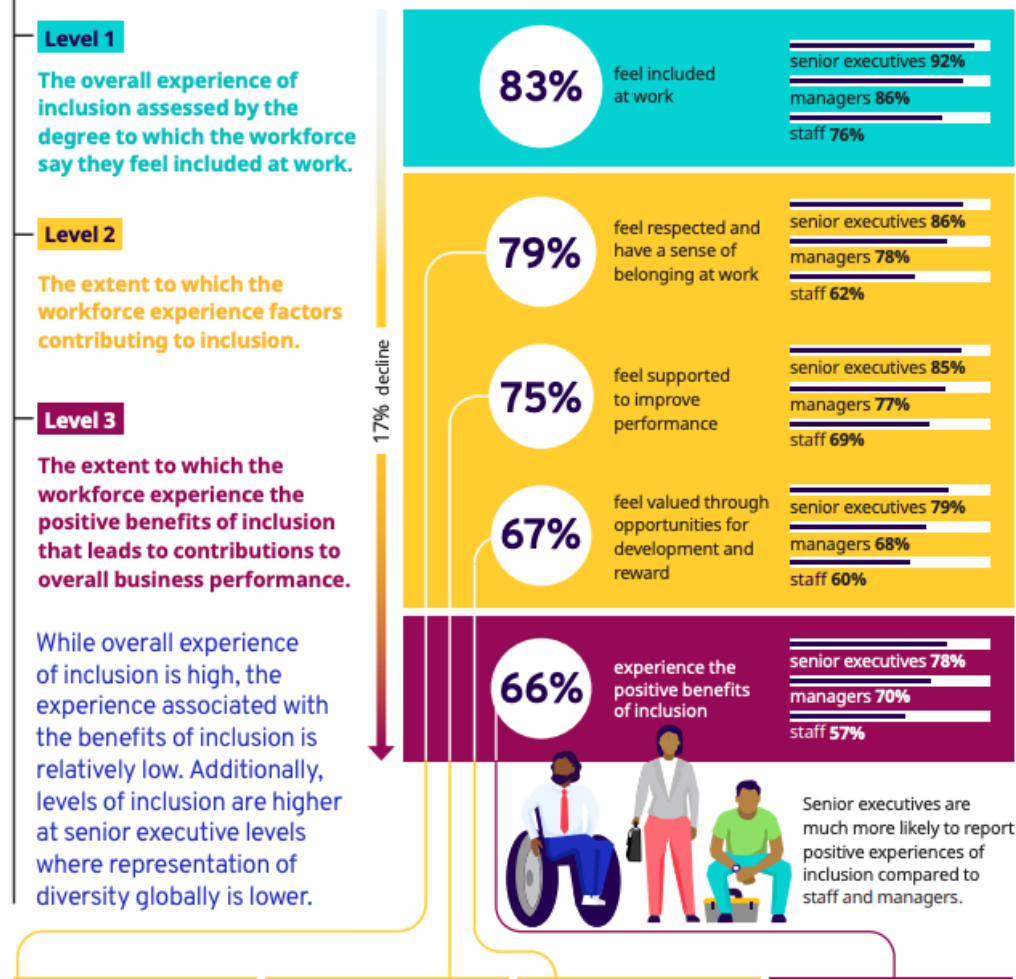
Third, we examine the extent to which employees experience the positive benefits of inclusion referred to in the wider literature as potentially making a significant contribution to overall business performance. These benefits include an increased sense of well-being, ambition for career development, higher levels of productivity, performance, commitment, collaboration and opportunities to contribute to better ways of doing things where they work.“

► Figure 3. A framework for measuring inclusion



► Chapter 2 overview

Our study seeks to understand and measure the experience of inclusion at work by unpacking it at three levels:



Further breakdown of factors contributing to aspects of inclusion

86% are treated with respect 75% can be their authentic self at work 73% say that their perspectives are sought out at work	75% are supported with flexible work arrangements 73% are confident that inappropriate workplace behaviour will be acted upon 70% say that reasonable accommodation will be provided	66% say that they are fairly rewarded 61% say that promotions are made fairly and transparently 67% say that they are supported to advance their career	56% experience a high sense of well-being 59% have strong ambition for promotion 61% are encouraged to speak up about better ways of doing things
---	--	---	---

„More support is needed to build greater understanding of the impact of intersectionality – considering different personal characteristics, such as ethnicity/race and gender, as well as an employee’s level in the enterprise hierarchy – on inclusion and how enterprises can benefit from inclusion. Steps should focus on encouraging enterprises to broaden the focus of action on D&I across multiple minoritized groups and hierarchical levels.“

The examples of the achievement of strong or transformational change on D&I in the research all have four things in common. **First**, they each focus on adopting a strategic and culture change approach to D&I. **Second**, they build diversity at top management levels. **Third**, they adopt an approach to leading change on D&I that is shared by leaders, managers and employees at all levels. **Finally**, they embed D&I into every aspect of the employee life cycle and organizational activity through policies and practices.

Four key principles based on best practice guidance that are impactful in creating inclusion and that are applicable globally:

1. First, when respondents report that D&I is a priority and part of the strategy and culture where they work, embedded in values and behaviours as well as policies and processes, respondents globally are 21 per cent more likely to agree that they are encouraged and supported to advance their career, and they are 15 per cent more likely to speak up about new or better ways of doing things.
2. Second, when there is representation of minoritized groups in top management, this has a positive impact on inclusion across all employee groups and an even greater impact among respondents who are from the same minoritized group that is well represented in top management. For example, when women are represented in critical mass in at least 40 per cent of top management positions, women across all levels are 9 per cent more likely to feel included, 10 per cent more likely to feel encouraged and supported to advance their career and 12 per cent more likely to report high levels of well-being at work.
3. Third, when senior leaders and all managers and staff are held accountable as role models for D&I in their everyday actions and behaviours and work together to co-create the approach to D&I, survey respondents are 11 per cent more likely to report feeling committed to their company and to experience high levels of collaboration with colleagues.

4. Finally, higher levels of inclusion and the benefits of inclusion for employees and their employers are only fully realized when actions are applied across the employee life cycle from recruitment through development and retention and targeted at creating both a strong sense of belonging and enabling everyone to be themselves at work with their individual needs seen, understood, cared about and, wherever possible, met. For example, when there are goals and actions in place to recruit and develop people from minoritized backgrounds, respondents are 8 per cent more likely to agree that opportunities and decisions about promotions are made fairly and transparently and 7 per cent more likely to feel encouraged and supported to advance their career. When there is a D&I policy in place, respondents are 9 per cent more likely to agree they are generally treated with respect and 18 per cent more likely to feel supported to work flexibly.

► Chapter 3 overview

Four principles have been identified to achieve transformational change on D&I globally. The principles highlight the importance of focusing on behaviour and culture change in relation to D&I as well as policies and practices:

Principle 1

Adopt a strategic and cultural change approach to D&I

When D&I actions are clearly identifiable in company strategy/ culture, the workforce is:

- 13%** more likely to report high levels of well-being
- 18%** more likely to feel confident about receiving support for reasonable accommodation
- 21%** more likely to feel encouraged and supported to advance their career

Principle 2

Build diversity in top management levels

When there are at least 40% women in top management:

- Women are:
- 9%** more likely to feel included at work
 - 12%** more likely to feel valued for being their authentic self at work
- Men are:
- 3%** more likely to feel included at work
 - 7%** more likely to feel valued for being their authentic self at work

Principle 4

Embed D&I into the employee life-cycle and organizational practice

When a D&I policy exists, the workforce is:

- 9%** more likely to be treated with respect
- 18%** more likely to feel supported with flexible work arrangements
- 26%** more likely to believe that decisions about promotions are made fairly and transparently

Principle 3

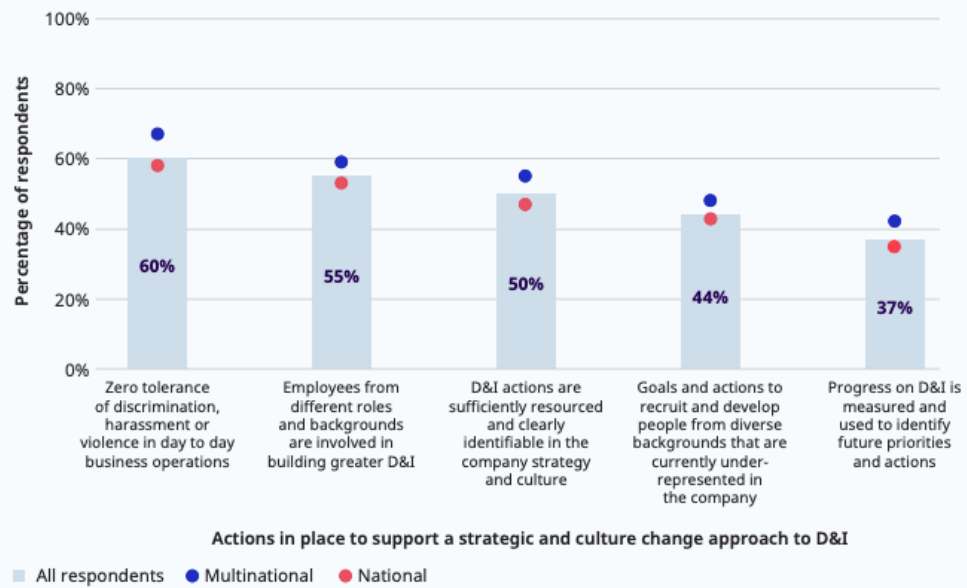
Establish shared leadership and accountability on D&I

When senior leaders are held accountable as role models for D&I, the workforce is:

- 11%** more likely to report high levels of well-being
- 10%** more likely to report ambitions for career development
- 10%** more likely to feel encouraged to speak up about better ways of doing things

1. Adopting a strategic and culture change approach to D&I

► Figure 13. “Are any of the following in place to support D&I in your company?”, all results and results by scale of operation

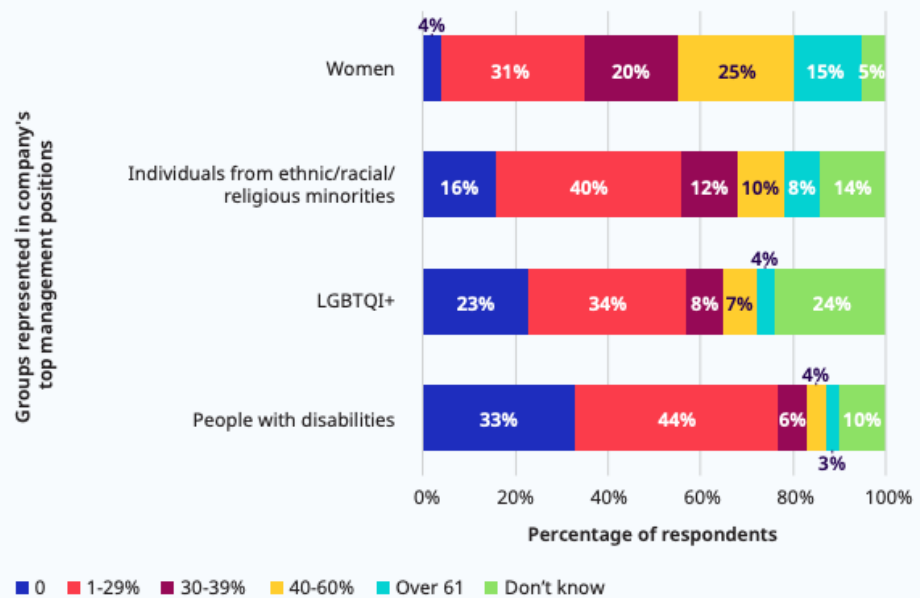


Source: ILO survey on D&I, 2021.

Note: See Appendix III, figure A11 for more detailed results by enterprise size.

2. Building diversity at top management levels

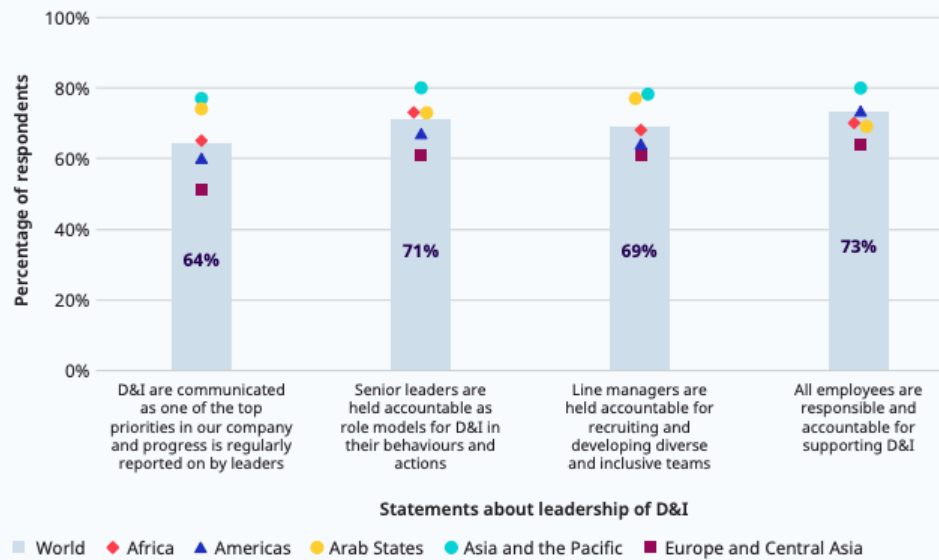
► Figure 15. "To what extent are the following groups represented in your company's top management positions?", all results



Source: ILO survey on D&I, 2021.

3. Creating a shared leadership approach to D&I

► Figure 16. “To what extent do you agree or disagree with the following statements about leadership of D&I in your company” (respondents who strongly agree and agree), results by region



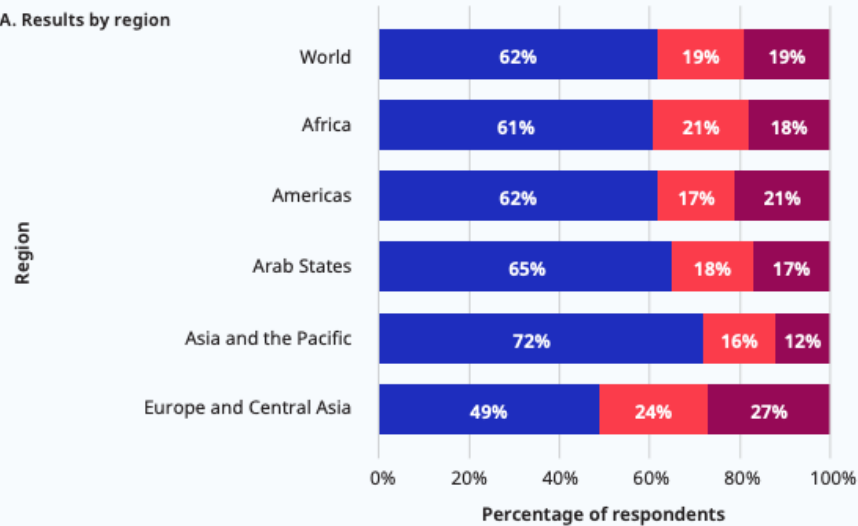
Source: ILO survey on D&I, 2021.

Note: See Appendix III, figure A12 for more detailed results by enterprise size and respondents' position.

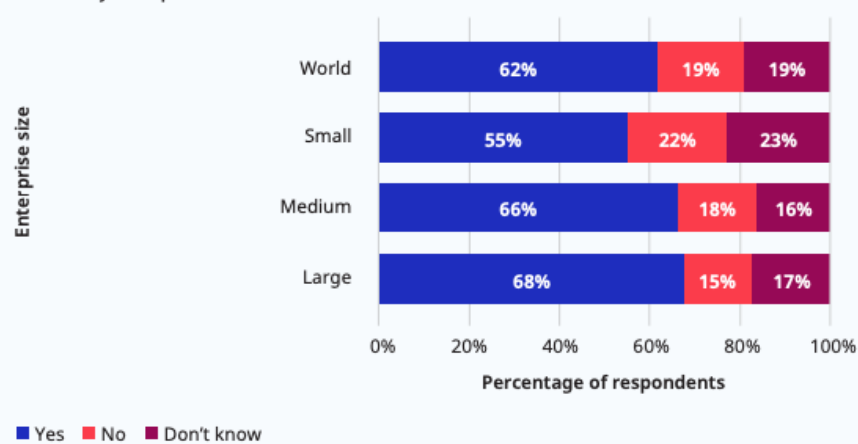
4. Embedding D&I into every aspect of the employee life cycle and organizational activity

► Figure 17. “Does your company have a stated policy on D&I?”

Panel A. Results by region

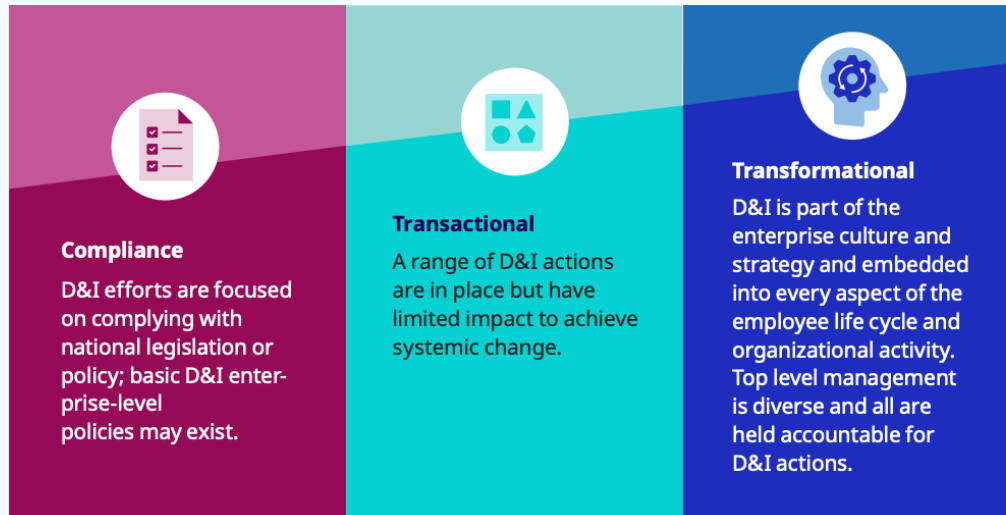


Panel B. Results by enterprise size



Source: ILO survey on D&I, 2021.

► Figure 2. Three levels of maturity in enterprise approaches to D&I



► Chapter 4 overview

Despite the large body of research on the business case for D&I, many of the arguments are not yet driving enterprise action:

Business case for D&I

Numerous research from reputable organizations capture and reinforce the business case for enhanced enterprise action on D&I. D&I in the workplace leads to:

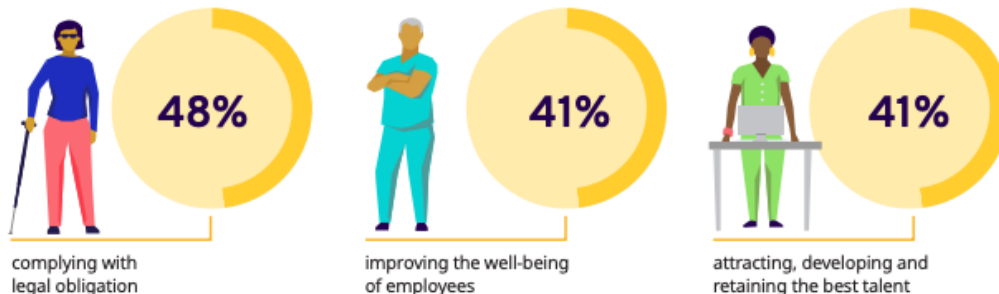


Top drivers of D&I

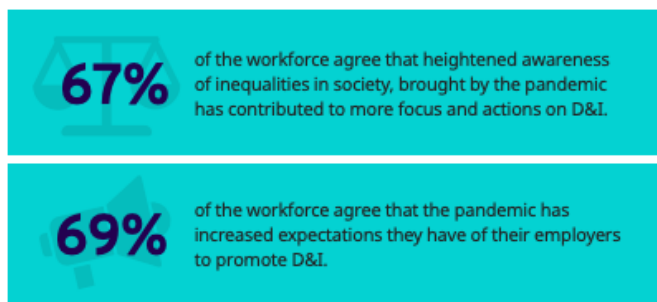
The ILO survey on D&I shows that the business case is not fully driving D&I action.

Rather the top driver is:

The second and third drivers are linked to the business case:



External factors, including the COVID-19 pandemic, drive enterprise action to promote D&I:



This study shows that it is not a question of whether enterprises are influenced by the business case or other drivers that promote D&I. Rather, all these drivers combined are most likely to lead to enterprises taking action that creates sustainable and transformational change on D&I.

PROJEKT

The Vision For/Of Inclusive Employers

je spolufinancován **Evropskou unií**.

Moudrý zaměstnavatel je inkluzivní zaměstnavatel!
Provádíme organizace změnou k inkluzivnímu pracovnímu prostředí.



Spolufinancováno
Evropskou unií



IQUALITY VISION

Více projektů podpořených Evropskou unií na www.mapaprojektu.cz