

**UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP**  
**FACULTY OF LAW**



**STUDENT'S**  
**SOCIAL**  
**SCIENCE**  
**JOURNAL**

**YEAR 2018, ISSUE NUMBER 4**

**STUDENT'S SOCIAL SCIENCE JOURNAL  
FACULTY OF LAW  
UNIVERSITY GOCE DELCEV – STIP**

**Year 2017, Issue Number 4  
ISSN 2545-4021**

**Publisher:**

prof. Jovan Ananiev, Ph.D

**Editorial Board**

prof. Blažo Boev, Ph.D

prof. Liljana Gudeva – Koleva, Ph.D

Risto Kostruranov, LL.M

prof. Jovan Ananiev, Ph.D

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph.D

**International Editorial Board**

**Ivan Ilic**

Faculty of Law, University in Nis, Serbia

**Agim Nuhiu**

Faculty of Law, State University of Tetovo, Macedonia

**Dunja Duić**

Faculty of Law in Osijek, Croatia

**Olga Koshevaliska**

Assistant professor at the Faculty of Law  
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

**Elena Maksimova**

Teaching assistant at the Faculty of Law,  
Goce Delchev University in Shtip, Macedonia

**Ana Nikodinovska Krstevska**

Assistant professor at Faculty of Law,  
Goce Delcev University in Shtip, Macedonia

**Olga Sidenko**

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,  
Lecturer at Voronezh State University, Russia

**Dimitar Apasiev**

Assistant professor at the Faculty of Law,  
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

**Andon Majhoshev**

Assistant professor at the Faculty of Law,  
University Goce Delcev – Shtip, Macedonia

**Darya Scheglova,**

Senior lecturer in political science at Voronezh state University,  
Lecturer at Voronezh State University, Russia

**Boryana Aleksandrova**

Sofia University “St. Kliment Ohridski”, Bulgaria;

Faculty of Law, Department for International Law and International Relations, Bulgaria  
**Giorgia Bevilacqua**  
National Research Council, Institute for Research on Innovation and Services for Development “, Italy  
**Nives Mazur Kumrić**  
Faculty of Law, University of Liège, Belgium

**Editorial Staff**

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D  
**Ass. Elena Maksimova, LL.M.**  
**Elena Trajkovska, Student**  
**Kire Ivanov, Student**

**Editor in chief**

Ass. Prof. Ana Nikodinovska Krstevska, Ph. D

**Language editor**

Danica Gavrilovska-Atanasovska  
(Macedonian language)

**Technical editor**

Slave Dimitrov  
Blagoj Mihov

**Address of the Editorial office**

University Goce Delcev – Stip  
Faculty of Law  
ul.”Krstev Misirkov” BB PO.BOX 201  
PO. Box 201, 2000 Stip  
Republic of Macedonia

## **СОДРЖИНА:**

АТАНАСОВСКА Невенка, *ПРАВНАТА ИНФОРМАТИКА И НЕЈЗИНАТА ПРИМЕНА*.....стр.5

БОГДАНОВА-СМИЛЕВСКА Билјана, *КРИВИЧНО-ПРАВНА ОДРЕДЕНОСТ НА ЗЛОУПОТРЕБАТА НА ДРОГА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА*.....стр.11

БОЖИНОВСКА Елица, *АКРЕДИТИВОТ КАКО БАНКАРСКИ ИНСТРУМЕНТ ВО МЕЃУНАРОДНИОТ ПРОМЕТ НА СТОКИ И УСЛУГИ*.....стр.23

ГОЦИРОВ Кирил, *ЕВРОПЕИЗАЦИЈАТА НА ЗАПАДЕН БАЛКАН*.....стр.31

ЗАХОВА Цветанка, *ОДГОВОРНОСТ НА ПРЕВОЗНИКОТ ВО МЕЃУНАРОДНИОТ ПРЕВОЗ НА СТОКА*.....стр.37

ИЛИЕВА Ивана, *ПОИМОТ РЕОРГАНИЗАЦИЈА И ПЛАН ЗА РЕОРГАНИЗАЦИЈА ВО СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА ВО ПРАВОТО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА*.....стр.47

МИЦЕВСКА Каролина, *ОДНОСИТЕ СО ЈАВНОСТА И ВЛИЈАНИЕТО ВРЗ ЈАВНОТО МИСЛЕЊЕ*.....стр.55

МЛАДЕНОВА Ева, *АНАЛИЗА НА МАКЕДОНСКИТЕ БЕРЗАНСКИ ИНДЕКСИ МБИ10 И ОМБ СО ПОСЕБЕН ПРЕГЛЕД НА 2016 ГОДИНА*.....стр.63

РИБАРЕВ Симеон, *ОБВРСКИТЕ НА ИЗВЕДУВАЧОТ КАЈ ДОГОВОР ЗА ГРАДЕЊЕ СПОРЕД МАКЕДОНСКОТО ПРАВО*.....стр.73

СТОЈАНОВА Жаклина, *ПОЛОЖБА НА СТРАНСКИТЕ РАБОТНИЦИ, МИГРАНТИТЕ И ЛИЦАТА БЕЗ ДРЖАВЈАНСТВО СПОРЕД МАКЕДОНСКОТО НАЦИОНАЛНО ПРАВО*.....стр.83

ХРИСТОВ Павле, *НАДВОРЕШНА ПОЛИТИКА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА КОН РЕПУБЛИКА ТУРЦИЈА*.....стр.91

## **СЕКЦИЈА ПОСВЕТЕНА НА АНТИДИСКРИМИНАЦИЈА, ПРЕВЕНЦИЈА НА ГОВОР ОД ОМРАЗА И КРИМИНАЛ ОД ОМРАЗА.....стр.99**

АМЕДОВ Абдул, *ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА НАЦИОНАЛНА ПРИПАДНОСТ*.....стр.101

БОЖИНОВСКА Елица, *ПРАВО НА АБОРТУС И ЗАКОНСКИТЕ ПРОЦЕДУРИ ПРИ ОСТВАРУВАЊЕ НА ОВА ПРАВО*.....стр.105

ЗАХОВА Цветанка и КОСТУРАНОВА Ана, *ГОВОРОТ НА ОМРАЗА ВО ЈАВНИОТ ДИСКУРС И НИВОТО НА НЕГОВА ТОЛЕРАНЦИЈА ВО МАКЕДОНСКОТО ОПШТЕСТВО*.....стр.111

ЈОВАНОВА Душица, <i>ГОВОР НА ОМРАЗА И МЕДИУМИ</i> .....	стр.117
КАРОВА Марина, <i>ЗАБРАНАТА ЗА ТОРТУРА НА МЕЃУНАРОДНА И НАЦИОНАЛНА СЦЕНА</i> .....	стр.121
МАРИНКОВА Марија, <i>ГОВОР НА ОМРАЗА И МЕДИУМИ</i> .....	стр.129
МИТРОВИЌ Давид, <i>НЕЗАВИСНОСТ НА СУДСТВОТО КАКО ЗНАЧАЕН ПОСТУЛАТ ВРЗ КОЈ СЕ ЗАСНОВА ВЛАДЕЕЊЕ НА ПРАВОТО</i> .....	стр.153
НИКОЛОВ Иван и КАРОВА Марина, <i>СЛОБОДА НА ИЗРАЗУВАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</i> .....	стр.159
НИКОЛОВ Иван, <i>КРИМИНАЛ ОД ОМРАЗА И МАРГИНАЛИЗИРАНИ ГРУПИ</i> .....	стр.163
РАЈЧИНОСКИ Ѓорѓи, <i>ПОЛИТИЧКА ДИСКРИМИНАЦИЈА СО ОСВРТ НА ПОЛИТИЧКАТА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА</i> .....	стр.169
РИСТОВСКА Венета, <i>ПРИПАДНОСТА КОН ЕТНИЧКИТЕ ЗАЕДНИЦИ И ВЕРСКИТЕ УБЕДУВАЊА КАКО ОСНОВИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ</i> .....	стр.177
СТЕПАНОВСКА Моника, <i>РАСА, БОЈА НА КОЖА И ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ – ДОМИНАНТНИ ОСНОВИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА</i> .....	стр.183
ТОМЧЕВСКА Симона, <i>ДИСКРИМИНАЦИЈА БАЗИРАНА ВРЗ ПОЛ</i> .....	стр.189
ТРАЈКОВА Александра, <i>РОДОВА РАМНОПРАВНОСТ И ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ЖЕНАТА</i> .....	стр.195
ЧЕСТОЈНОВА Пепица, <i>ДИСКРИМИНАЦИЈА ВРЗ ОСНОВА НА ЕТНИЧКО ПОТЕКЛО</i> .....	стр.199



## ДИСКРИМИНАЦИЈА БАЗИРАНА ВРЗ ПОЛ

**Апстракт:** Дискриминацијата од денешен аспект не претставува само различен третман, таа генерално претставува масивен проблем со кој светот се соочува. Токму затоа со овој труд би придонела во борбата против дискриминацијата врз основа на пол во општеството. Преку компаративни анализи во нашата држава и веќе претходни истражувања овој труд ќе се ориентира околу неколку прашања во однос на причината која допринесува да постои овој тип на дискриминација во 21 век на човековото постоење. Предмет на истражување, исто така, ќе бидат и мерките што се преземени до сега, што треба да се преземе со осврт во полето на работните односи. Потенцирајќи на тоа зошто постои нееднаквоста и поделеноста во општеството каде што навидум сите граѓани се еднакви пред законот и кои ги уживаат истите права и слободи, но де јуре еднаквоста се коси со практиката. Со помош на родовата еднаквост и унапредување на правата како и институционално и оперативно вклучување на жените во политиката, општеството и практиката и зголемувањето на степенот на независност би се илустрирал модел преку кој би се намалила сиромаштијата во државата. Целта на трудот не е базирана на феминистичка агенда туку социјална политика преку која би се докажало дека со намалување на овој вид дискриминација и вклучување на сите полови подеднакво би се надминале определени општествени проблеми, но и повеќе од тоа создавајќи етички принцип кој би напишал историја.

**Клучни зборови:** солидарност, едукација, независност, проблем, решение.

### Вовед

Дискриминацијата најдобро може да се проучи преку т.н. дискриминаторски основи врз основа на кои кон определена група различно се постапува, истата може да се дефинира како различен третман и определено ограничување на општествена група поради некоја заштитна карактеристика, со што го вклучува моментот на понеповолно постапување, како и можност за споредба со компаративен фактор.

Земајќи го предвид самиот Устав на РМ во неговите одредби се упатува на генерална еднаквост на граѓаните во поглед на правата и обврските. Правото на еднаквост како индивидуално право ја предвидува еднаквоста на граѓаните пред Уставот и законите која се гарантира со член 9 од Уставот на РМ, додека Законот за спречување и заштита од дискриминација претстаува закон *lex generalis* со кој се обезбедува спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата, како бецови на разликување во член 3 се опфатени полот, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна и брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба. Дискриминацијата не треба да се гледа само низ призмата на ограничувањата и различниот третман, туку и како пречка во развитокот на општеството и искористување на потенцијалот на индивидуите.

Еден од почестите видови на дискриминација денес е токму половата дискриминација која како заштитна карактеристика го има полот. Полот ги опфаќа биолошките карактеристики, гени и хормони како примарни и секундарни полови карактеристики. Често пати категоријата пол се споредува со категоријата род, која претставува надворешна перцепција и како општеството не

гледа нас, но тие претставуваат две различни основи на заштита. Појавата на овој тип на дискриминација постои многу одамна, тоа се должи на стереотипите и предрасудите коишто егзистираат во поглед на положбата на жената во општеството, но и положбата на мажите во однос на строгата поделба на улогите.

Влијанието на патријархализмот се чувствува и во 21 век на човековото постоење, иако во намален интензитет, сепак менталитетот на голем дел од народот сè уште, за жал, е предводен од него. Во Римскиот период жената била третирана како објект и изедначувана со робовите, но и по тој период мажот бил предводник на семејството и останатите членови биле под негова „власт“ и заштита, така тој се закитувал со епитетот *breadwinner*, односно оној кој го носи лебот на маса и од кој останатите членови зависат, жената пак се здобивала со улогата на *caregiver*, односно онаа која се грижи за семејството, децата, куќата, каде ако главата на семејството бил мажот домаќинката е жената.

Патот од роб до домаќинка, од домаќинка до борбата за правото на глас, од право на глас до изедначување во однос на правата и обврските, со крајна цел еднакви можност и искористување на потенцијалот, надминување на „општествената преодреденост“ на жената и можност за експонирање на пазарот на трудот, сето тоа претставува долготраен процес, но нештата полека се менуваат, нам ни следи нова ера во општеството насочена кон промени и потреба за менување на културната матрица и сузбивање на предрасудите и стереотипите за улогите на мажите и жените.

## Користени методи

Преку компаративни анализи на законите кои ја опфаќаат дискриминацијата во нашата држава и веќе претходни истражувања овој труд се ориентира околу неколку прашања во однос на борбата против овој тип на дискриминација. Како предмет на истражување, исто така, се мерките што се преземени до сега, активноста на институциите, особено внимание се посветува на анализа на правната рамка во државата со цел компарација на де јуре и де факто еднаквоста.

Презентирање на потенцијални можни решенија, обид за моделирање и подигање на свеста и како тоа би влијало во понатамошниот развој на општеството.

Во однос на правната рамка фокус се става на неколку регулативи и инструменти и тоа Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за работни односи, Законот за еднакви можности на мажите и жените, Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020 и Националниот план за акција на родовата еднаквост.

## Резултати

Основни начини на кои се остварува заштитата е преку институциите и правната рамка, односно преку Уставот на РМ и законите, со чија помош се добива слика во контекст на повикување на одредби кои ги штитат човековите права, заштита од дискриминација и регулативи кои ги обврзуваат поединците на обезбедување на еднаков третман и недискриминаторско однесување. Односно на кои членови можат странките да се повикаат дискриминација на пол како заштитна карактеристика.

Појдовна основа во однос на правната рамка е највисокиот правен акт во државата – Уставот на РМ.



## Член 9

„Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, национално и социјално потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законот се еднакви“.

Законот за спречување и заштита од дискриминација каде што се опфатени основите на дискриминација претставува еден од основните закони со кои се спроведува заштитата на индивидуите од дискриминација согласно со член 3, каде што таксативно се наброени дискриминаторските основи, од кои и полот, на него може да се повикаат оние индивидуи чиешто право е повредено по основа на нееднакво постапување согласно со заштитените карактеристики со овој закон.

## Основи на дискриминација

### Член 3

„Се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминацијата и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на полот, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна и брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга одредба која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор“.

На Законот за работни односи индивидуите можат да се повикаат кога им е поредено право од работен однос, но неслучајно е спомнат овој закон од причина што во член 6 од истоимениот закон предвидува забрана на дискриминација.

„(1) Работодавачот не смее барателот на вработувањето или работникот да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба односно инвалидност, религиозното, политичкото и друго убедување, членување во синдикатите, национално и социјално потекло, статус на семејството, имотна состојба, полово насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) услови за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјално осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување од договорот за вработување.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член“.

Доколку направиме обид за интерпретација на овој член, земајќи ги предвид став 1 и став 2 од истиот, ќе увидиме дека е во насока на заштита и потенцирање на еднаквите можности независно од полот.

Законот за еднакви можности на мажите и жените го третира прашањето на родовата еднаквост и заштитата од дискриминација по основа на пол. Согласно со член 2 од истиот закон „воспоставување на еднаквите можности е грижа на целото општество, односно на сите субјекти во јавниот и приватниот сектор и претставува отстранување на пречките и создавање услови за

остварување на потполна еднаквост меѓу мажите и жените". Со донесувањето на Законот се уреди прашањето за воспоставувањето на еднаквите можности и еднаков третман на жените и мажите.

Член 3 од ЗЕМ гласи: „Се забранува дискриминација врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, културата и спортот, согласно со овој или друг закон“.

Ако малку застраниме од националната правна рамка и свртме на полето на меѓународните односи ќе увидиме дека значајна улога во борбата против дискриминацијата има Организацијата на Обединетите нации со донесување на значајни документи за заштита од дискриминација, впрочем во преамбулата се потенцира на рамноправноста меѓу мажите и жените.

Универзалната декларација за човекови права од 1948 г. упатува на тоа дека „секому му припаѓаат сите права и слободи од оваа декларација, без какви било разлики во однос на расата, бојата на кожата и полот“.

Конвенција за дискриминација при вработување и професија (C111) од 1958 г. на Меѓународната организација на трудот, при што поимот дискриминација го опфаќа секое разликување, исклучување, ограничување, давање на првенство со цел постоење на нееднаквите можности и постапувања при вработување или професија.

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жената од 1979 г. предвидува мерки за промена на општествената и културна матрица, потенцирање на еднаквоста меѓу мажите и жените, со што се отфрла идејата на инфериорен и супериорен пол, како и елиминирање на предрасудите и стереотипите за мажите и жените.

МТСП е одговорното министерство во чии рамки директно надлежни се Секторот за еднакви можности и државниот советник за еднакви можности.

Постои правен застапник за докажување на нееднаков третман по основа на пол кој е задолжен да води постапка за заштита од дискриминација, тој постапува по претставки, заради утврдување на нееднаков третман меѓу мажите и жените.

Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието на Република Македонија претставува еден од националните механизми за родова еднаквост како и Клубот на пратенички, овие тела претставуваат механизми за имплементација на родовата перспектива во највисокиот претставнички орган за креирање на политики и донесување одлуки.

На локално ниво во рамки на институциите се составени од следниве структури: комисии за еднакви можности на жените и мажите во рамки на советите на локалната самоуправа, составени од советници со мандат од 4 години и координатори за еднакви можности на жените и мажите.

Стратегијата за родова еднаквост 2013-2020 ги опфаќа прашањата за изедначување на мажите и жените, плански одредени активности за подобрување на положбата на граѓаните. Стратегијата содржи и Национален план за акција за родова еднаквост кој опфаќа краткорочни и долгорочни активности и оперативни планови.

Според Конвенцијата на МОТ за еднакво плаќање жените и мажите треба да добијат еднаков надомест за вршење работа со еднаква вредност, без оглед на природата на работата, компанијата, секторот или работното место.

Но и покрај широката палета на правни норми и активности на институциите половата дискриминација секојдневно зема замав. Ни се поставува прашањето колку се тие ефективни и добри?

Можеби добри се на хартија, но статистиката вели дека не доволно бидејќи практиката потфрлува и ефектни се само кога ја пополнуваат хартијата. Нам ни е потребен принцип над законот. Нешто при чие спроведување нема да го добиеме спротивниот ефект, да се гледа да се заобиколи законот од страна на работодавците при случај на бременост и сл.

Статистиките покажуваат дека сепак постои јаз помеѓу платите на мажите и жените. Разликата во плати беше 1.655 денари во 2000 година, 1.474 денари во 2001 година, 1.724 денари во 2002 година и 3.511 денари во 2006 година, што укажува на зголемување на родовиот јаз во плати со текот на годините.

Просечната нето-плата на жените може да се констатира дека приближно 7% повеќе деловни субјекти исплаќаат плата од 10.000 до 15.000 денари на жените во однос на мажите и приближно двојно помалку деловни субјекти исплаќаат просечна плата од 20.000 до 25.000 денари на жените во однос на мажите. Дополнително на тоа, средната вредност на просечната плата на маж изнесува 19.864 денари добиена врз основа на вкупно 4.804 мажи.

Средната вредност на просечната плата на жена изнесува 14.590 денари добиена врз основа на вкупно 3.536 жени.

Примарната цел е да се влијае на развивањето на меѓучовечките односи, а не слепа предводеност од патријархализмот и закржлавените гледишта. Изградба на етички кодекс кој ќе цели кон менување на културната матрица преку зајакнување на јачина на меѓучовечки односи, институциите.

Отфрлање на размислувањето за супериорен пол, еднакви услови, не поделба на мажи и жени, туку како потенцијален труд кој би се вложил, не на онаа што треба да раѓа и мажот, сепак тоа се должи на биолошките предиспозиции, но сите заслужуваме шанса и за професионален успех и кариера. Потребно е поголемо институционално и оперативно вклучување на жените во политиката, општеството и практиката и зголемувањето на степенот на независност, со што би се намалила сиромаштијата во државата, а зголемил домашниот приход.

Со модифицирање на образовната програма и имплементирање децата да се научат на еднаквост, толеранција и почитување и прифаќање на различното. Исто така, потребна е поголема соработка со невладиниот сектор, поддршка на проекти кои ќе влијаат на општеството преку неформалното образование. Уште еден начин на решавање на овој проблем би бил преку зголемување на соработката, партнерството и примената на начелото на партиципативност на сите чинители од економскиот, социјалниот и политичкиот живот за постигнување на еднаквост и рамноправност и можност за подеднакво вклучување во деловниот свет. Потребна ни е и солидарност за заедничко, рамноправно општество и еднакви можности без разлика на полот.

## **Заклучок**

Половата дискриминација е проблем со којшто се соочуваме и денес, донесените регулативи, стратегии и планови како да потфрлаат, навидум срамежливо се вели дека сите граѓани се еднакви пред законот и сите уживаат истите права и слободи, но де јуре еднаквоста видно се коси со практиката, тоа го соогледуваме кај јазот во платите.

Постојат регулативи за заштита на правата, но исто така постои и можност за изигрување на законот.

Потребен ни е принцип над законот и зајакнување на свеста, само со развивање на ова чувство би станале подобри, а со тоа и самото општество чинејќи го подобро.

Со помош на родовата еднаквост и унапредување на правата, како и институционално и оперативно вклучување на жените во политиката, општеството и практиката создаваме оружје во борбата против сиромаштијата. Сите заедно без влијание на определени предрасуди и стереотипи за улогата на жената.

Постигнување на еднаквоста во сите сектори е важно, особено во вработувањето, бидејќи има големо влијание врз економската независност на женатата е можност за рамномерно препознавање, експонирање и вреднување на машкиот и женскиот потенцијал и труд.

## Користена литература

- Устав на Република Македонија „Службен весник на РМ“, бр.52/1991
- Народен правобранител на Република Македонија. (2016) Годишен извештај за степенот на обезбедување и почитување, унапредување и заштита на човековите слободи и права: 2015. Народен правобранител на Република Македонија - Скопје
- Брошура: Жените и мажите во Република Македонија, Државен завод за статистика 2012, [www.stat.gov.mk](http://www.stat.gov.mk)
- Закон за спречување и заштита од дискриминација „Службен весник на РМ“ бр. 177/2015 (пречистен текст), 31/2016
- Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ, бр. 66/06 од мај 2006;
- Проф. д-р Јован Ананиев, з.(2015), Истражувачки извештај „Разлика во плати врз основа на пол на национално ниво“, ОБСЕ – Скопје, 40
- Закон за спречување и заштита од дискриминација, *Службен весник на РМ* број 50/2010 од 13.04.2010 година;
- Котевска, Б. (2013). Водич за основи за дискриминација. ОБСЕ – Скопје
- Национална стратегија за вработување 2015, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk)