

Dz.U.61.42.218

## **KONWENCJA (Nr 111)**

### **DOTYCZĄCA DYSKRYMINACJI W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I WYKONYWANIA ZAWODU**

**przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.**

(Dz. U. z dnia 20 września 1961 r.)

**W imieniu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej**

**RADA PAŃSTWA**

**POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ**

podaje do powszechnej wiadomości:

W dniu 25 czerwca 1958 r. przyjęta została w Genewie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Po zaznajomieniu się z powyższą Konwencją Rada Państwa uznała ją i uznaje za słuszną zarówno w całości, jak i każde z postanowień w niej zawartych; oświadcza, że wymieniona Konwencja jest przyjęta, ratyfikowana i potwierdzona oraz przyrzeka, że będzie niezmiennie zachowywana.

Na dowód czego wydany został Akt niniejszy, opatrzony pieczęcią Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Dano w Warszawie, dnia 8 maja 1961 r.

(Tekst Konwencji zamieszczony jest w załączniku do niniejszego numeru).

## **ZAŁĄCZNIK**

### **KONWENCJA 111**

#### **KONWENCJA DOTYCZĄCA DYSKRYMINACJI W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I WYKONYWANIA ZAWODU**

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

Zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 4 czerwca 1958 r. na swej czterdziestej drugiej sesji;

Postanowiwszy przyjąć różne wnioski dotyczące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku obrad sesji;

Postanowiwszy, że wnioski te ujęte zostaną w formie konwencji międzynarodowej;

Zważywszy, że Deklaracja Filadelfijska stwierdza, iż wszystkie istoty ludzkie, bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągnięcia postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami;

Zważywszy ponadto, że dyskryminacja stanowi pogwałcenie praw wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka,

Przyjmuję w dniu dwudziestym piątym czerwca tysiąc dziewięćset pięćdziesiątego ósmego roku poniższą konwencję pod nazwą: Konwencja dotycząca dyskryminacji (w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu), 1958:

#### **Artykuł 1.**

1. Dla celów niniejszej konwencji określenie "dyskryminacja" oznacza:
  - a) wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu;
  - b) wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji.
2. Rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację.
3. Dla celów niniejszej konwencji wyrazy "zatrudnienie" i "zawód" obejmują dostęp do szkolenia zawodowego, dostęp do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak również warunki pracy.

#### **Artykuł 2.**

Każdy Członek, dla którego niniejsza konwencja jest w mocy, zobowiązuje się do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzała do popierania, metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju, równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie.

#### **Artykuł 3.**

Każdy Członek, dla którego niniejsza konwencja jest w mocy, winien metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju:

- a) dążyć do pozyskania współpracy organizacji pracodawców i pracowników i innych właściwych instytucji w celu popierania przyjęcia i stosowania tej polityki;
- b) wydawać ustawy i popierać programy wychowawcze, mające na celu zapewnienie tego przyjęcia i stosowania;
- c) uchylić wszelkie przepisy prawne i zmienić wszelkie postanowienia lub praktyki administracyjne sprzeczne z tą polityką;
- d) prowadzić tę politykę w odniesieniu do zajęć podlegających bezpośredniej kontroli jakiejś władzy krajowej;
- e) zapewnić stosowanie tej polityki w działalności urzędów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy, podlegających kontroli jakiejś władzy krajowej;
- f) wskazywać w rocznych sprawozdaniach o stosowaniu konwencji, jakie zastosowano środki zgodnie z tą polityką i jakie uzyskano wyniki.

#### **Artykuł 4.**

Nie są uważane za dyskryminację wszelkie środki dotyczące osoby, która indywidualnie stanie się przedmiotem uzasadnionego podejrzenia, że oddaje się działalności szkodliwej dla bezpieczeństwa państwa lub co do której ustalono, że faktycznie oddaje się tej działalności, jeżeli osobie tej przysługuje prawo odwołania się do właściwej instancji, ustalonej zgodnie z praktyką krajową.

#### **Artykuł 5.**

1. Specjalne środki ochrony lub pomocy przewidziane w innych konwencjach lub zaleceniach przyjętych przez Międzynarodową Konferencję Pracy nie są uważane za dyskryminację.

2. Każdy Członek może, po porozumieniu się z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, tam gdzie takie organizacje istnieją, określić jako nie stanowiące dyskryminacji wszelkie inne specjalne środki, zastosowane dla uwzględnienia specyficznych potrzeb osób, względem których specjalna ochrona lub opieka jest powszechnie uznana za potrzebną ze względów takich, jak płeć, wiek, inwalidztwo, ciężary rodzinne albo poziom społeczny lub kulturalny.

#### **Artykuł 6.**

Każdy Członek ratyfikujący niniejszą konwencję zobowiązuje się do stosowania jej na obszarach niemetalopolitalnych, zgodnie z postanowieniami Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

#### **Artykuł 7.**

Formalne ratyfikacje niniejszej konwencji będą przesłane do Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy w celu zarejestrowania.

#### **Artykuł 8.**

1. Niniejsza konwencja wiązać będzie tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacja została zarejestrowana przez Dyrektora Generalnego.

2. Wejdzie ona w życie w dwanaście miesięcy po zarejestrowaniu ratyfikacji dwóch Członków przez Dyrektora Generalnego.

3. Następnie konwencja niniejsza wejdzie w życie dla każdego Członka w dwanaście miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

#### **Artykuł 9.**

1. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie okresu dziesięcioletniego od daty jej pierwotnego wejścia w życie aktem zakomunikowanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przezeń zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą konwencję, i który w ciągu roku od wygaśnięcia okresu dziesięcioletniego, wymienionego w poprzednim paragrafie, nie skorzysta z możliwości wypowiedzenia, przewidzianego przez niniejszy artykuł, będzie związany na nowy okres dziesięcioletni, a następnie będzie mógł wypowiedzieć niniejszą konwencję po wygaśnięciu każdego okresu dziesięcioletniego w warunkach przewidzianych w niniejszym artykule.

#### **Artykuł 10.**

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i wypowiedzeń, które mu zakomunikują Członkowie Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Organizacji o zarejestrowaniu drugiej zakomunikowanej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę, w której niniejsza konwencja wejdzie w życie.

#### **Artykuł 11.**

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy poda do wiadomości Sekretarza Generalnego Narodów Zjednoczonych, w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, pełne informacje dotyczące wszelkich ratyfikacji i wszelkich aktów wypowiedzenia, jakie zarejestrował zgodnie z poprzedzającymi artykułami.

### **Artykuł 12.**

Ilekcrc Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy uzna to za potrzebne, złoży ona Konferencji Ogólnej sprawozdanie o stosowaniu niniejszej konwencji i rozważy celowość wniesienia na porządek obrad Konferencji sprawy jej rewizji całkowitej lub częściowej.

### **Artykuł 13.**

1. W razie gdyby Konferencja przyjęła nową konwencję, stanowiącą całkowitą lub częściową rewizję niniejszej konwencji i o ile nowa konwencja nie postanowi inaczej:

- a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji stanowiącej rewizję pociągnie za sobą z samego prawa, mimo postanowień artykułu 9, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja stanowiąca rewizję weszła w życie;
- b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji stanowiącej rewizję niniejsza konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji Członków.

2. Niniejsza konwencja pozostanie w każdym razie w mocy zarówno co do formy, jak i treści, dla Członków, którzy ją ratyfikowali, a którzy by nie ratyfikowali konwencji stanowiącej rewizję.

### **Artykuł 14.**

Teksty francuski i angielski niniejszej konwencji mają jednakową moc obowiązującą.