

مرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٠  
بالتصديق على اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١)  
لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة

نحن حمد بن عيسى آل خليفة أمير دولة البحرين.  
بعد الإطلاع على الدستور،  
وعلى اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز في  
الاستخدام والمهنة، الموقعة في جنيف في اليوم الخامس والعشرين من حزيران  
عام ثمانية وخمسين وتسعمائة وألف،  
وبناءً على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية،  
وبعد أخذ رأي مجلس الشورى،  
وبعد موافقة مجلس الوزراء،

رسمنا بالآتي:

المادة الأولى

صُودق على اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ الخاصة  
بالتمييز في الاستخدام والمهنة الموقعة في جنيف في اليوم الخامس والعشرين  
من حزيران عام ثمانية وخمسين وتسعمائة وألف والمرافقة لهذا المرسوم.

المادة الثانية

على الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا المرسوم، ويعمل به من تاريخ  
نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة البحرين  
حمد بن عيسى آل خليفة

صدر في قصر الرفاع:

بتاريخ: ١٣ محرم ١٤٢١هـ

الموافق: ١٨ أبريل ٢٠٠٠م

## اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،  
وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الثانية  
والأربعين في ٤ حزيران / يونيه ١٩٥٨ ،  
وإذ قرر أن يعتمد بعض المقترحات المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة ، وهو  
موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة ،  
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ،  
وإذ نرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكد أن لجميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم ،  
الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية  
والكرامة ، والأمن الاقتصادي ، وتكافؤ الفرص ،  
وإذ نرى كذلك أن التمييز يمثل انتهاكا للحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،  
يعتمد ، في هذا اليوم الخامس والعشرين من حزيران عام ثمان وخمسين وتسعمائة وألف ،  
الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨ :

### المادة ( ١ )

- ( ١ ) في مفهوم هذه الاتفاقية ، يعنى مصطلح " التمييز " :
- أ - أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو  
الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي ، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق  
تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة .
- ب - أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص  
أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي  
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - ان وجدت - ومع هيئات مختصة أخرى .
- ٢ ) لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من  
قبيل التمييز .
- ٣ ) في مفهوم هذه الاتفاقية ، يشمل تعبيراً " الاستخدام " و " المهنة " إمكانية الوصول إلى التدريب  
المهني ، والوصول إلى الاستخدام والى مهن معينة ، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه .

## المادة ( ٢ )

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية ، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال .

## المادة ( ٣ )

تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بما يلي : بنهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية :

- أ ) بأن تسعى إلى تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وهيئات مناسبة أخرى في تشجيع قبول هذه السياسة والالتزام بها :
- ب ) بأن تسن من القوانين وبأن تشجع من البرامج التربوية ما تقدر أنه يضمن قبول هذه السياسة والالتزام بها .
- ج ) بأن تلغي أي أحكام قانونية وبأن تعدل أي تعليمات أو ممارسات إدارية لا تتسق مع هذه السياسة .
- د ) بأن تتبع هذه السياسة فيما يتعلق بالاستخدام الموضوع تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية .
- هـ ) بأن تكفل تطبيق هذه السياسة في أنشطة التوجيه المهني ، والتدريب المهني ، وخدمات التوظيف ، تحت إشراف سلطة وطنية .
- و ) بأن تبين في تقاريرها السنوية عن تطبيق الاتفاقية الإجراءات التي اتخذت بمقتضى هذه السياسة والنتائج التي حققتها هذه الإجراءات .

## المادة ( ٤ )

لا تعتبر من قبيل التمييز أي تدابير تتخذ ضد فرد يشتبه عن وجه حق في قيامه بأنشطة فيها إضرار بأمن الدولة أو يثبت تورطه في هذه الأنشطة ، شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الطعن أمام هيئة مختصة أقيمت وفقاً للممارسات الوطنية .

## المادة ( ٥ )

١ ) لا تعتبر التدابير الخاصة للحماية أو للمساعدة التي تنص عليها اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي من قبيل التمييز .

٢ ) يجوز لأي دولة عضو ، بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، إن وجدت ، ألا تعتبر من قبيل التمييز تدابير خاصة أخرى المقصود منها مراعاة احتياجات خاصة لأشخاص يعترف عموماً بأنهم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة لأسباب مثل الجنس ، أو السن ، أو العجز ، أو المسنوليات العائلية ، أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي .

#### المادة ( ٦ )

تتعهد كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية بتطبيقها على الأقاليم التابعة لها ، وفقاً لأحكام دستور منظمة العمل الدولية .

#### المادة ( ٧ )

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية لتسجيلها .

#### المادة ( ٨ )

- ١ ) لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام .
- ٢ ) ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام تصديق دولتين عضوين .
- ٣ ) وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقها .

#### المادة ( ٩ )

- ١ ) يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضيها بعد مضي عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذها ، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ، ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله .
- ٢ ) كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة ، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية لدى انقضاء كل فترة من عشر سنوات وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

#### المادة ( ١٠ )

- ١ ) يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الأعضاء في منظمة العمل الدولية بجميع التصديقات ووثائق النقص التي ترد إليه من الدول الأعضاء في المنظمة .

٢ ) يلفت المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، عند إخطارها بتسجيل ثاني تصديق يرد إليه ، إلى تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية .

#### المادة ( ١١ )

يرسل المدير العام لمكتب العمل الدولي التفاصيل الكاملة لجميع التصديقات ووثائق النقص التي سجلها بمقتضى أحكام المواد السابقة إلى الأمين العام للأمم المتحدة لتسجيلها وفقا للمادة (١٠٢) من ميثاق الأمم المتحدة .

#### المادة ( ١٢ )

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام ، كلما رأى ذلك ضروريا ، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية . وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر .

#### المادة ( ١٣ )

١ - إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا ، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :

أ ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة للمراجعة ، قانونا ، وبغض النظر عن أحكام المادة (٩) السابقة ، نقض هذه الاتفاقية ، شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة .  
ب ) اعتبار من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة ، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية .

٢ - تظل الاتفاقية الحالية ، على أي حال ، نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة .

#### المادة ( ١٤ )

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .