

# KONVENCIJA (Br. 111) O DISKRIMINACIJI U ZAPOŠLJAVANJU I ZANIMANJU, iz 1958.

## Član 1.

Za primenu ove Konvencije izraz diskriminacija podrazumeva:

- a) svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu, koji idu za tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja;
  - b) svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva, koje ide za tim da uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu upošljavanja ili zanimanja, koje će moći poimenice naznačiti zainteresovana država članica nakon konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i radnika, ako one postoje, i drugih odgovarajućih organa.
2. Pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na traženim kvalifikacijama za neko određeno zaposlenje nisu smatrani kao diskriminacija.
3. Za primenu ove konvencije reči upošljavanje i zanimanje podrazumevaju pristup stručnom osposobljavanju, pristup zapošljavanju i raznim zanimanjima, kao i uslove zaoposlenja.

## Član 2

Svaka država članica, za koju je ova konvencija na snazi, obavezuje se da formuliše i sprovodi nacionalnu politiku koja teži da unapredi, pomoću metoda prilagođenih nacionalnim uslovima i običajima, jednakost mogućnosti i postupka u pogledu zapošljavanja i zanimanja, u cilju otklanjanja svake diskriminacije.

## Član 3

Svaka država članica, za koju je ova Konvencija na snazi, treba, na način prilagođen nacionalnim prilikama i običajima:

- a) da nastoji da uspostavi saradnju sa organizacijama poslodavaca i radnika i ostalim odgovarajućim organima u cilju prihvatanja i sprovođenja ove politike;
- b) da donosi zakone i podstiče donošenje programa za osposobljavanje kojima bi se obezbedilo prihvatanje i sprovođenje ove politike;
- c) da ukine svaku zakonsku odredbu i da izmeni svaku administrativnu odredbu ili praksu koja se ne slaže sa pomenutom politikom;
- d) da sprovodi ovu politiku u pogledu upošljavanja pod direktnom kontrolom neke nacionalne vlasti,
- e) da obezbedi sprovođenje ove politike u delatnostima službi za profesionalnu orijentaciju (za stručno osposobljavanje) i za upošljavanje pod kontrolom neke nacionalne vlasti;
- f) da naznači u svojim godišnjim izveštajima o primeni ove Konvencije, mere koje su preduzete saglasno ovoj politici kao i postignute rezultate.

## Član 4

Ne smatraju se kao diskriminacije sve mere namenjene nekom licu koje je individualno predmet neke opravdane sumnje da sprovodi delatnost štetnu po sigurnost države ili za koju je ustanovljeno da se

uistinu odaje ovoj aktivnosti, ukoliko pomenuto lice ima prava da pribegne nekom nadležnom organu ustanovljenom prema nacionalnoj praksi.

#### Član 5.

1. Posebne mere zaštite ili pomoći, predviđjene u drugim Konvencijama i Preporukama, koje je usvojila Međunarodna konferencija rada, ne smatraju se kao diskriminacija.

2. Svaka država članica može, posle konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i radnika, ako one postoje, definisati kao nediskriminacione sve ostale posebne mere koje su namenjene da se vodi računa o posebnim potrebama lica za koje je zaštita ili neka posebna pomoć uopšte priznata kao potrebna iz razloga kao što su pol, godine, invalidnost, porodične obaveze ili socijalni ili kulturni nivo.

#### Član 6.

Svaka država članica koja ratifikuje ovu Konvenciju obavezuje se da će je primenjivati na svoje zavisne teritorije, saglasno odredbama Ustava Međunarodne organizacije rada.

#### Član 7

Službena ratifikovanja ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa koji će ih registrovati.