



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ВЛАДА

Канцеларија Националног савета за  
координацију сарадње са Руском  
Федерацијом и НР Кином  
Бр. 021-01-16/2023-01  
Београд, 27. децембар 2023. године

На основу члана 19. и члана 21. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", бр. 52/21), и члана 2. став 2 Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/22), и члана 3. Уредбе о Канцеларији Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином ("Службени гласник РС", бр. 49/17) в.д. директора Канцеларије Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином доноси:

**ПЛАН**  
**УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ**  
**РАВНОПРАВНОСТИ**

## САДРЖАЈ:

<b>I УВОД .....</b>	<b>3</b>
<b>II ОПШТИ ДЕО .....</b>	<b>5</b>
<b>III ПРАВНИ ОКВИР .....</b>	<b>5</b>
<b>IV ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА .....</b>	<b>8</b>
<b>V ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. Опис стања .....</b>	<b>12</b>
<b>5.2. Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности .....</b>	<b>13</b>
<b>5.3. Процена степена ризика .....</b>	<b>13</b>
<b>VI МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	<b>13</b>
<b>6.1. Опште мере .....</b>	<b>13</b>
<b>6.2. Посебне мере .....</b>	<b>13</b>
<b>VII ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА .....</b>	<b>14</b>
<b>VIII РЕЗИМЕ .....</b>	<b>16</b>

## I УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката из области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређује обавеза органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у област у којој делују.

Законом о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности, који представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти и доноси се после процене ризика.

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## II ОПШТИ ДЕО

Канцеларија Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином (у даљем тексту: Канцеларија) образована је Уредбом Владе Републике Србије („Службени гласник РС”, број 49/2017 од 22. маја 2017. године) као служба Владе РС, са својством правног лица. Канцеларија врши стручне и административно-техничке послове за потребе Националног савета за координацију сарадње са Руском Федерацијом и Народном Републиком Кином.

Седиште Канцеларије је у Београду, ул. Васе Чарапића бр. 20.

Канцеларија посвећује посебну пажњу развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих лица. Руководство и запослени у Канцеларији заступају став да стварањем окуржења које промовише, поштује и штити принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовања различитости и креативности, могу се постићи боље резултате рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Канцеларија доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План), у складу са Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/22).

Планом се промовише, као општи циљ, остваривање и унапређење родне равноправности у пракси и подизање свести свих запослених о значају родног аспекта и подстицање политике једнаких могућности за мушкарце и жене у свим аспектима обављања послова из делокруга рада Канцеларије.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност мушкараца и жена, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

### III ПРАВНИ ОКВИР

Република Србија је ратификовала међународне инструменте који гарантују родну равноправност и који се непосредно примењују. То су пре свега Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, као и протоколи који их прате.

Република Србија је ратификовала све међународне конвенције за родну равноправност. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација (1979) и Опциони протокол уз CEDAW (2000); Конвенција о политичким правима жена (1953); Декларација о елиминацији насиља над женама (1993); Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995); Резолуција Савета безбедности УН 1325 о женама, миру и безбедности (2000).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца.

Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1), и међународним институцијама (члан 22. став 2), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66), као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68), и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69). Уставне одредбе се даље разрађују Законом о равноправности полова, другим законима и подзаконским актима.

Закон о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21); дефинише политику једнаких могућности као равноправно учешће полова у свим фазама планирања, доношења, и спровеђења одлука које су од утицаја на положај жена и мушкараца.

Национална стратегија за родну равноправност (2021-2030) и Акциони план за 2022. и 2023. годину за спровођење Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС”, број 94/16) усклађен је са захтевима Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (2011) коју је Србија ратификовала 2013. године.

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21).

Стратегија превенције и заштите од дискриминације (2022-2030) дефинише мере за превенцију и заштиту од дискриминације на основу пола, рода и родног идентитета, с посебним освртом на осетљиве групе и Акциони план за период 2022-2023. године за спровођење Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Сл.гласник РС“, број 47/21);

Закон о буџетском систему налаже спровођење родно одговорног буџетирања, што подразумева родно интегрисање буџетског процеса, укључујући родно засновану процену буџета и реструктурирање прихода и расхода ради промовисања родне равноправности (члан 2) Закон такође налаже да буџетски систем издваја средства за промовисање родне равноправности (члан 4), и обавезује општине да објављују свој годишњи буџет на својим интернет страницама (члан 45).

Закон о планском систему и Уредба о методологији управљања јавним политикама уноси низ новина у анализу садржаја и ефеката јавних политика и прописа. Од посебног је значаја доношење инструкција за Тест утицаја на родну равноправност који предвиђа оцену свих законских и стратешких докумената из перспективе родне равноправности.

У Републици Србији је успостављен институционални оквир за спровођење људских права и родну равноправност. Тај оквир чине независне институције за надзор над спровођењем националног и међународног оквира за људска права и родну равноправност; Заштитник грађана и Повереник за заштиту равноправности као и механизми за имплементацију политика родне равноправности на националном, регионалном и локалном нивоу. Надлежности, мандат и састав ових институција регулисани су посебним законима: Законом о заштитнику грађана, Законом о забрани дискриминације и Законом о родној равноправности.

Институције за спровођење политика јесу Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог и Координационо тело за родну равноправност.

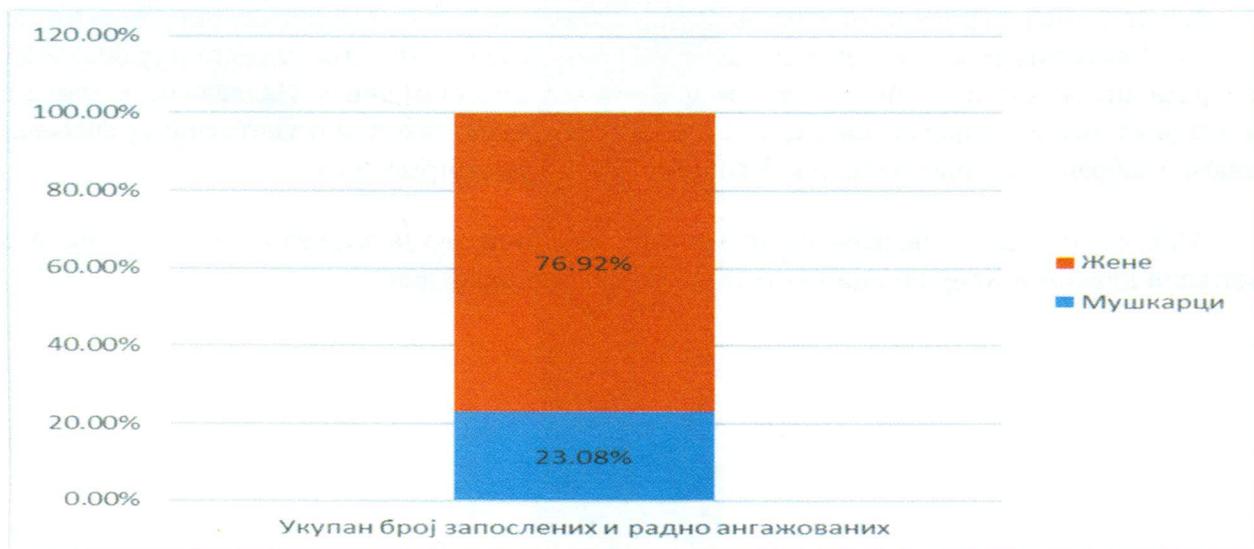
#### IV ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА:

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разноврсних података и родних индикатора.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

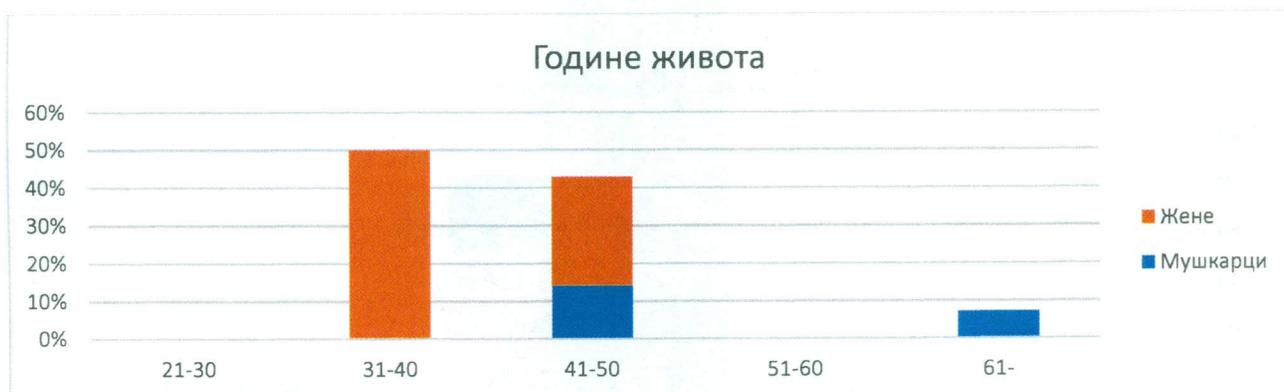
**Табела 1. Структура запослених и радно ангажованих према полу**

Укупан број запослених и радно ангажованих		
Мушкарци	3	23.08%
Жене	10	76.92%
Укупно	13	100.00%



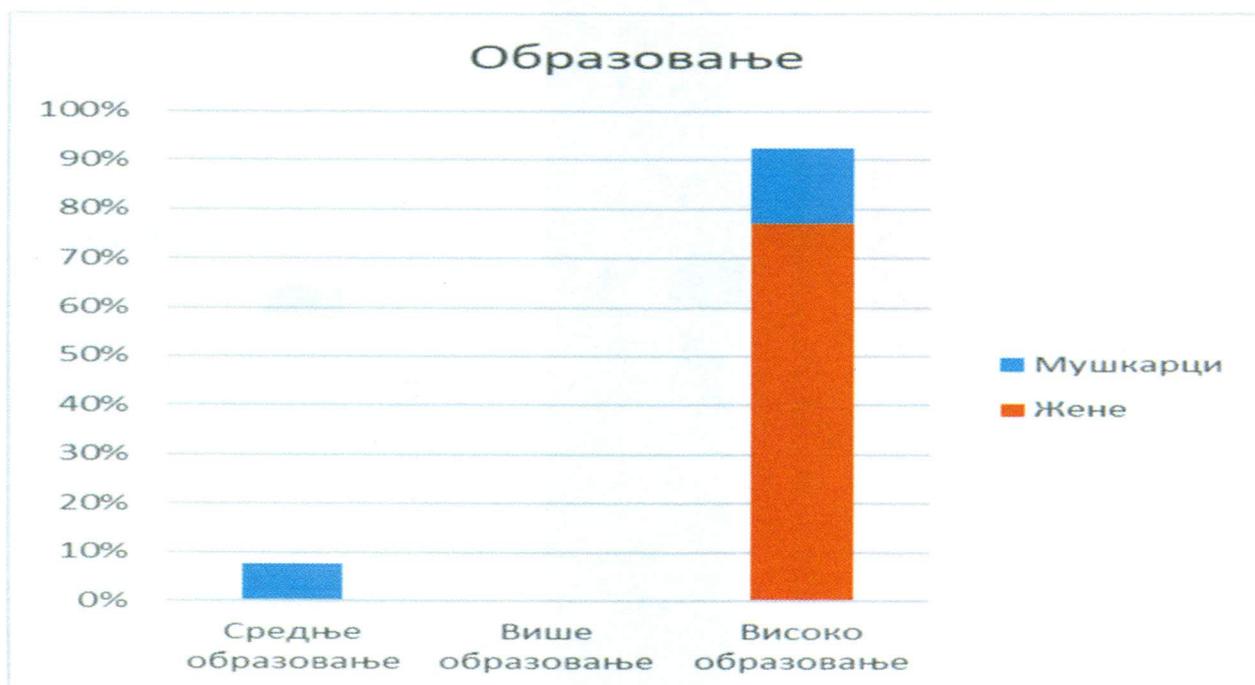
**Табела 2. Структура запослених и радно ангажованих према годинама живота**

Старосна структура запослених и радно ангажованих		
Године живота	Мушкарци	Жене
21-30		
31-40		7
41-50	2	4
51-60		
61-	1	



**Табела 3. Структура запослених и радно ангажованих према нивоу стеченог образовања**

Структура запослених и радно ангажованих према образовању		
	Жене	Мушкарци
Средње образовање		1
Више образовање		
Високо образовање	10	2



**Табела 4. Полна структура запослених према врсти радних места**

Број запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима		
	Жене	Мушкарци
Запослени у радном односу на неодређено време	4	1
Запослени у радном односу на одређено време	1	0
Лица ангажована на основу уговора	3	0
Лица на положајима	2	2



## V ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 5.1. Опис стања

Имајући у виду бројчане податке изнете у претходном поглављу овог Плана, констатује се да у структури запослених у Канцеларији постоји родни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен превасходно код запослених на извршилачким радним местима, са најизражајнијим јазом у старосној категорији од 31-40 година живота.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица млађе и средње животне доби. Седми степен образовања је доминантан, такође међу оба пола запослених.

Иако спроведена анализа указује да постоји ризик од повреде принципа родне равноправности, имајући у виду примену прописа о државним службеницима који се односе на запошљавање, распоређивање, напредовање и награђивање, не може се у потпуности спровести принцип уравнотежене заступљености оба пола. Такође, како заступљеност према полу не утиче на пословне процесе, као и заступљеност на радним местима према важећем акту о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, у том смислу није потребно предложити превентивне мере.

Током свог рада, Канцеларија је у свему поштовала процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је од оснивања до данас јачала своју кадровску структуру у границама могућности новог запошљавања путем јавних огласа, сагласно закону. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према акту о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Канцеларији.

Канцеларија нема утицаја на број, полну нити старосну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа, стога се не може говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених.

У погледу плата запослених, исте су одређене на основу коефицијента који се утврђује Законом о платама државних службеника и намештеника и у односу на који не постоји разликовање по полу, односно роду.

Од оснивања до овог периода, у Канцеларији није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода.

Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

## **5.2. Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности**

Из анализираног описа стања, следи закључак да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Канцеларији. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## **5.3. Процена степена ризика**

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК (зелена), са малим последицама и малом вероватноћом.

## **VI МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Мере које су предвиђене овим Планом имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада, а ради достизања потпуне примене принципа родне равноправности у Канцеларији.

### **6.1. Опште мере:**

Опште мере за спровођење и унапређење родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **6.2. Посебне мере:**

Ради постизања општег циља Плана и спречавања ризика од повреде родне равноправности утврђују се следеће мере:

- 1) Доследно спровођење прописа из области родне равноправности и прописа који регулишу рад органа државне управе
- 2) Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Канцеларији:

Успостављање, односно очување радног окружења у Канцеларији у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

3) Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених:

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Канцеларије.

4) Континуирано усавршавање запослених о темама из области родне равноправности и забране дискриминације:

Приликом месечног обавештавања запослених о обукама које спроводи Национална академија за јавну управу, скретати пажњу руководиоцима и свим запосленима на обуке из области родне равноправности и мотивисати запослене на похађање обука и стицање нових знања и вештина ради пуне примене принципа родне равноправности.

5) Подизање свести свих запослених о важности друштвене једнакости мушкараца и жена

6) Родно одговорно буџетирање:

У поступку израде буџета, односно приликом израде финансијског плана Канцеларије одобреног од стране Владе, наставити примену принципа родно одговорног буџетирања у поступку планирања програма, пројеката и политика.

Наведене мере се примењују након усвајања Плана, континуирано, без временског ограничења, а спроводиће се до постизања општег циља због којег се доноси овај План.

## **VII ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Лице одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Канцеларији је Милица Драгић, радно место за стратешке послове сарадње са Народном Републиком Кином.

Контакт подаци: Милица Драгић, број телефона: 064 844 5151, е-маил адреса: [milica.dragic@knsrk.gov.rs](mailto:milica.dragic@knsrk.gov.rs)

Лице одговорно за спровођење мера из Плана управљања ризицима има обавезу да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из области делокруга рада Канцеларије; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Канцеларији и саставља извештај о утврђеном стању у погледу

достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада Канцеларије; доставља извештаје директору Канцеларије, које након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

### **Контрола спровођења превентивних мера**

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Канцеларији.

### **Рокови за спровођење превентивних мера и извештавање**

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, на прописаним обрасцима.

## VIII РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је пратити спровођење Плана континуирано, како би се омогућило испуњење обавеза и остварени резултати представили у прописаном извештају који се доставља надлежном министарству до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Иако родна статистика која произилази из евиденција, указује да је у Канцеларији запослено и радно ангажовано више жена у односу на мушкарце, што би могло довести до повреде принципа родне равноправности, доследним поштовањем прописа који уређују ову област, као и прописа који регулишу рад органа државне управе и спровођењем мера кроз процесе доношења одлука, квалитетним извештавањем надлежног органа о свим битним елементима везаним за родну равноправност, постиже се подизање свести запослених и радно ангажованих лица у Канцеларији, без обзира на врсту и функцију радног места, о значају принципа родне равноправности.

Како су предложене мере трајне, нема рока за њихов завршетак, већ ће се оне примењивати стално и у континуитету, а коначни циљ је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Подаци који се евидентирају овим Планом исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Овај План ступа на снагу даном доношења, а објављује се на огласној табли и интернет страници Канцеларије.



**В.Д. ДИРЕКТОРА**

*Ivana Katić*  
**Ивона Катић**

Прилог:

- Одлука о именовану лица одговорног за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
- Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности