

168.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

## У К А З

**ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ**

Се прогласува Законот за еднакви можности на жените и мажите,  
што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 11 јануари 2012 година.

Бр.07-155/1  
11 јануари 2012 година  
Скопје

Претседател  
на Република Македонија,  
**Горге Иванов, с.р.**

Претседател  
на Собранието на Република  
Македонија,  
**Трајко Вељаноски, с.р.**

## ЗАКОН

**ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ**

## 1. ОПШТИ ОДРЕДБИ

**Предмет на Законот**

## Член 1

(1) Со овој закон се уредува воспоставувањето на еднаквите можности и еднаквиот третман на жените и мажите, основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности на жените и мажите, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, како и правата и должностите на правниот застапник за еднакви можности на жените и мажите (во натамошниот текст: застапникот), како определено лице за спроведување на постапката за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите.

(2) Воспоставувањето на еднаквите можности на жените и мажите се уредува со овој и со друг закон со кој се уредуваат прашања од интерес за еднаквите можности на жените и мажите од областа на здравствената заштита и здравственото осигурување, социјалната заштита, пристапот до добра и услуги, економијата, работните односи и вработувањето, образованието и стручното усовршување, економските и сопственичките односи, користењето на јавните производи и услуги (потрошувачки права), културата и спортот, информатичко комуникациски технологии, одбраната и безбедноста, правосудството и управата, домувањето, јавното информирање и медиумите, државната и јавната администрација и во други области од општественото живеење.

**Цел на Законот**

## Член 2

(1) Цел на овој закон е воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот.

(2) Воспоставувањето на еднакви 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 жените и мажите.

**Примена на Законот**

## Член 3

(1) Овој закон се применува во јавниот и приватниот сектор во областите наведени во членот 1 став (2) од овој закон.

(2) Субјекти кои ги воспоставуваат еднаквите можности и еднаквиот третман на жените и мажите се органите на законодавната, извршната и судската власт, единиците на локалната самоуправа и други органи и организации во јавниот и приватниот сектор, јавни претпријатија, политички партии, средствата за јавно информирање и граѓанскиот сектор и сите лица кои обезбедуваат стоки и услуги кои се достапни за јавноста и кои се нудат надвор од подрачјето на приватниот и семејниот живот и трансакциите што се вршат во тој контекст без разлика дали односното лице припаѓа на јавниот или приватниот сектор.

(3) Се забранува дискриминација, вознемирување и сексуално вознемирување врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, науката и спортот, социјалната сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиското и инвалидското осигурување, здравственото осигурување и здравствената заштита, правосудството и управата, домувањето, јавното информирање и медиумите, информатичко-комуникациските технологии, одбраната и безбедноста, членувањето и дејствувањето во синдикални организации, политички партии, здруженија и фондации, други организации засновани на членство, културата и други области определени со овој или друг закон.

(4) Се забранува дискриминација по основ на пол во пристапот до добрата и услугите во јавниот и приватниот сектор, вклучувајќи и дискриминација во премииите од осигурителните шеми.

(5) Секој граѓанин има право на пристап до вработување без какви било ограничувања, согласно со принципот на еднаков третман.

(6) Согласно со принципот на еднаков третман во пристапот до вработување, дискриминацијата е забранета и врз основа на брачниот статус, семејниот статус, боја на кожа, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикатите, националната припадност или социјалниот статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус.

(7) Различниот третман којшто ги промовира еднаквите можности на жените и мажите во согласност со целите на овој или друг закон не се смета за дискриминација.

**Дефиниции**

## Член 4

Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

**1. Еднакви можности на жените и мажите** е промовирање на начелото за воведување еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, еднаков статус и третман во остварувањето на сите права и во развојот на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат во општествениот развој, како и еднакви придобивки од резултатите произлезени од тој развој;

**2. Еднаков третман** е отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол согласно со овој или друг закон;

**3. Дискриминација по основ на пол** е секоја разлика, исклучување или ограничување врз основа на пол, што има за последица или за цел да го загрози или оневозможи признавањето, остварувањето или практикувањето на човековите права и основните слободи врз основа на еднаквост на жените и мажите во политичко,

економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле, без оглед на нивната раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

**4. Директна дискриминација врз основа на пол** е кога едно лице било третирано, се третира или би се третирало полошо врз основа на полот отколку друго лице во слична ситуација;

**5. Индиректна дискриминација врз основа на пол** е кога навидум неутрална одредба, критериум или обичајно право става лица од еден пол во особена неповолна положба во споредба со лица од другиот пол, освен ако таа одредба, критериум или обичајно право е објективно оправдана со легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни;

**6. Вознемирување врз основа на пол** е несакано однесување поврзано со полот на едно лице, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице и создавање застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера;

**7. Сексуално вознемирување врз основа на пол** е каков било облик на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер, чија цел или последица е повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава застрашувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредлива атмосфера;

**8. Потполна еднаквост на жените и мажите** се еднакви права, можности, услови и третман во сите сфери на јавниот и приватниот живот и отсуство на културни, социјални, економски и политички услови кои продуцираат нееднакви односи на моќ и нееднаква распределба на општествените добра меѓу жените и мажите;

**9. Еднаква застапеност е секоја процентуална застапеност** на одреден пол која не е помала од процентот на застапеноста на тој пол во вкупната популација и

**10. Вклучување на родовите перспективи во главните текови** е интегрирање на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на градење, донесување, спроведување, следење и евалуација на политики - притоа, имајќи го предвид промовирањето и унапредувањето на еднаквоста меѓу жените и мажите;

## 2. ВИДОВИ НА МЕРКИ ЗА ВОСПОСТАВУВАЊЕ ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

### Основни мерки

#### Член 5

(1) Основни мерки за остварување на принципот на еднакви можности на жените и мажите се нормативни мерки од областа на здравствената заштита и здравственото осигурување, социјалната заштита, пристапот до добра и услуги, економијата, работните односи и вработувањето, образованието и стручното усовршување, економските и сопственичките односи, користењето на јавните производи и услуги (потрошувачки права), културата и спортот, информатичко комуникациски технологии, одбраната, правосудството и управата, домувањето, јавното информирање и медиумите, државната и јавната администрација и други области определени со овој или друг закон со кои се забранува дискриминација врз основа на пол.

(2) Основни мерки за остварување на еднакви можности се и мерките за остварување на потполна еднаквост меѓу жените и мажите, утврдени во политиките и програмите за систематско промовирање на принципот на еднаквите можности на жените и мажите и по-

читување на различноста, за промена на општествените и културните обичаи во поглед на однесувањето на жените и мажите за отстранување на предрасудите, како и секоја друга практика заснована врз инфериорноста или супериорноста на едниот или другиот пол или врз традиционалната општествена улога на мажите или на жените.

(3) Основни мерки се и мерките со кои се воведува системско вклучување на еднаквите можности на жените и мажите во процесот на креирање, спроведување и следење на политиките и буџетите во посебните општествени области вклучувајќи го извршувањето на функциите и надлежностите на субјектите од јавниот и приватниот сектор.

#### Член 6

(1) Основни мерки во обезбедувањето на еднакви можности на жените и мажите се и мерките во областа на образованието и стручното усовршување.

(2) Едукацијата за воспоставување на еднакви можности претставува интегрален дел од системот на образование и професионалната обука, која обезбедува подготвеност на жените и мажите за активно и еднакво учество во сите области на општествениот живот.

(3) При подготовката, усвојувањето и спроведувањето на програмите за образование или професионална обука, подготовката на учебниците и училишните помагала и при внесувањето на организационите иновации и модификација на педагошките и андрагошките методи потребно се обезбедуваат механизми за отстранување на предрасудите и стереотипите во врска со воспоставување на еднаквите можности.

(4) Органите на државната управа надлежни за работите од областа на образованието и трудот, установите кои вршат едукација и професионална обука се должни да вршат редовна анализа на содржините на наставните планови, програми и учебниците од аспект на унапредување на еднаквите можности на жените и мажите.

### Посебни мерки

#### Член 7

(1) Посебните мерки се привремени мерки кои се преземаат со цел да се надмине постоечката неповолна општествена положба на жените и мажите, а која е резултат на систематска дискриминација или структурна родова нееднаквост произлезена од историски и социо-културни околности.

(2) Посебните мерки се насочени кон отстранување на пречките или давање на посебен придонес и поттикнувања заради остварување на еднакви појдовни позиции на жените и мажите, еднаков третман, балансирано учество или еднаков општествен статус, развивање на нивните индивидуални потенцијали преку кои тие придонесуваат во општествениот развој и еднакво користење на придобивките од тој развој.

(3) Посебните мерки од ставот (1) на овој член вклучуваат:

- позитивни мерки се мерки со кои при еднакви услови се дава приоритет на лица од помалку застапениот пол, се додека не се постигне еднаква застапеност или не се постигне целта заради која се преземени. Позитивните мерки особено ќе се применуваат во сите органи и на сите нивоа во областа на законодавната, извршната и судската власт и во други органи и организации, во локалната власт, како и во сите други јавни установи и служби, во политичките партии при вршењето на политичките функции, комисији и одбори, вклучувајќи и учествување во телата што ја претставуваат државата на меѓународно ниво додека не се постигне еднаква застапеност,

- охрабрувачки мерки се мерки кои обезбедуваат посебни поттикнувања или воведуваат посебни поволности со цел да се елиминираат околностите кои доведуваат до нееднакво учество на жените и мажите или нееднаквиот статус на еден наспроти друг пол или нееднаква дистрибуција на општествените добра и ресурси и

- програмски мерки се мерки кои се насочени кон подигање на свеста, организирање активности и изработка и спроведување на акциони планови за поттикнување и унапредување на еднакви можности.

### 3. УСВОЈУВАЊЕ И СЛЕДЕЊЕ НА ПОСЕБНИ МЕРКИ ЗА ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

#### Усвојување на посебни мерки

##### Член 8

(1) Посебните мерки се усвојуваат од страна на органите на законодавната, извршната и судската власт, единиците на локалната самоуправа и други органи и организации во јавниот и приватниот сектор, јавни претпријатија, политички партии, средствата за јавно информирање и граѓанскиот сектор во сите области наведени во членот 1 став (2) од овој закон.

(2) Посебните мерки се усвојуваат врз основа на анализи и опис на ситуацијата во кои живеат жените и мажите, како и факторите и околностите кои придонесуваат за нееднаквоста во кои е содржана оправданоста за примената на таквите мерки, вклучително и влијанието кои овие мерки ќе ги постигнат врз нивните животи и можности.

(3) Субјектите од ставот (1) на овој член кои усвојуваат посебни мерки, донесуваат план за имплементација на посебните мерки по претходно добиено позитивно мислење од Министерството за труд и социјална политика.

(4) Субјектите од ставот (1) на овој член кои усвоиле посебни мерки, доставуваат годишен извештај до Министерството за труд и социјална политика за резултатите од примена на таквите мерки најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година.

### 4. СУБЈЕКТИ ОДГОВОРНИ ЗА УСВОЈУВАЊЕ И СПРОВЕДУВАЊЕ НА МЕРКИТЕ ЗА ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ И НИВНИТЕ ОБВРСКИ

#### Собрание на Република Македонија

##### Член 9

(1) Собранието на Република Македонија (во натамошниот текст: Собранието) во рамките на своите надлежности се грижи за елиминација на сите форми на дискриминација врз основа на пол и подобрување на општествениот статус на жените, го интегрира принципот на еднакви можности на жените и мажите во законските иницијативи, политиките и програмите; организира јавни дебати и расправи за прашања од областа на еднаквите можности на жените и мажите; ги анализира и дава мислења за влијанието на законските одредби врз статусот на жените и мажите, бара извештаи и документација од надлежните институции во однос на сферата на работа и подготвува и објавува извештаи за својата работа.

(2) Собранието при изборот на составот на работните тела и при определувањето на составот на неговите делегации за соработка со меѓународни организации и при соработка со парламентите на други држави го почитува принципот за еднакво учество на жените и мажите.

(3) Собранието донесува стратегија за родова еднаквост и го следи нејзиното спроведување во секторските политики и програми и соработува со социјалните партнери, невладините организации и други јавни институции во соодветната област.

(4) Собранието формира и го определува составот и надлежностите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите како постојано работно тело.

(5) Комисијата за еднакви можности на жените и мажите ги презема следниве активности:

- разгледување на предлозите на закони и другите прописи што ги донесува Собранието од областите од членот 1 став (2) од овој закон, Буџетот на Република Македонија, како и други предлози на закони и други прописи од аспект на вклученоста на родовиот концепт во нив,

- разгледување на предлогот на стратегијата за родова еднаквост,

- следење на усвојувањето и примената на основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор,

- следење на системот на мерки за отстранување на нееднаквиот третман на жените и мажите,

- донесување и изменување на закони и други прописи од областа на еднаквите можности на жените и мажите,

- се грижи за доследно спроведување на одредбите од овој закон и други закони од областа на еднаквите можности на жените и мажите и недискриминација,

- поттикнување на соработката меѓу надлежните органи за прашања кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите,

- покренување иницијативи и активности против примена на родови стереотипи и предрасуди во јавниот живот,

- редовно информирање на Собранието за сите прашања сврзани со еднаквите можности на жените и мажите,

- соработува со комисиите за еднакви можности на жените и мажите во единиците на локалната самоуправа,

- соработува со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации и здруженијата активни на полето на еднаквите можности,

- соработката со соодветните комисии на другите земји и

- разгледува други прашања што се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите.

#### Влада на Република Македонија

##### Член 10

(1) Владата на Република Македонија (во натамошниот текст: Владата) во рамките на своите надлежности се грижи за унапредувањето и воспоставувањето на еднаквите можности и постигнување на целите на овој закон преку примена на основните и посебните мерки утврдени со овој закон.

(2) Владата ја предлага стратегијата за родова еднаквост и ја доставува до Собранието.

(3) Владата назначува координатор и заменик-координатор за еднакви можности и го следи спроведувањето на принципот на еднакви можности на жените и мажите во стратешките планови на ресорните министерства и буџетите кои соработуваат со Министерството за труд и социјална политика.

(4) Владата објавува статистички податоци за застапеноста на жените и мажите во именуваните функции и телата на одлучување, управување и раководење.



(5) Владата е должна да предвиди еднакво учество на жените и мажите при составот на нејзините работни тела и делегации, консултативните и координативните тела и при именувањето на претставници во управните одбори на јавните претпријатија и установи.

(6) Владата формира интересорска консултативна и советодавна група за еднакви можности на жените и мажите, составена од функционери/раководни државни службеници, претставници на граѓански организации, здруженија на работодавачи, експерти, претставници на локалната самоуправа, синдикатите и други субјекти.

(7) Владата го утврдува бројот на членовите и составот на интересорската консултативна и советодавна група. Начинот на работа на интересорската консултативна и советодавна група се уредува со деловник за работа на истата.

(8) Интересорската група е должна да го промовира концептот на вклучување на родовите аспекти во генералните политики на сите јавни институции, да ја следи интеграцијата на концептот во секторските политики во соработка со социјалните партнери и институциите од поединечните области, да го следи прогресот на хармонизација на националното законодавство со законодавството на Европската унија и европските стандарди во областа на родовите прашања, да учествува во подготовката и да дава насоки во процесот на подготовка на стратегијата за родова еднаквост и да ги следи периодичните извештаи од институциите.

(9) Работата на интересорската група ја координира Министерството за труд и социјална политика.

#### Органи на државната управа

##### Член 11

(1) Органите на државната управа се должни во рамките на своите надлежности да ги промовираат и унапредуваат еднаквите можности преку преземање на основни и посебни мерки од членовите 5, 6 и 7 од овој закон.

(2) Органите на државната управа се должни да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот и здруженијата активни на полето на еднаквите можности со цел за да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот.

(3) Органите на државната управа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите, да ги следат ефектите и влијанието на нивните програми врз жените и мажите и да известуваат во рамките на своите годишни извештаи.

(4) Органите на државната управа се должни да определат службено лице - координатор и заменик-координатор, кои ќе ги координираат работите од надлежност на државниот орган за воспоставување на еднакви можности.

(5) Органите на државната управа по определувањето на службено лице - координатор и заменик-координатор се должни во писмена форма да го информираат Министерството за труд и социјална политика.

(6) Координаторот и заменик-координаторот од ставот (5) на овој член се одговорни за спроведување на должностите во надлежност на државниот орган за воспоставување на еднакви можности, во смисла на овој закон, даваат мислења и предлози за промовирање и унапредување на еднаквите можности во рамките на надлежностите на државниот орган и во исполнувањето на своите задачи се координираат и соработуваат со Министерството за труд и социјална политика.

(7) Надлежностите и задачите на координаторот и заменик-координаторот поконкретно се утврдуваат во актот за систематизација на работните места на државниот орган.

(8) Координаторот и заменик-координаторот од ставот (5) на овој член се должни еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година, да достават извештај за работата до Министерството за труд и социјална политика.

(9) Извештајот од ставот (8) на овој член, координаторот и заменик-координаторот се должни да го објават на веб страницата на органот на државната управа.

#### Министерство за труд и социјална политика

##### Член 12

Министерството за труд и социјална политика (во натамошниот текст: Министерството) во однос на еднаквите можности на жените и мажите ги врши следниве работи:

- се грижи за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во сите области од општественото живеење,

- се грижи да се внесе принципот на еднакви можности во главните текови на реорганизацијата, унапредувањето, развојот и процената на политичките процеси на сите нивоа и во сите фази на национално и локално ниво,

- дава мислење по предлозите на усвојување за основните и посебните мерки за воспоставување на еднаквите можности на жените и мажите и ја следи нивната примена,

- соработува со Комисијата за еднакви можности на жените и мажите во Собранието при изработување на закони, стратешки документи и извештаи,

- доставува до Владата или до надлежните министерства предлози за донесување или изменување и дополнување на законите и другите прописи од значење за воспоставување на еднакви можности, како и за усвојување на општи и посебни мерки,

- го изработува предлогот на стратегијата за родова еднаквост и плановите за нејзино спроведување го следи спроведувањето и објавува годишни извештаи за активностите и резултатите од нејзиното спроведување,

- ја координира и ја поддржува работата на интересорската група за унапредување на еднаквите можности на жените и мажите во политиките и програмите во сите сфери на општественото живеење,

- го следи, во соработка со Министерството за надворешни работи, спроведувањето на меѓународните договори кои се однесуваат на еднаквите можности и унапредување на статусот на жените,

- подготвува национални извештаи за спроведувањето на меѓународните обврски од страна на Република Македонија на подрачјето на еднаквите можности,

- подготвува анализи, извештаи и други документи поврзани со еднаквите можности и истите ги објавува на веб страницата на Министерството,

- соработува со здруженија на работодавачи, синдикат и здруженија активни на полето на еднаквите можности,

- соработува со координаторите во органите на државната управа, како и со координаторите и комисиите за еднакви можности формирани во единиците на локалната самоуправа, ја обезбедува нивната меѓусебна координација и изготвува насоки и предлози за исполнување на нивните обврски за постигнување на целта на овој закон,

- соработува со надлежните субјекти за спроведување на овој закон од членот 3 став (2) од овој закон,

- доставува годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување еднакви можности на жените и мажите до Владата, најдоцна до крајот на јуни за претходната година,

- врши надзор над спроведувањето на позитивните мерки во областите во кои тие се воведени и  
- дава мислење на субјектите од членот 8 став (1) од овој закон за усвојување позитивни мерки во областите од општествениот живот во кои постои нееднакво учество на жените и мажите или нееднаков статус на лицата од едниот пол.

### Народен правобранител

#### Член 13

Народниот правобранител се грижи, во рамки на својата законски утврдена надлежност, за остварување на еднаквите можности преку правната заштита на еднаквите можности на жените и мажите кога нечија права се повредени или ограничени од орган на државната управа или од други органи или правни и физички лица на кои им се доверени јавни овластувања.

### Единици на локалната самоуправа

#### Член 14

(1) Единиците на локалната самоуправа за постигнување на целите на овој закон, во рамките на своите надлежности, се должни да го почитуваат принципот на еднакви можности и да ги промовираат и унапредуваат еднаквите можности на жените и мажите преку преземање на основни и посебни мерки од членовите 5, 6 и 7 од овој закон и да изработуваат годишен план во кој ќе ги утврдат основните и посебните мерки.

(2) Единиците на локалната самоуправа се должни во рамките на своите стратешки планови и буџети да го инкорпорираат принципот на еднакви можности на жените и мажите, да ги следат ефектите и влијанието на нивните програми врз жените и мажите и да известуваат во рамките на своите годишни извештаи и да учествуваат во подготвувањето на стратегијата за родова еднаквост во делот кој се однесува на единиците на локалната самоуправа.

(3) Органите на единиците на локалната самоуправа при донесувањето на развојни планови и други акти и одлуки се должни да ги разгледуваат и да ги земат предвид предложените мерки и активности од страна на комисијата за еднакви можности на жените и мажите и координаторот за еднакви можности на жените и мажите.

(4) Органите на единиците на локалната самоуправа се должни да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации и здруженија активни на полето на еднаквите можности со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на Законот.

(5) Единиците на локалната самоуправа се должни да формираат комисија за еднакви можности на жените и мажите, како постојно тело, со одлука на советот на единицата на локалната самоуправа, а нејзиниот состав, надлежности, задачи и обврски се утврдуваат со статутот на единицата на локалната самоуправа.

(6) Комисијата за еднакви можности на жените и мажите од ставот (5) на овој член:

- дава мислење по однос на материјалите и предлозите за седниците на советот на единицата на локалната самоуправа,

- учествува при креирањето и донесувањето на стратешките документи, особено при креирањето и донесувањето на стратегијата за развој на единицата на локалната самоуправа, донесувањето на буџетот на единицата на локалната самоуправа, статутот, програмата за работа советот на единицата на локалната самоуправа и друго,

- идентификува и дава предлози за начините на инкорпорирање и формализирање на принципот на еднакви можности и недискриминацијата во работата на органите на единицата на локалната самоуправа и општинската администрација и

- се грижи за доследно спроведување на одредбите од овој закон и други закони од областа на еднаквите можности и недискриминацијата, предлагајќи му на советот на единицата на локалната самоуправа мерки и активности во насока на унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата врз основа на анализа на утврдените состојби во областите во надлежност на единицата на локалната самоуправа.

(7) Единиците на локалната самоуправа се должни да определат координатор за еднакви можности на жените и мажите од редот на државните службеници во единицата на локалната самоуправа.

(8) Координаторот од ставот (7) на овој член се грижи за унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата во рамките на надлежностите на единицата на локалната самоуправа, дава предлози и мислења поврзани со еднаквите можности до советот на единицата на локалната самоуправа и до институциите и организациите на локално ниво, изработува извештаи за состојбата со еднаквите можности и недискриминацијата во рамките на единицата на локалната самоуправа, соработува со комисијата за еднакви можности на жените и мажите во рамките на советот на единицата на локалната самоуправа и покренува заеднички иницијативи со цел за унапредување на еднаквите можности и недискриминацијата, соработува со невладините организации и останатите институции на локално ниво на прашањето на еднаквите можности и недискриминацијата, ја следи состојбата со еднаквите можности на локално ниво и предлага иницијативи за преземање на мерки за подобрување на состојбата со еднаквите можности и недискриминацијата и во исполнувањето на своите задачи се координира и соработува со Министерството.

(9) Делокругот на работата и задачите на координаторот од ставот (7) на овој член се утврдуваат во актот за систематизација на работните места на единицата на локалната самоуправа.

#### Член 15

Координаторот за еднакви можности на жените и мажите од членот 14 став (7) од овој закон е должен најмалку еднаш годишно, најдоцна до 31 март во тековната година за претходната година, да достави извештај до Министерството и истиот да го објави на веб страницата на единицата на локалната самоуправа.

### Политички партии

#### Член 16

Политичките партии во своите акти го уредуваат начинот и мерките за унапредување на еднаквото учество на жените и мажите во органите и телата на партиите.

### Средства за јавно информирање

#### Член 17

(1) Средствата за јавно информирање низ нивните програмски концепти придонесуваат во развивањето и подигањето на свеста за еднакви можности, како и за еднакво учество на жените и мажите во креирањето на програмските концепти и содржини.

(2) Јавното прикажување и претставување на лице во средствата за јавно информирање треба да биде на ненавредлив, неомаловажувачки или непонижувачки начин, врз основа на пол.

(3) Советот за радиодифузија на Република Македонија во рамките на своите надлежности го следи начинот на прикажување и претставување на жените и мажите во програмските концепти и содржини и еднаш годишно поднесува извештај до Собранието.

(4) Советот за радиодифузија на Република Македонија во рамките на своите законски овластувања и надлежности еднаш годишно подготвува анализа на родовите прашања во програмските концепти и содржини на средствата за јавно информирање за кои е надлежен да врши контрола и надзор за програмските содржини, да ја достави до Собранието на разгледување и усвојување и да ја објави на својата веб страница.

#### Прикажување на статистички податоци

##### Член 18

Собранието, Владата, органите на државната управа, правосудните органи и другите државни органи, органите на единицата на локалната самоуправа, правните лица на кои со закон им е доверено вршење дејности од јавен интерес, здруженијата, фондациите, јавните претпријатија, образовните установи, установите во областа на социјалната заштита, здравствените установи, политичките партии, средствата за јавно информирање, трговските друштва и други субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат статистички податоци, се должни овие податоци да ги прикажуваат според положа припадност и да ги доставуваат до Државниот завод за статистика.

#### 5. СТРАТЕГИЈА ЗА РОДОВА ЗАЕДНИЦА

##### Член 19

Стратегијата за родова еднаквост (во натамошниот текст: стратегијата) се изработува за период од осум години и содржи:

- анализа на состојбата,
- насоки и мерки за постигнување на целите во посебните области на општествениот живот, пред сè, во областа на вработувањето, социјалната сигурност и здравствената заштита, образованието, семејните односи и застапеноста на жените и мажите во јавниот живот,
- одговорност за спроведување на мерките за постигнување на целите,
- содржина, надлежни органи и одговорни лица за подготвување и спроведување на националниот план за акција за родова еднаквост за период од четири години и годишните оперативни планови кои се во функција на спроведување на стратегијата,
- податоци кои се собираат и обработуваат и се поврзани, сочувани, анализирани и презентирани одделно по положа структура во рамките на активностите на Државниот завод за статистика,
- метод на следење и известување за примената на стратегијата и
- потребни средства за примена на мерките од стратегијата, извори и начин за обезбедување на тие средства.

#### 6. ПРАВНА ЗАШТИТА НА ПРАВОТО НА ЕДНАКОВ ТРЕТМАН НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

##### Надлежни субјекти за заштита на правото на еднаков третман

##### Член 20

Заштитата на правото на еднаков третман по основ на пол се остварува со поднесување претставка пред:

- застапник согласно со овој закон или
- Народниот правобранител или
- Комисијата за заштита од дискриминација или
- надлежен суд.

#### Правен застапник

##### Член 21

(1) Лицето на кое му е повредно правото на еднаков третман врз основ на пол може да поднесе претставка до Министерството.

(2) Постапката во Министерството ја води застапникот.

(3) Застапникот е вработен државен службеник во Министерството задолжен да води постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите.

#### Поднесување на претставка

##### Член 22

(1) Претставка може да поднесе секое правно или физичко лице, лично или преку полномошник, писмено, усно на записник или во друга форма, телефакс, или по електронска пошта.

(2) Претставката поднесена преку телефон треба да биде доставена и писмено во рок од осум дена.

(3) За усно поднесената претставка се составува службена белешка.

(4) Претставката содржи лични податоци за подносителот, податоци за субјектот (правен или физички) на кој се однесува претставката, околностите и фактите врз кои се темели претставката, податоци за правните средства кои подносителот претходно ги вложил (доколку ги има) и потпис на подносителот.

(5) Анонимните претставки нема да се разгледуваат.

(6) Подносителот на претставката е ослободен од плаќање на административна такса и друг надоместок.

##### Член 23

(1) Претставката се поднесува во рок од шест месеци од денот на дознавањето за актот за дискриминација или најдоцна една година од денот кога била сторена повредата.

(2) Доколку претставката е неразбирлива и не ги содржи потребните факти од кои може да се утврди актот или дејствието на дискриминација, застапникот од подносителот на претставката ќе побара истата да ја појасни и дополни во рок од 15 дена од денот на побараното дополнување.

#### Неповедување на постапка

##### Член 24

(1) Застапникот не поведува постапка по поднесената претставка ако е очигледно дека нема повреда на правото на кое подносителот се повикува, односно дискриминација по основ на пол, ако по истата работа веќе постапувал, а не се понудени нови докази и факти, ако рокот за поднесување на претставката е истечен, ако претставката е анонимна, ако за истиот случај веќе е поведена постапка пред надлежен суд, или е донесена правосилна судска одлука.

(2) Кога застапникот нема да поведе постапка по претставката согласно со ставот (1) на овој член е должен да го известува подносителот на претставката во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на претставката и да му ги објасни причините за неповедувањето.

#### Поведување на постапка

##### Член 25

(1) Застапникот може да поведе постапка и по своја иницијатива.

(2) Прописите за заштита на личните податоци се применуваат во текот на водењето на оваа постапка.

**Утврдување на фактичка состојба****Член 26**

(1) По приемот на претставката застапникот ја утврдува фактичката состојба, со увид во приложените документи, земање на писмени или усни изјави од подносителот на претставката, од лицето против кое е поднесена претставката, како и од други лица за кои смета дека располагаат со податоци за конкретниот настан.

(2) Поднесената претставка се доставува до лицето против кое е поднесена во рок од пет работни дена од денот на поведувањето на постапката, за да се произнесе по наводите во неа во рок од 15 дена од приемот на истата.

**Член 27**

Правните и физичките лица се должни на барање на застапникот да ги достават податоците со кои располагаат за конкретни случаи на дискриминација, како и да дозволат да се изврши непосреден увид во документацијата во рок од 30 дена од поднесувањето на барањето.

**Времетраење на постапката****Член 28**

Застапникот ја спроведува постапката и изготвува писмено мислење во рок од 90 дена од денот на приемот на претставката.

**Мислење и препорака****Член 29**

(1) Мислењето содржи образложение за утврдениот нееднаков третман по основ на пол и препорака за начинот на отстранување на повредата на правото.

(2) Изготвеното мислење се доставува до министерот за труд и социјална политика.

(3) Мислењето се доставува до подносителот на претставката, лицето против кое е поднесена претставката и до други правни и физички лица кои се вклучени во постапката, во рок од осум дена од изготвувањето.

(4) Лицето на кое се однесува препораката е должно да постапи по истата и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на мислењето и за тоа да го извести застапникот.

**Непостапување по препорака****Член 30**

Ако лицето на кое препораката се однесува не постапи по препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, застапникот може да покрене постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност.

**Соработка со други органи****Член 31**

Застапникот во вршењето на работата соработува со Народниот правобранител и со Комисијата за заштита од дискриминација за конкретни случаи на дискриминација за кои овие тела имаат надлежност да постапуваат.

**Годишен извештај****Член 32**

(1) Застапникот најдоцна до 31 март изготвува извештај за претходната година за донесените мислења, спроведените препораки и ефектите од нивното спроведување.

(2) Извештајот се објавува на веб страницата на Министерството и истиот се доставува по писмен пат до надлежните институции.

**Судска заштита****Член 33**

(1) Лицето кое смета дека му е повредено правото на еднаков третман по основ на пол може да поднесе тужба пред надлежен суд.

(2) Во постапката соодветно се применуваат одредбите од Законот за парничната постапка, доколку со овој закон поинаку не е определено.

(3) Постапката е итна.

**Месна надлежност****Член 34**

Во постапката за заштита на правото на еднаков третман по основ на пол месно надлежен, покрај судот од општа месна надлежност, е и судот на чие подрачје е живеалиштето на тужителот.

**Тужба****Член 35**

Со тужбата може да се бара:

1) да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман по основ на пол, односно дејствието коешто го презел или пропуштил, може непосредно да доведе до повреда на правата на еднаквост во постапувањето;

2) да се забрани преземање дејствија со кои се спроведува или може да се повреди правото на тужителот на еднаков третман, односно да се извршат дејствија со кои се отстранува нееднаквиот третман или последиците од истиот;

3) да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правото на еднаков третман, согласно со Законот за облигационите односи и

4) да се објави во средствата за јавно информирање пресудата со која е утврдена повреда на правото на еднаков третман на трошок на тужениот.

**Товар на докажување****Член 36**

(1) Кога лице кое за себе смета дека е жртва на дискриминација ќе изнесе факти од кои може да се претпостави дека имало дискриминација тогаш оној кој се товари дека извршил дискриминација е должен да докаже дека не го повредил принципот на еднаков третман.

(2) Правилото од ставот (1) на овој член не се применува во кривичните постапки.

**7. НАДЗОР НАД СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ****Член 37**

(1) Надзор над спроведување на одредбите од овој закон и прописите донесени врз основа на овој закон врши Министерството.

(2) Инспекциски надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон и прописите донесени врз основа на овој закон врши Државниот инспекторат за труд согласно со овој закон.

(3) За прекршоците од членовите 38, 39, 40, 41, 42, 43 и 44 од овој закон прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува надлежниот суд.



(4) Ако инспекторот на трудот утврди дека е сторен прекршок од членовите 38, 39, 40, 41, 42, 43 и 44 од овој закон е должен на сторителот на прекршокот да му предложи постапка за порамнување согласно со Законот за прекршоците.

## 8. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ

### Член 38

(1) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на лицето кое извршило дискриминација по основ на пол во јавниот и приватниот сектор во областите за прекршокот од членот 3 став (3) од овој закон (член 3).

(2) Глоба во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на одговорното лице или друго лице во правното лице, органот со јавни овластувања или на поединец кој во вид на регистрирано занимање врши определена дејност, кој врз основа на пол ќе го повреди достоинството на одредено лице или создава заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика (член 4 став (1) точки 6 и 7).

(3) Глоба во износ од 800 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на правното лице за прекршокот од ставот (2) на овој член (член 4 став (1) точки 6 и 7).

### Член 39

(1) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на субјектот кој нема да го достави планот пред неговото усвојување, на мислење до Министерството (член 8 став (3)).

(2) Глоба во износ од 800 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок ако субјектот кој усвоил посебни мерки не доставил годишен извештај до Министерството (член 8 став (4)).

### Член 40

(1) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на одговорното лице во органите на државната управа кое нема да назначи координатор и заменик-координатор за еднакви можности (член 11 став (5)).

(2) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на одговорното лице во органите на државната управа за прекршок ако координаторот или заменик-координаторот не достави извештај за работата до Министерството во определениот рок (член 11 став (8)).

(3) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на одговорното лице во единицата на локалната самоуправа кое нема да формира комисија за еднакви можности на жените и мажите (член 14 став (5)).

(4) Глоба во износ од 800 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот на одговорното лице во единицата на локалната самоуправа кое нема да назначи координатор за еднакви можности на жените и мажите (член 14 став (7)).

(5) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на одговорното лице во единицата на локалната самоуправа за прекршок ако координаторот за еднакви можности на жените и мажите во единицата на локалната самоуправа не достави извештај за работата до Министерството во определениот рок (член 15).

### Член 41

(1) Глоба во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на Советот за радиодифузија на Република Македонија, доколку

не подготви анализа за родовите прашања во програмските концепти и содржини на средствата за јавно информирање, не ја достави до Собранието на разгледување и усвојување и не ја објави јавно (член 17 став (4)).

(2) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на одговорното лице во Советот за радиодифузија на Република Македонија, ако Советот за радиодифузија на Република Македонија не подготви анализа за родовите прашања во програмските концепти и содржини на средствата за јавно информирање, не ја достави до Собранието на разгледување и усвојување или не ја објави (член 17 став (4)).

### Член 42

Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на одговорното лице во субјектите од членот 18 од овој закон, ако не ги прибираат, евидентираат и обработуваат статистичките податоци разделени по пол и не ги достават до Државниот завод за статистика (член 18).

### Член 43

Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе им се изрече за прекршок на субјектите од членот 3 став (2) од овој закон кои на барање на застапникот во рок од 30 дена нема да достават податоци или нема да дозволат увид во списите (член 27).

### Член 44

(1) Глоба во износ од 400 до 600 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на физичкото лице кое нема да постапи по препораката дадена од страна на застапникот (член 29 став (4)).

(2) Глоба во износ од 600 до 800 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на одговорното лице во субјектите од членот 3 став (2) од овој закон кое нема да постапи по препораката дадена од страна на застапникот (член 29 став (4)).

## 9. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ

### Член 45

(1) Стратегијата за родова еднаквост од членот 9 став (3) од овој закон ќе се донесе до 31 декември 2012 година.

(2) Владата ќе определи координатор и заменик-координатор од членот 10 став (3) од овој закон во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(3) Актот од членот 10 став (8) од овој закон за составот и начинот на работа на интересорската група ќе се донесе во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(4) Органите на државната управа ќе определат координатор и заменик-координатор од членот 11 став (4) од овој закон во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(5) Единиците на локалната самоуправа ќе формираат комисија за еднакви можности од членот 14 став (5) од овој закон и ќе определат координатор за еднакви можности од членот 14 став (7) од овој закон во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

### Член 46

Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за еднакви можности на жените и мажите („Службен весник на Република Македонија“ брј 66/2006 и 117/2008).



## Член 47

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

## L I G J PËR MUNDËSI TË BARABARTA TË FEMRAVE DHE MESHKUJVE

## 1. DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

## Lenda e ligjit

## Neni 1

(1) Me këtë ligj rregullohen vendosja e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të femrave dhe meshkujve, masat themelore dhe të posaçme për vendosjen e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve, të drejtat dhe obligimet e subjekteve për sigurimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve, procedura për vertetimin e trajtimit të pabarabartë të femrave dhe meshkujve si dhe të drejtat dhe detyrat e përfaqësuesit juridik për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve (në tekstin e mëtejme: përfaqësuesi) si person i caktuar për realizimin e procedurës për përcaktimin e trajtimit të pabarabarte të femrave dhe meshkujve.

(2) Vendosja e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve rregullohet me këtë ligj dhe me ligj tjetër me të cilin rregullohen çështjet ме интерес të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve nga sfera e mbrojtjes shendetesore dhe sigurimit shëndetësor, mbrojtjes sociale, qasjes në të mira dhe shërbime, ekonomisë, marrëdhënieve të punës dhe punësimit, arsimit dhe ngritjes profesionale, marredhenie ekonomike dhe pronësore, shfrytëzimit të prodhimeve publike dhe shërbimeve (të drejtat e konsumimit), kulturës dhe sportit, teknologjisë informatike të komunikimit, mbrojtjes dhe sigurisë, jurisprudencës dhe administrates, banimit, informimit publik dhe medieve, administrates shtetërore dhe publike dhe në sfera tjera të jetës shoqerore.

## Qellimi i ligjit

## Neni 2

(1) Qellim i këtij ligji është vendosja e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në sferën politike, ekonomike, sociale, të arsimit, kulturës, shëndetësisë, qytetare dhe në cilëndo sferë të jetës shoqerore.

(2) Vendosja e mundësive të barabarta është kujdes i tërë shoqërisë, përkatësisht të gjitha subjekteve në sektorin publik dhe privat dhe paraqet largim të pengesave dhe krijim të kushteve për realizimin e barazisë së plotë mes femrave dhe meshkujve.

## Zbatimi i ligji

## Neni 3

(1) Ky ligj zbatohet në sektorin publik dhe privat në sferat e cekura në nenin 1 paragrafi (2) i këtij ligji.

(2) Subjektet që i vendosin mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë të femrave dhe meshkujve janë: organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor, njesite e vetadminstrimit lokal dhe organe dhe organizata tjera në sektorin publik dhe privat, ndërmarrjet publike, partitë politike, mjetet për informim publik dhe sektori qytetar dhe të gjithë personat që sigurojnë mallra dhe shërbime që janë të arritshme për publikun dhe të cilat ofrohen jashtë sferës së jetës private dhe familjare dhe transakcionet që kryhen në këtë kontekst pa dallim nëse personi përkatës i takon sektorit publik ose privat.

(3) Ndalohet diskriminimi, shqetësimi dhe shqetësimi seksual në bazë të gjinisë në sektorin publik dhe privat në sferën e punësimit dhe punës, arsim, shkencë dhe sport, sigurim social, duke e përfshirë edhe sferën e mbrojtjes sociale, sigurimin pensional dhe invalidor, sigurimin shendetesor dhe mbrojtjen shëndetësore, jurisprudencën dhe administratën, banimin, informimin publik dhe mediet, teknologjinë informatike-komunikuese, mbrojtjen dhe sigurinë, anëtarësimin dhe veprimin në organizatat sindikale, parti politike, shoqëri dhe fondacione, organizata tjera të bazuara në anëtarësim, kulturën dhe sfera tjera të percaktuara me këtë ose me ndonjë ligj tjetër.

(4) Ndalohet diskriminimi në bazë të gjinisë në qasjen e të mirave dhe shërbimeve në sektorin publik dhe privat, duke përfshirë edhe diskriminimin në premi nga skemat e sigurimit.

(5) Çdo qytetar e ka të drejtën e qasjes në punësim pa ndonjë kufizim, në pajtim me parimin e trajtimit të barabarte.

(6) Në pajtim me parimin e trajtimit të barabartë në qasjen e punësimit, diskriminimi është i ndaluar edhe në baze të statusit martesor, statusit familjar, ngjyrës së lekures, gjuhës, bindjes politike ose bindjeve tjera, aktivitetëve në sindikata, përkatësisë nacionale ose statusit social, invaliditetit, moshës, pronësisë, statusit shoqëror ose statusi tjetër.

(7) Trajtimi i ndryshim që i promovon mundësitë e barabarta të femrave dhe meshkujve në pajtim me qellimet e këtij ligji dhe ligji tjetër, nuk konsiderohet për diskriminim.

## Definicione

## Neni 4

Shprehje të caktuara të përdorura në këtë ligj e kane këtë domethënie:

**1. Mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve** është promovimi i parimit për vendosjen e barabartë të pjesëmartjes së femrave dhe meshkujve në të gjitha sferat e sektorit publik dhe privat, statusi dhe trajtimi i barabartë në realizimin e të gjitha të drejtave dhe në zhvillimin e potencialëve të tyre individuale përmes të cilave kontribuojnë në zhvillimin shoqëror, si dhe përfitime të barabarta nga rezultatet që dalin nga ai zhvillim;

**2. Trajtim i barabartë** është mungesë e diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë në bazë të gjinisë në pajtim me këtë ligj ose ligj tjetër;

**3. Diskriminim në bazë të gjinisë** është çdo dallim, përjashtim ose kufizim në bazë të gjinisë, që ka si pasoje ose për qëllim ta rrezikojë ose pamundësojë njohjen, realizimin ose praktikimin e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në bazë të barazisë së femrave dhe meshkujve në sferën e politikës, ekonomisë, shoqërisë, kulturës dhe sferën qytetare ose tjetër, pa dallim të racës së tyre, ngjyrës së lekures, gjinisë, përkatësisë së grupit të marginalizuar, perkatesise etnike, gjuhës, shtetësisë, prejardhjes sociale, religjionit ose besimit fetar, arsimit, përkatësisë politike, statusit personal ose shoqëror, pengesave trupore ose mentale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, statusit pronesor, gjendjes shëndetësore ose cilësdo bazë tjetër;

**4. Diskriminim i drejtpërdrejtë në bazë të gjinisë** është kur një person është trajtuar, trajtohet ose do të trajtohet më keq në bazë të gjinisë sesa një person tjetër në situatë të njëjtë;

**5. Diskriminim i tërthortë në bazë të gjinisë** është kur kinse dispozitë neutrale, kriter ose e drejtë zakonore i vendos personat e një gjinie në gjendje veçanërisht të pavolshme në krahasim me personat e gjinisë tjetër, përpos nëse ajo dispozitë, kriter ose e drejtë zakonore është objektivi i arsyeshme me qëllim legjitim, ndërsa mjetet për arrijen e atij qëllimi janë përkatëse dhe të domosdoshme;

**6. Shqetesimi në bazë të gjinisë** është sjellje e padëshirueshme lidhur me gjininë e një personi, qëllimi ose pasoja të së cilës është cenimi i dinjitetit të një personi ose krijimi i atmosferës së frikshme, armiqësore, degraduese, nencmuese ose poshtëruese;

**7. Shqetesim seksual në bazë të gjinisë** është cilado formë e sjelljes së padëshirueshme verbale, joverbale ose sjellje fizike e karakterit seksual, qëllimi ose pasoja të së cilës është cenimi i dinjitetit të një personi, në veçanti kur krijohet atmosferë e frikshme, armiqësore, degraduese, nencmuese ose poshtëruese;

**8. Barazi e plotë e femrave dhe meshkujve** janë të drejta, mundësi dhe trajtim i barabarta në të gjitha sferat e jetes publike dhe private dhe mungesa e kushteve kulturore, sociale, ekonomike dhe politike të cilat prodhojnë marrëdhënie të pabarabarta të forcës dhe shpërndarje të pabarabarte të të mirave shoqërore mes femrave dhe meshkujve;

**9. Përfaqësim i barabartë** është çdo përfaqësim procentual i gjinisë së caktuar që nuk është më e vogël se përqindja e përfaqësimit të asaj gjinie në popullatën e përgjithshme dhe

**10. Përfshirje e perspektivave gjinore në zhvillimet kryesore** është integrimi i perspektivave gjinore në çdo fazë të procesit të ndërtimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes dhe evaulimit të politikave - në ç'rast, duke i pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes femrave dhe meshkujve.

## 2. LLOJET E MASAVE PËR VENDOSJEN E MUNDËSIVE TË BARABARTA TË FEMRAVE DHE MESHKUIJE

### Masa themelore

#### Neni 5

(1) Masa themelore për realizimin e parimit të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve janë masa normative nga sfera mbrojtjes shëndetësore dhe sigurimit shëndetësor, mbrojtjes sociale, qasjes në të mira dhe shërbime, ekonomisë, marrëdhënieve të punës dhe punësimit, arsimit dhe ngritjes profesionale, marrëdhënieve ekonomike dhe pronësore, shfrytëzimit të prodhimeve dhe shërbimeve publike (të drejtat e konsumit), kulturës dhe sportit, teknologjisë informatike komunikuese, mbrojtjes dhe sigurisë, jurisprudence dhe administratës, banimit, informimit publik dhe medieve, administratës shtetërore dhe publike dhe sfera tjera të përcaktuara me këtë ligj ose me ligj tjetër me të cilin ndalohej diskriminimi në bazë gjinore.

(2) Masa themelore për realizimin e mundësive të barabarta janë edhe masat për realizimin e barazisë së plotë mes femrave dhe meshkujve, të përcaktuara në politikat dhe programet për promovim sistematik të parimit të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve dhe respektimin e dallimeve, për ndryshimin e traditave shoqërore dhe kulturore në aspektin e sjelljes së femrave dhe meshkujve për largimin e paragjytimeve si dhe çdo praktike tjetër e bazuar në inferioritet ose superioritet të njëres ose gjinisë tjetër ose në rolin tradicional shoqëror të meshkujve ose femrave.

(3) Masa themelore janë edhe masat me të cilat vendoset përfshirja e sistemit të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në procesin e krijimit, realizimit dhe përcjelljes së politikave dhe buxhetit në sferat e posacme shoqërore, duke e përfshirë edhe realizimin e funksioneve dhe kompetencave të subjekteve të sektorit publik dhe privat.

#### Neni 6

(1) Masa themelore në sigurimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve janë edhe masat në sferën e arsimit dhe ngritjes profesionale.

(2) Edukimi për vendosjen e mundësive të barabarta paraqet pjesë integrale të sistemit të arsimit dhe trajnimit profesional, që siguron përgatitjen e femrave dhe meshkujve për pjesëmarrje aktive dhe të barabartë në të gjitha sferat e jetës shoqërore.

(3) Gjate përgatitjes, miratimit dhe realizimit të programit për arsim ose trajnim profesional, përgatitjes së librave dhe mjeteve ndihmëse shkollore dhe gjatë vendosjes së risive organizuese të metodave pedagogjike dhe andragogjike, janë të nevojshme sigurimi i mekanizmave për largimin e paragjytimeve dhe stereotipeve lidhur me vendosjen e mundësive të barabarta.

(4) Organet e administratës shtetërore kompetente për kryerjen e punëve nga sfera e arsimit dhe punës, institucionet që e kryejnë edukimin dhe trajnimin profesional, janë të obliguara të kryejnë analizë të rregullt të përmbajtjeve të planeve arsimore, programeve dhe librave nga aspekti i avancimit të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve.

### Masa të posaçme

#### Neni 7

(1) Masa të posaçme janë masat e përkohshme të cilat merren me qëllim që të tejkalohet gjendja ekzistuese e pavolitshme shoqërore e femrave dhe meshkujve, që është rezultat i diskriminimit sistematik ose strukturës gjinore të pabarabarte që del nga rrethanat historike dhe socio-kulturore.

(2) Masat e posaçme janë të drejtuara në largimin e pengesave ose dhënin e kontributit të posaçëm dhe nxitje për realizimin e pozicioneve të barabarta fillestare të femrave dhe meshkujve, trajtimit të barabartë, pjesëmarrjes të balancuar ose statusit të barabartë shoqëror, zhvillimin e potencialeve të tyre individuale përmes të cilave ata kontribuojnë në zhvillimin shoqëror dhe shfrytëzimin e barabartë të përfitimeve nga ky zhvillim.

(3) Masat e posaçme nga paragrafit (1) i këtij neni përfshijnë masa pozitive, masa inkurajuese dhe masa programore:

- masa pozitive janë masat me të cilat në kushte të barabarta i jepet prioritet personave të gjinisë më pak të përfaqësuar, derisa nuk arrihet përfaqësim i barabartë ose nuk arrihet qëllimi për të cilin janë ndërmarrë. Masat pozitive në veçanti do të zbatohen në të gjitha organet dhe në të gjitha nivelet në sferën e legjislacionit, pushtetit ekzekutiv dhe gjyqësor dhe në organe dhe organizata tjera, në pushtetin lokal, si dhe në të gjitha institucionet dhe shërbime tjera publike, në partitë politike gjatë kryerjes së funksioneve publike, komisioneve dhe këshillave, duke përfshirë edhe pjesëmarrjen e trupave që e prezantojnë shtetin në nivelin ndërkombëtar, derisa nuk arrihet barazi e plotë,

-masa inkurajuese janë masa të cilat sigurojnë nxitje të posaçme ose vendosin kushte të posaçme të volitshme me qëllim që të eliminohen rrethanat të cilat sjellin në pjesëmarrje të pabarabartë të femrave dhe meshkujve ose status të pabarabartë të njëres përballë tjetres gjini ose shpërndarje të pabarabartë të të mirave dhe resurseve dhe

-masa programore janë masa të cilat janë të drejtuara në ngritjen e vetëdijes, organizimit të aktiviteteve, perpunimit dhe realizimit të planeve aksionale për nxitjen dhe avancimin e mundësive të barabarta.

## 3. MIRATIMI DHE NDJEKJA E MASAVE TË POSACME PËR VENDOSJEN E MUNDËSIVE TË BARABARTA TË FEMRAVE DHE MESHKUIJE

### Miratimi i masave të posaçme

#### Neni 8

(1) Masat e posaçme miratohen nga organet e pushtetit ligjvënës, ekzekutiv dhe gjyqësor, njësitë e vetadministrimit lokal dhe organe tjera, organe dhe organizata në

sektorin publik dhe privat, ndërmarrje publike, parti politike, mjete për informim publik dhe sektori qytetar në të gjitha sferat e cekura në nenin 1 paragrafi (2) i këtij ligji.

(2) Masat e posaçme miratohen në bazë të analizave dhe përshkrimit të situatës në të cilën jetojnë femrat dhe meshkujt si dhe faktorëve dhe rrethanave që kontribuojnë për pabarazinë, në të cilën përmbahet arsyeja për zbatimin e masave të tilla, duke përfshirë edhe ndikimin që keto masa do ta arrijnë në jetën dhe mundësitë e tyre.

(3) Subjektet nga paragrafi (1) i këtij neni, që miratojnë masa të posaçme, miratojnë plan për implementimin e masave të posaçme pas mendim të marrë paraprakisht nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.

(4) Subjektet nga paragrafi (1) i këtij neni që miratojnë masa të posaçme, dorëzojnë raport vjetor në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale për rezultatet nga zbatimi i masave të tilla, më së voni deri më 31 mars në vitin rrjedhes për vitin paraprak.

#### 4. SUBJEKTE PËRGJEGJËSE PËR MIRATIMIN DHE REALIZIMIN E MASAVE PËR VENDOSJE TË MUNDËSIVE TË BARABARTA TË FEMRAVE DHE MESHKUJVE DHE OBLIGIMET E TYRE

##### Kuvendi I Republikës së Maqedonisë

###### Neni 9

(1) Kuvendi i Republikës së Maqedonisë (në tekstin e mëtejshëm: Kuvendi) në kuadër të kompetencave të tij kujdeset për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit në bazë të gjinisë dhe përmirësimit të statusit shoqëror të femrave; e integron parimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në iniciativat ligjore, politike dhe programore; organizon debate publike dhe debate për çështje nga sfera e mundësive të barabarta të femrave; analizon dhe jep mendime për ndikimin e dispozitave ligjore mbi statusin e femrave dhe meshkujve, kërkon raporte dhe dokumente nga institucione kompetente lidhur me sferën e punës dhe përgatit dhe shpall raporte për punën e vet.

(2) Kuvendi gjatë zgjedhjes së përbërjes së trupave punues dhe gjatë përcaktimit të përbërjes së delegacioneve të tij për bashkëpunim me organizatat ndërkombëtare dhe gjatë bashkëpunimit me kuvendet e shteteve tjera, e respekton parimin e pjesëmarrjes së barabartë të femrave dhe meshkujve.

(3) Kuvendi miraton Strategji për barazi gjinore dhe e përcjell realizimin e saj në politikat dhe programet e sektorit dhe bashkëpunon me partnerët socialë, organizata joqeveritare dhe institucione tjera publike në sferën perkatese.

(4) Kuvendi e formon dhe përcakton përbërjen e kompetencave të Komisionit për Mundësi të Barabarta të Femrave dhe Meshkujve si trup i përhershëm punues.

(5) Komisioni për Mundësi të Barabarta të Femrave dhe Meshkujve i ndërmerr këto aktivitete:

- shqyrtimin e propozimeve të ligjit dhe dispozitave tjera që i miraton Kuvendi nga sfera e nenit 1 paragrafi (2) i këtij Ligji, Buxhetit të Republikës së Maqedonisë si dhe propozimeve të ligjeve dhe dispozitave tjera nga aspekti i përfshirjes së konceptit gjinor në to,

- shqyrtimin e Propozim-Strategjisë për barazi gjinore,

- përcjelljen e miratimit dhe zbatimit të masave themelore dhe të posaçme për vendosjen e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në të gjitha sferat e sektorit publik dhe privat,

- përcjelljen e sistemit të masave për largimin e trajtimit të pabarabartë të femrave dhe meshkujve,

- miratimin dhe ndryshimin e ligjeve dhe dispozitave tjera nga sfera e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve,

- kujdeset për zbatim konsekuent të dispozitave të këtij ligji dhe ligjeve tjera nga sfera e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve dhe mosdiskriminimi,

- nxit bashkëpunimin mes organeve kompetente për çështje të cilat kanë të bëjnë me mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve,

- ngrit iniciativa dhe aktivitete kundër zbatimit të stereotipeve dhe paragjytimeve gjinore në jetën publike,

- informim të rregullt të Kuvendit për të gjitha çështjet e ndërlidhura me mundësitë e barabarta të femrave dhe meshkujve,

- bashkëpunon me komisionet për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve në njësitë e vetadministrimit lokal,

- bashkëpunon me shoqatat e punëdhënësve, sindikatat, organizatave joqeveritare dhe shoqatat aktive në sferën e mundësive të barabarta,

- bashkëpunim me komisione përkatëse të vendeve tjera dhe

- shqyrton edhe çështje tjera që kanë të bëjnë me mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve.

##### Qeveria e Republikës së Maqedonisë

###### Neni 10

(1) Qeveria e Republikës së Maqedonisë (në tekstin në vijim: Qeveria) në suazat e kompetencave të veta kujdeset për avancimin e vendosjes së mundësive të barabarta dhe arritjen e qëllimeve të këtij ligji përmes zbatimit të masave themelore dhe të veçanta të përcaktuara me këtë ligj.

(2) Qeveria propozon Strategji për barazi gjinore dhe ia dërgon Kuvendit të Republikës së Maqedonisë.

(3) Qeveria emëron koordinator dhe zëvendëskoordinator për mundësi të barabarta dhe e përcjell zbatimin e parimit të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në planet strategjike në ministrinë e resorit dhe buxhetet, të cilat bashkëpunojnë me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale.

(4) Qeveria publikon të dhëna statistikore lidhur me përfaqësimin e femrave dhe meshkujve në funksionet e emeruar dhe trupat për vendimarrje, administrim dhe udhëheqje.

(5) Qeveria është e obliguar që të parashikojë pjesëmarrje të barabartë të femrave dhe meshkujve gjatë përbërjes së trupave të saj dhe delegacioneve, trupave konsultuese dhe koordinuese dhe gjatë emërimit të përfaqësuesve në këshillat drejtues të ndërmarrjeve dhe institucioneve publike.

(6) Qeveria formon grup ndër-resor, konsultues dhe këshilldhënës për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve, e përbërë nga funksionarë/udhëheqës nepunes shtetërorë, përfaqësues të organizatave qytetare, shoqata të punëdhënësve, ekspertë, përfaqësues të pushtetit lokal, sindikata dhe subjekte tjera.

(7) Qeveria e përcakton numrin e anëtarëve dhe përbërjen e grupit përkatës konsultues ndër-resor. Mënyra e punës së grupit përkatës konsultues ndër-resor, rregullohet me rregullore për punën e së njëjtës.

(8) Grupi përkatës konsultues ndër-resor, është i obliguar që ta promovojë konceptin e vendosjes së aspektit gjinor në politikat e përgjithshme në të gjitha institucionet publike, ta kontrollojë integritimin e konceptit në sektorët e politikave gjatë bashkëpunimit me partnerë socialë dhe institucione të sferave individuale, ta kontrollojë progresin e harmonizimit të legjislacionit naional me legjislacionin e Bashkimit Evropian dhe standardet evropiane në sferën e çështjeve gjinore, të marrë pjesë gjatë hartimit dhe të japë udhëzime në procesin e përgatitjes së Strategjisë për mundësi gjinore, dhe t'i përcjellë raportet periodike të institucioneve.

(9) Punën e grupit ndër-resor e koordinon Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.



**Organet e administratës shtetërore****Neni 11**

(1) Organet e administratës shtetërore janë të obliguara që në suazat e kompetencave të tyre t'i promovojnë dhe avancojnë mundësitë e barabarta përmes marrjes së masave të përgjithshme dhe të veçanta, nga nenet 5, 6 dhe 7 të këtij ligji.

(2) Organet e administratës shtetërore janë të obliguara që të bashkëpunojnë me shoqatat e punëdhënësve, sindikaten dhe shoqatat aktive në fushën e mundësive të barabarta, me qëllim që të sigurojnë propozime dhe masa për arritjen e qëllimit të ligjit.

(3) Organet e administratës shtetërore janë të obliguara që në suazat e planeve të tyre strategjike dhe buxheteve, ta inkorporojnë parimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve; të përcjellin efektin dhe ndikimet e programeve të tyre ndaj femrave dhe meshkujve dhe t'i njoftojnë në suazat e raporteve të tyre vjetore.

(4) Organet e administratës shtetërore janë të obliguara që të përcaktojnë person zyrtar - koordinator dhe zëvendëskoordinator, të cilët do t'i koordinojnë punët me kompetencë të organit shtetëror, për vendosjen e mundësive të barabarta.

(5) Organet e administratës shtetërore pas përcaktimit të personit zyrtar - koordinatorit dhe zëvendëskoordinatorit janë të obliguara që me shkrim ta informojnë Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale.

(6) Koordinatori dhe zëvendëskoordinatori nga paragrafi (5) i këtij neni janë përgjegjës për zbatimin e detyrave dhe kompetencave të organit shtetëror për vendosjen e mundësive të barabarta në kuptimin e këtij ligji, jep mendime dhe propozime për promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta në suazat e kompetencave të organit shtetëror dhe për plotësimin e detyrave të veta koordinohet me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale.

(7) Kompetencat dhe detyrat e Koordinatorit dhe zëvendëskoordinatorit më konkretisht përcaktohen në aktin për sistematizim të vendeve të punës të organit shtetëror.

(8) Koordinatori dhe zëvendëskoordinatori nga paragrafi (5) i këtij neni është i obliguar që një herë në vit, më së voni deri më 31 mars të vitit rrjedhës për vitin paraprak të paraqesë raport të punës në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale.

(9) Raportin nga paragrafi (8) i këtij neni, koordinatori dhe zëvendëskoordinatori janë të obliguar ta publikojnë në ueb faqen e organit të administratës shtetërore.

**Ministria e Punës dhe Politikës Sociale****Neni 12**

Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (në tekstin në vijim: ministria) lidhur me mundësitë e barabarta të femrave dhe meshkujve, i kryen detyrat si vijojnë:

- kujdeset për avancimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në të gjitha sferat e jetës shoqërore,

- kujdeset ta vendosë parimin e mundësive të barabarta në rrjedhat kryesore të riorganizimit, avancimit, zhvillimit dhe vlerësimit të proceseve politike në të gjitha fazat e nivelit nacional dhe lokal,

- jep mendim lidhur me propozimet e miratimit të masave themelore dhe të veçanta për vendosjen e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve dhe e përcjell zbatimin e tyre,

- bashkepunon me Komisionin për Mundësi të Barabarta të Femrave dhe Meshkujve në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë gjatë përpilimit të ligjeve, dokumenteve strategjike dhe raporteve,

- Qeverisë ose ministrive kompetente u paraqet propozime për miratimin e ndryshimeve ose plotësimeve të ligjeve dhe dispozitave tjera, me rëndësi për vendosjen e mundësive të barabarta, si dhe për miratimin e masave të përgjithshme dhe të veçanta,

- harton Propozim- Strategji për barazi gjinore dhe plane për zbatimin e saj, e përcjell zbatimin dhe publikon raporte vjetore lidhur me aktivitetet dhe rezultatet e zbatimit të saj,

- e koordinon dhe mbështet punën e grupit ndër-resor për avancimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në politikat dhe programet në të gjitha sferat e jetës shoqërore,

- në bashkëpunim me Ministrinë e Punëve të Jashtme, e përcjell zbatimin e marrëveshjeve ndërkombëtare, të cilat kanë të bëjnë me mundësitë e barabarta dhe avancimin e statusit të femrave,

- harton raporte nacionale për zbatimin e obligimeve ndërkombëtare nga ana e Republikës së Maqedonisë në sferën e mundësive të barabarta,

- harton analiza, raporte dhe dokumente tjera lidhur me mundësitë e barabarta dhe të njëjtat i publikon në ueb faqen e ministrisë,

- bashkepunon me shoqatat e punëdhënësve, sindikatat, dhe shoqatat aktive në sferën e mundësive të barabarta,

- bashkepunon me koordinatorë në organet e administratës shtetërore, si dhe me koordinatorët dhe komisionet për mundësi të barabartë, të formuara në njësitë e vetadmindistrit lokal, e siguron koordinimin e tyre të ndërsjelle dhe harton udhëzime dhe propozime për plotësimin e obligimeve të tyre për arritjen e qëllimit të këtij ligji,

- bashkepunon me subjektet kompetente për zbatimin e këtij ligji nga neni 3 paragrafi (2) të këtij ligji,

- paraqet raport vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe progresin e arritur për vendosjen e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve në Qeveri, më së voni deri në fund të muajit qershor për vitin paraprak,

- kryen mbikëqyrje mbi zbatimin e masave pozitive në sferat në të cilat janë vendosur të njëjtat,

- jep mendime për subjektet nga neni 8 paragrafi (1) të këtij ligji për miratimin e masave pozitive në sferat e jetës shoqërore në të cilat ekziston pjesëmarrje e pabarabarte e femrave dhe meshkujve ose status i pabarabartë i persona-ve të njërës gjini.

**Avokati i Popullit****Neni 13**

Avokati i Popullit kujdeset në suazat e kompetencave të tij të përcaktuar me ligj për realizimin e mundësive të barabarta përmes mbrojtjes juridike të mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve, kur të drejtat e dikujt janë cenuar ose kufizuar nga organi i administratës shtetërore ose organi tjetër ose persona juridikë ose fizikë të cilëve u janë ngarkuar autorizime publike.

**Njesite e vetadmindistrit lokal****Neni 14**

(1) Njesite e vetadmindistrit lokal për arritjen e qëllimeve të këtij ligji, në suazat e kompetencave të tyre janë të obliguara që ta respektojnë parimin e mundësive të barabarta dhe promovojnë dhe avancojnë mundësitë e barabarta të femrave dhe meshkujve, përmes marrjes së masave të përgjithshme dhe të veçanta nga nenet 5, 6 dhe 7 të këtij ligji dhe të hartojnë plan vjetor, në të cilin do të përcaktojnë masa themelore dhe të veçanta.

(2) Njesite e vetadmindistrit lokal janë të obliguara që në suazat e planeve të tyre strategjike dhe buxheteve, ta inkorporojnë parimin e mundësive të barabarta të femrave dhe meshkujve; ta përcjellin efektin dhe ndikimin e programeve të tyre ndaj femrave dhe meshkujve dhe të njoftojnë në suazat e raporteve të tyre vjetore dhe të marrin pjesë në hartimin e Strategjisë për barazi gjinore në pjesën që ka të bëjë me njësitë e vetadmindistrit lokal.

(3) Organet e njësive të vetadmindistrit lokal gjatë miratimit të planeve zhvillimore dhe akteve dhe vendimeve tjera, janë të obliguara që t'i shqyrtojnë dhe t'i marrin

parasysh masat dhe aktivitetet e propozuara nga ana e Komisionit për Mundësi të Barabarta të Meshkujve dhe Femrave dhe koordinatorit për mundësi të barabarta të meshkujve dhe femrave.

(4) Organet e njësive të vetadministrimit lokal janë të obliguara që të bashkëpunojnë me shoqatat e punedhene-sve, sindikatën dhe shoqatat aktive në fushën e mundësive të barabarta, me qëllim që të sigurojnë propozime dhe masa për arritjen e qëllimit të Ligjit.

(5) Njesite e vetadministrimit lokal janë të obliguara që të formojnë Komision për Mundësi të Barabarta të Femrave dhe Meshkujve, si trup i përhershëm me vendim të këshillit të njësive të vetadministrimit lokal, ndërkaq perberja, kompetencat, detyrat dhe obligimet e tij, percaktohen me statutin e njësive të vetadministrimit lokal.

(6) Komisioni për Mundësi të Barabarta të Femrave dhe Meshkujve nga paragrafi (5) i këtij neni:

- jep mendim lidhur me materialet dhe propozimet për mbledhjet e këshillit të njësive të vetadministrimit lokal,

- merr pjesë gjatë hartimit dhe miratimit të dokumenteve strategjike, veçanërisht gjatë hartimit dhe miratimit të strategjisë për zhvillim të njësive të vetadministrimit lokal, miratimit të buxhetit të njësive të vetadministrimit lokal, statutit, programit për punën e këshillit të njësive të vetadministrimit lokal etj.,

- identifikon dhe jep propozime për mënyrat e inkorporimit dhe formalizimit të parimit për mundësi të barabarta dhe jodiskriminimit gjatë punës së organeve të njësive të vetadministrimit lokal dhe administratës komunale,

- kujdeset për zbatimin konsekuent të dispozitave të këtij ligji dhe ligjeve tjera nga sfera e mundësive të barabarta dhe jodiskriminimi, duke i propozuar këshillit të njësive të vetadministrimit lokal masa dhe aktivitete në drejtim të avancimit të mundësive të barabarta dhe jodiskriminimit, në bazë të analizës së gjendjeve të konstatuara, në sferat me kompetencë të njësive të vetadministrimit lokal.

(7) Njesite e vetadministrimit lokal janë të obliguara që të përcaktojnë koordinator për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve nga radhët e nëpunësve shtetërore në njësinë e vetadministrimit lokal.

(8) Koordinatori nga paragrafi (7) i këtij neni kujdeset për: avancimin e mundësive të barabarta dhe jodiskriminimit në suazat e kompetencave të njësive të vetadministrimit lokal; jep propozime dhe mendime lidhur me mundësitë e barabarta të këshillit të njësive të vetadministrimit lokal dhe institucionet dhe organizatat në nivel lokal, harton raporte për gjendjen me mundësitë e barabarta dhe jodiskriminimin në suazat e vetadministrimit lokal; bashkëpunon me Komisionin për Mundësi të Barabarta të Femrave dhe Meshkujve në suazat e këshillit të njësive të vetadministrimit lokal dhe ngrit iniciativa të përbashkëta me qëllim avancimin e mundësive të barabarta dhe jodiskriminimit; bashkëpunon me organizata joqeveritare dhe institucione tjera në nivel lokal lidhur me çështjet e mundësive të barabarta dhe jodiskriminimit, e përcjell gjendjen me mundësitë e barabarta në nivel lokal dhe propozon iniciativa për marrjen e masave për përmirësimin e gjendjes me mundësitë e barabarta dhe jodiskriminimit dhe në plotësimin e detyrave të veta koordinohet dhe bashkëpunon me ministrinë.

(9) Fusheveprimi i punës dhe detyrave të koordinatorit nga paragrafi (7) i këtij neni, përcaktohet në aktin për sistematizim të vendeve të punës të njësive të vetadministrimit lokal.

#### Neni 15

Koordinatori për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve nga neni 14 paragrafi (7) i këtij ligji është i obliguar që së paku një herë në vit, më së voni deri më 31 mars të vitit rrjedhës për vitin paraprak të paraqesë raport në ministri dhe të njëjtin ta publikojë në ueb faqen e njësive të vetadministrimit lokal.

## Partite politike

### Neni 16

Partite politike me aktet e tyre i rregullojnë menyrën dhe masat për avancimin e pjesëmarrjes së barabartë të femrave dhe meshkujve në organet dhe trupat e partive.

## Mjetet e informimit publik

### Neni 17

(1) Mjetet e informimit publik përmes koncepteve të tyre programore kontribuojnë për zhvillimin dhe rritjen e vetëdijes për mundësi të barabarta, si dhe pjesëmarrjen e barabartë të femrave dhe meshkujve në hartimin e koncepteve dhe përmbytjeve programore.

(2) Prezantimi publik dhe paraqitja e personit në mjetet e informimit publik duhet të jetë pa ofendime, nenvleresime ose në mënyrë jonënçmuese, në bazë gjinore.

(3) Keshilli për Radiodifuzion i Republikës së Maqedonisë në suazat e kompetencave të veta e përcjell menyrën e prezantimit dhe raportimit të femrave dhe meshkujve në konceptet dhe përmbytjet programore dhe një herë në vit paraqet raport në Kuvend.

(4) Keshilli për Radiodifuzion i Republikës së Maqedonisë në suazat e kompetencave dhe autorizimeve ligjore, një herë në vit harton analizë për çështjet gjinore në konceptet programore dhe përmbytjet e mjeteve për informim publik për të cilat është kompetente të kryejë kontroll dhe mbikëqyrje për përmbytjet programore, ta dërgojë në Kuvend për shqyrtim dhe miratim dhe ta publikojë në ueb faqen e vet.

## Paraqitja e të dhënave statistikore

### Neni 18

Kuvendi, Qeveria, organet e administratës shtetërore, organet gjyqësore dhe organet tjera shtetërore, organet e vetadministrimit lokal, personat juridikë të cilëve me ligj u është ngarkuar ushtrimi i veprimtarisë me interes publik, shoqatat, fondacionet, ndërmarrjet publike, institucionet arsimore, institucionet nga sfera e mbrojtjes sociale, institucionet shëndetësore, partitë politike, mjetet e informimit publik, shoqëritë tregtare dhe subjekte tjera të cilat me ligj janë të obliguara që të grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore, janë të obliguara që keto të dhëna t'i paraqesin në bazë të përkatësisë gjinore dhe t'i dorëzojnë në Entin Shtetëror të Statistikës.

## 5. Strategjia për barazi gjinore

### Neni 19

Strategjia për barazi gjinore (në tekstin në vijim: Strategjia) hartohet për periudhë prej tetë vitesh dhe përban:

- analize të gjendjes,
- udhezime dhe masa për arritjen e qëllimeve në sfera të caktuara të jetës shoqërore, para së gjithash, në sferen e punësimit, sigurisë sociale dhe mbrojtjes shëndetësore, arsimit, marrëdhënieve familjare dhe përfaqësimit të femrave dhe meshkujve në jetën shoqërore,
- përgjegjesi për zbatimin e masave për arritjen e qëllimeve,

- përmbytjen, organet kompetente dhe personat përgjegjes për hartimin dhe zbatimin e planit nacional për aksion për barazi gjinore, për periudhë prej katër vitesh dhe plane operative vjetore që janë në funksion të zbatimit të Strategjisë,

- të dhëna të cilat grumbullohen dhe përpunohen dhe janë të lidhura, ruajtura, analizuar dhe prezantuar në baze të strukturës gjinore në suazat e aktiviteteve të Entit Shtetëror të Statistikës,

- metoda të mbikëqyrjes dhe njoftimit për zbatimin e strategjisë dhe

- mjete të nevojshme për zbatimin e masave të strategjisë, burime dhe mënyra për sigurimin e këtyre mjeteve.

## 6. MBROJTJA JURIDIKE E TË DREJTËS SË TRAJTIMIT TË BARABARTË TË FEMRAVE DHE MESHKUJVE

### Subjekte kompetente për mbrojtjen e të drejtës për trajtim të barabartë

#### Neni 20

Mbrojtja e të drejtës së trajtimit të barabartë në baze gjinore realizohet me paraqitjen e parashtrësës para:

- përfaqësuesit juridik në pajtim me këtë ligj ose
- Avokatit të Popullit ose
- Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi ose
- gjykates kompetente.

### Perfaqësuesi juridik

#### Neni 21

(1) Personi të cilit i është shkëlur e drejta e trajtimit të barabartë në bazë gjinore mund të paraqesë parashtrësë në ministri.

(2) Proceduren në ministri e mban përfaqësuesi.

(3) Perfaqësuesi është nëpunës i punësuar shtetëror në ministri, i angazhuar që të mbajë procedurë për konstatimin e trajtimit të pabarabartë të femrave dhe meshkujve.

### Paraqitja e parashtrësës

#### Neni 22

(1) Parashtrësë mund të paraqesë çdo person fizik ose juridik, personalisht ose përmes personit të autorizuar, me shkrim, gojarisht me procesverbal ose në formë tjetër, telefaks ose me postë elektronike.

(2) Parashtrësë e paraqitur përmes telefonit duhet të paraqitet edhe me shkrim në afat prej tetë ditësh pune.

(3) Për parashtrësë të paraqitur gojarisht perpilohet shënim zyrtar.

(4) Parashtrësë përmban të dhëna personale për paraqitësin, të dhëna për subjektin (juridik ose fizik) për të cilin ka të bëjë parashtrësë, rrethana dhe fakte mbi të cilat bazohet parashtrësë, të dhëna për mjetet juridike të cilat parashtrësi paraprakisht i ka deponuar (nëse ka) dhe nenshkrim të paraqitësit.

(5) Parashtrësë anonime nuk do të shqyrtohen.

(6) Parashtrësi i parashtrësës lirohet nga pagesa e taksave administrative dhe kompensimi tjetër.

#### Neni 23

(1) Parashtrësë paraqitet në afat prej gjashtë muajsh nga dita e njoftimit me aktin e diskriminimit ose më së voni një vit nga dita kur është kryer cenimi.

(2) Nëse parashtrësë është e pakuptueshme dhe nuk i përfaqëson faktet e nevojshme nga të cilat mund të konstatohet akti ose veprimi i diskriminimit, Përfaqësuesi juridik nga parashtrësi i parashtrësës do të kërkojë të njëjtin ta bëjë më të qartë dhe plotësojë në afat prej 15 ditësh nga dita e plotësimit të kërkuar.

### Mosngritja e procedurës

#### Neni 24

(1) Përfaqësuesi juridik nuk ngrit procedurë lidhur me parashtrësën e paraqitur nëse është evidente se nuk ka shkelje të së drejtës, së cilës i referohet paraqitësi, respektivisht diskriminim në bazë gjinore, nëse për të njëjtin ceshtje tanimë ka vepruar, ndërkaq nuk janë ofruar prova dhe fakte të reja, nëse afati për paraqitjen e parashtrësës ka skaduar, nëse parashtrësë është anonime, nëse për të njëjtin rast tanimë është ngritur procedurë para gjykatës kompetente, ose është marrë vendim i plotfuqishëm gjyqësor.

(2) Kur Përfaqësuesi juridik nuk do të ngritë procedurë lidhur me parashtrësën në pajtim me paragrafin (1) të këtij neni, është i obliguar që ta njoftojë paraqitësin e parashtrësës në afat prej 15 ditësh nga dita e paraqitjes së parashtrësës dhe t'ia sqarojë shkaqet për mosprocedim.

### Ngritja e procedurës

#### Neni 25

(1) Përfaqësuesi mund të ngritë procedurë edhe me iniciativë të vet.

(2) Dispozitat për mbrojtjen e të dhënave personale zbatohen gjatë mbajtjes së kësaj procedure.

### Konstatim i gjendjes faktike

#### Neni 26

(1) Pas pranimit të parashtrësës përfaqësuesi e konstaton gjendjen faktike, me këqyrje të dokumentacionit të paraqitur, marrjen e deklaratave me shkrim ose gojore nga paraqitësi i parashtrësës, nga personi kundër të cilit është ngritur procedurë, si dhe nga persona tjerë për të cilët konsiderohet se disponojnë me të dhëna për ngjarjen konkrete.

(2) Parashtrësë e paraqitur i dërgohet personit kundër të cilit është paraqitur në afat prej pesë ditësh pune nga dita e ngritjes së procedurës, që të prononcohet lidhur me provat në afat prej 15 ditësh pune nga pranimi i së njëjtes.

#### Neni 27

Personat juridikë dhe fizikë janë të obliguar që me kërkesë të Përfaqësuesit juridik të dorëzojnë të dhëna me të cilat disponojnë për raste konkrete të diskriminimit, si dhe të lejojnë të kryhet këqyrje e drejtpërdrejtë në dokumentacion në afat prej 30 ditësh nga dita e paraqitjes së kërkesës.

### Kohezgjatja e procedurës

#### Neni 28

Përfaqësuesi juridik zbaton procedurë dhe harton mendim me shkrim në afat prej 90 ditësh nga dita e pranimit të parashtrësës.

### Mendim dhe rekomandim

#### Neni 29

(1) Mendimi përmban arsyetim për trajtimin e pabarabartë të konstatuar në bazë gjinore dhe rekomandim për mënyrën e mënjanimi të shkeljes së të drejtës.

(2) Mendimi i përpiluar i dërgohet ministrit të Punës dhe Politikës Sociale.

(3) Mendimi i dërgohet paraqitësit të parashtrësës, personit kundër të cilit është paraqitur parashtrësë dhe personave tjerë juridikë dhe fizikë që janë përfshirë në procedurë, në afat prej tetë ditësh nga dita e përpilimit.

(4) Personi për të cilin ka të bëjë rekomandimi, është i obliguar që të veprojë lidhur me të njëjtin dhe ta menjanojë shkeljen e së drejtës në afat prej 30 ditësh nga dita e pranimit të mendimit dhe për këtë ta njoftojë Përfaqësuesin juridik.

### Mosveprimi në pajtim me rekomandimin

#### Neni 30

Nëse personi për të cilin ka të bëjë rekomandimi nuk vepron në pajtim me rekomandimin, respektivisht nuk e mënjanon shkeljen e së drejtës, përfaqësuesi mund të ngritë procedurë para organit kompetent për përcaktimin e përgjegjësisë së tij.

### Bashkepunimi me organe tjera

#### Neni 31

Përfaqësuesi gjatë kryerjes së punës bashkëpunon me Avokatit e Popullit dhe me Komisionin për Mbrojtje nga Diskriminimi për raste konkrete të diskriminimit për të cilat këto trupa kanë kompetencë që të veprojnë.



### Raporti vjetor

Neni 32

(1) Perfаqesuesi më së voni deri më 31 mars harton raport për vitin paraprak lidhur me mendimet e marra, procedurat e zbatuara dhe efektet e zbatimit të tyre.

(2) Raporti publikohet në ueb faqen e ministrisë dhe i njëjti i dërgohet me shkrim institucioneve kompetente.

### Mbrojtja gjyqësore

Neni 33

(1) Personi që konsideron se i është shkelur e drejta e trajtimit të barabartë në bazë gjinore, mund të paraqesë parashtesë te gjykata kompetente.

(2) Gjate procedurës në mënyrë përkatëse zbatohen dispozitat e Ligjit për procedurë kontestimore, nëse me këtë ligj nuk është rregulluar ndryshe.

(3) Procedura është urgjente.

### Kompetenca rajonale

Neni 34

Gjate procedurës për mbrojtjen e të drejtës për trajtim të barabartë në bazë gjinore, me kompetencë vendore, përpos gjykatës me kompetencë të përgjithshme vendore, është edhe gjykata në rajonin e së cilës është vendbanimi i paditësit.

### Padia

Neni 35

Me padi mund të kërkohet:

1) të konstatohet se i padituri e ka shkelur të drejten e paditësit për trajtim të barabartë në bazë gjinore, respektivisht veprimi që e ka marrë ose lëshuar, në mënyrë të drejtpërdrejtë mund të rezultojë me shkeljen e të drejtave për barazi gjatë veprimit;

2) të ndalohet marrja e veprimeve me të cilat shkelet ose mund të shkelet e drejta e paditësit për trajtim të barabartë, respektivisht të kryhen veprime me të cilat do të mënjanohej trajtimi i pabarabartë ose pasojat nga i njëjti;

3) të kompensohet dëmi material ose jomaterial i shkaktuar me shkeljen e të drejtës së trajtimit të barabartë, në pajtim me Ligjin për marrëdhënie obliguese dhe

4) të publikohet në mjetet e informimit publik aktgjykimi me të cilin është konstatuar shkelja e të drejtës së trajtimit të barabartë me shpenzim të të paditurit.

### Ngarkesa e dëshmisë

Neni 36

(1) Kur personi i cili për vete mendon se është viktime e diskriminimit do të nxjerrë fakte prej të cilave mund të supozojë se ka pasur diskriminim, atëherë ai i cili ngarkohet se ka kryer diskriminim është i obliguar të deshmojë se nuk e ka shkelur parimin e trajtimit të barabartë.

(2) Rregulla nga paragrafi (1) i këtij neni zbatohet në procedura penale.

### 7. MBIKEQYRJE MBI ZBATIMIN E LIGJIT

Neni 37

(1) Mbiqyrje mbi zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe dispozitave të miratuara në bazë të këtij ligji kryen ministri.

(2) Mbiqyrje inspektuese mbi zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe dispozitave të miratuara në bazë të këtij ligji, kryen Inspektorati Shtetëror i Punës në pajtim me këtë ligj.

(3) Për kundërvajtje nga nenet 38, 39, 40, 41, 42, 43 dhe 44 të këtij ligji, procedurë kundërvajtëse mban dhe sanksione kundërvajtës kumton gjykata kompetente.

(4) Nese inspektori i punës konstaton se është kryer kundërvajtje nga nenet 38, 39, 40, 41, 42, 43 dhe 44 të këtij ligji, është i obliguar që kryerësit të kundërvajtjes t'i propozojë procedurë për barazim, në pajtim me Ligjin për kundërvajtje.

### 8. DISPOZITA KUNDËRVAJTËSE

Neni 38

(1) Gjobe në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit i cili ka kryer diskriminim në bazë gjinore në sektorin publik ose privat, në sfera për kundërvajtje nga neni 3 paragrafi (3) të këtij ligji (neni 3).

(2) Gjobe në shumë prej 600 deri në 800 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës ose personit tjetër në personin juridik, organit me autorizime publike ose individit i cili në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, i cili në bazë gjinore do ta shkelë dinjitetin e personit të caktuar ose krijon mjedis, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 4 paragrafi (1) pikat 6 dhe 7).

(3) Gjobe në shumë prej 800 deri më 1 000 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet personit juridik për kundërvajtje nga paragrafi (2) i këtij neni (neni 4 paragrafi (1) pikat 6 dhe 7).

Neni 39

(1) Gjobe në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje subjektit i cili nuk do ta paraqesë planin para miratimit të tij, për mendim në ministri (neni 8 paragrafi (3)).

(2) Gjobe në shumë prej 800 deri në 1 000 euro në kundërvlerë me denarë do të kumtohet për kundërvajtje nese subjekti i cili ka miratuar masa të veçanta nuk ka paraqitur raport vjetor në ministri (neni 8 paragrafi (4)).

Neni 40

(1) Gjobe në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në organet e administratës shtetërore që nuk do të emërojnë koordinator dhe zëvendëskoordinator për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve (neni 11 paragrafi (5)).

(2) Gjobe në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në organet e administratës shtetërore, nese koordinatori ose zëvendëskoordinatori nuk paraqesin raport të punës, në ministri në afatin e përcaktuar (neni 11 paragrafi (8)).

(3) Gjobe në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në njësitë e vetadministrimit lokal që nuk do të formojnë komision për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve (neni 14 paragrafi (5)).

(4) Gjobe në shumë prej 800 deri në 1 000 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në njësitë e vetadministrimit lokal që nuk do të emërojnë koordinator për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve (neni 14 paragrafi (7)).

(5) Gjobe në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në njësinë e vetadministrimit lokal, nese koordinatori për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve në njësinë e vetadministrimit lokal nuk paraqet raport të punës në ministri, në afatin e përcaktuar (neni 15).

Neni 41

(1) Gjobe në shumë prej 600 deri në 800 euro në kundërvlerë me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje Keshillit të Radiodifuzionit të Republikës së Maqedonisë, nese nuk përpilon analizë lidhur me çështjet gjinore në koncept-

tet dhe përmbajtjet programore të mjeteve për informim publik, nuk e paraqet në Kuvend për shqyrtim dhe miratim dhe nuk e paraqet publikisht (neni 17 paragrafi (4)).

(2) Gjoke në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundervlere me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në Këshillin e Radiodifuzionit të Republikës së Maqedonisë, nëse Këshilli për Radiodifuzion i Republikës së Maqedonisë nuk përpilon analizë lidhur me ceshtjet gjinore në konceptet dhe përmbajtjet programore të mjeteve për informim publik, nuk e paraqet në Kuvend për shqyrtim dhe miratim ose nuk e shpall (neni 17 paragrafi (4)).

#### Neni 42

Gjoke në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundervlere me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në subjektet nga neni 18 i këtij ligji nese nuk grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore të ndara në bazë gjinore dhe nuk i dorëzojnë në Entin Shtetëror të Statistikës (neni 18).

#### Neni 43

Gjoke në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundervlere me denarë do t'u kumtohet për kundërvajtje subjekteve nga neni 3 paragrafi (2) të këtij ligji, që me kerkese të përfaqësuesit në afat prej 30 ditësh pune nuk dorezojnë të dhëna ose nuk lejojnë shikim në dokumente (neni 27).

#### Neni 44

(1) Gjoke në shumë prej 400 deri në 600 euro në kundervlere me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit fizik, i cili nuk do të veprojë lidhur me rekomandimin e dhënë nga përfaqësuesi (neni 29 paragrafi (4)).

(2) Gjoke në shumë prej 600 deri në 800 euro në kundervlere me denarë do t'i kumtohet për kundërvajtje personit përgjegjës në subjektet nga neni 3 paragrafi 2 të këtij ligji, që nuk do të veprojë lidhur me rekomandimin e dhene nga Përfaqësuesi juridik (neni 29 paragrafi (4)).

### 9. DISPOZITA KALIMTARE DHE TË FUNDIT

#### Neni 45

(1) Strategjia për barazi gjinore nga neni 9 paragrafi (3) i këtij ligji do të miratohet deri më 31 dhjetor 2012.

(2) Qeveria do të përcaktojë koordinator dhe zëvendëskoordinator nga neni 10 paragrafi (3) të këtij ligji, në afat prej tre muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

(3) Akti nga neni 10 paragrafi (8) të këtij ligji lidhur me përbërjen dhe mënyrën e punës së grupit nenresor do të miratohet në afat prej tre muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

(4) Organet e administratës shtetërore do të përcaktojnë koordinator dhe zëvendëskoordinator nga neni 11 paragrafi (4) i këtij ligji, në afat prej tre muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

(5) Njesite e vetadministrimit lokal do të formojnë komision për mundësi të barabarta nga neni 14 paragrafi (5) i këtij ligji dhe do të përcaktojnë koordinator për mundësi të barabarta nga neni 14 paragrafi (7) i këtij ligji, në afat prej tre muajsh nga dita e hyrjes në fuqi të këtij ligji.

#### Neni 46

Me ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji shfuqizohet Ligji për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 66/2006 dhe 117/2008).

#### Neni 47

Ky ligj hyn në fuqi ditën e tetë nga dita e botimit në „Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë“.

#### 169.

Врз основа на членот 75 ставови 1 и 2 од Уставот на Република Македонија, претседателот на Република Македонија и претседателот на Собранието на Република Македонија издаваат

### У К А З

### ЗА ПРОГЛАСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ПРЕВОЗ ВО ПАТНИОТ СООБРАЌАЈ

Се прогласува Законот за изменување и дополнување на Законот за превоз во патниот сообраќај, што Собранието на Република Македонија го донесе на седницата одржана на 11 јануари 2012 година.

Бр.07-156/1  
11 јануари 2012 година  
Скопје

Претседател  
на Република Македонија,  
**Горге Иванов, с.р.**

Претседател  
на Собранието на Република  
Македонија,  
**Трајко Вељаноски, с.р.**

### ЗАКОН

### ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ПРЕВОЗ ВО ПАТНИОТ СООБРАЌАЈ

#### Член 1

Во Законот за превоз во патниот сообраќај („Службен весник на Република Македонија“ број 68/2004, 127/2006, 114/2009, 83/10, 140/10, 17/11 и 53/11), во членот 3 точка 4 по зборот “сообраќај” се додаваат зборовите: “превоз за сопствени потреби и организација за превоз”.

Во точката 4-а по зборот “секое” се додава зборот “моторно”.

Точките 30 и 31 се бришат.

#### Член 2

Во членот 4-а по зборот “поединечно” се додава зборот “моторно”.

#### Член 3

Во членот 6 став 1 алинеја 2 по записката се додаваат зборовите: “доколку таа се бара согласно со закон, меѓународна спогодба или договор за превоз на патници и стока во патниот сообраќај склучена меѓу Република Македонија и земјата до, од или преку чија територија се извршува превозот”.

#### Член 4

Во членот 7 став 2 точката на крајот се брише и се додаваат зборовите: “(подвижна библиотека, подвижна кантина, работилница, подвижни објекти за спиење и слично)”.

#### Член 5

Во членот 8 став 5 зборовите: “доказ за платени придонеси за период од најмалку шест месеци пред поднесување на барањето за лиценца” се бришат.

Ставот 6 се менува и гласи:

“Лиценца за организација на превоз на стока и/или патници во внатрешниот и меѓународниот патен сообраќај може да добие правно или физичко лице кое има регистрирано шифра на дејност, придружни дејности во превозот или шифра на дејност туристички агенции, организатори на патувања (туроператори) и други резервациски услуги и кое има запишан капитал и резерви од минимум 100.000 евра во денарска противвред-