



სულხან-საბა ორბელიანის
უნივერსიტეტი

დამტკიცებულია:

რექტორის #77-25 ბრძანებით; 03.07.2025

გენდერული თანასწორობის გეგმა

თბილისი

2025

სარჩევი

გენდერული თანასწორობის გეგმა	1
შესავალი და მიზანი.....	3
გენდერული თანასწორობა სულხან - საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის კონტექსტში ..	4
გენდერული ანალიზი (Gender Audit)	6
მიზნები და ამოცანები	9
სამოქმედო გეგმა (Action Plan)	11
მონიტორინგი და შეფასება.....	14

შესავალი და მიზანი

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი, როგორც თავისუფლებისა და ადამიანის ღირსების პრინციპების ერთგული საგანმანათლებლო სივრცე, აღიარებს გენდერული თანასწორობის მნიშვნელობას სამართლიანი, უსაფრთხო და ინკლუზიური აკადემიური გარემოს აუცილებელ საფუძვლად.

გენდერული თანასწორობის გეგმა (GEP) შეესაბამება ევროკავშირის „Horizon Europe“-ის მოთხოვნებს და ეფუძნება გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) მიერ შემუშავებულ სახელმძღვანელოს. ის შესაბამისობაშია ისეთ მიდასაუნივერსიტეტო დოკუმენტებთან და მიდგომებთან როგორიცაა:

- შრომის შინაგანაწესი
- ეთიკისა და ქცევის ნორმები
- თანამშრომელთა შერჩევისა და შეფასების წესები
- დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები
- შვებულებებისა და კარიერული განვითარების პოლიტიკა

დოკუმენტი ინსტიტუციური განვითარების სისტემური ნაწილია, რომელიც ხელს უწყობს გენდერული დისბალანსის იდენტიფიცირებას და მასზე რეაგირებას უნივერსიტეტის ყველა დონეზე: მენეჯმენტში, აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალში, სტუდენტურ ცხოვრებასა და კვლევით საქმიანობაში.

გეგმაში გაწერილია როგორც არსებული მდგომარეობის ანალიზი, ისე კონკრეტული მიზნები, ქმედებები და მონიტორინგის მექანიზმები, რომლებიც მიმართულია გენდერულად სენსიტიური კულტურის გაძლიერებისკენ.

GEP გამოხატავს უნივერსიტეტის მიზანს — შექმნას და განამტკიცოს ისეთი ორგანიზაციული კულტურა, სადაც თანამშრომელთა და სტუდენტთა შესაძლებლობები არ განისაზღვრება სქესით, და თითოეულ ადამიანს ეძლევა განვითარების თანაბარი პირობები.

გენდერული თანასწორობა სულხან - საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის კონტექსტში

უნივერსიტეტის მისია, ხედვა და ღირებულებები

ხედვა

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი, როგორც ადამიანის ღირსებისა და თავისუფლების პრინციპების ერთგული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, ქმნის პროფესიული, კვლევითი და შემოქმედებითი განვითარების გარემოს, რომელიც ემყარება თანასწორობისა და მრავალფეროვნების ღირებულებებს. გენდერული თანასწორობის გეგმა ემსახურება ამ ხედვის გაღრმავებას უნივერსიტეტის განვითარება ეფუძნება ისეთი ორგანიზაციული კულტურის შექმნას, სადაც თითოეულ ადამიანს, განურჩევლად სქესისა ეძლევა შესაძლებლობა განვითარდეს.

მისია

უნივერსიტეტის მისიაა ცოდნის შექმნა, გავრცელება და გადაცემა თავისუფალი, ღია და ინკლუზიური სივრცის მეშვეობით. GEP ამ მისიის განუყოფელი ნაწილია და უზრუნველყოფს უნივერსიტეტში გენდერული სტერეოტიპების დაძლევას, შრომისა და აკადემიური გარემოს თანაბარ ხელმისაწვდომობას და მონაწილეობის სამართლიან წესებს როგორც პერსონალისთვის, ისე სტუდენტებისთვის.

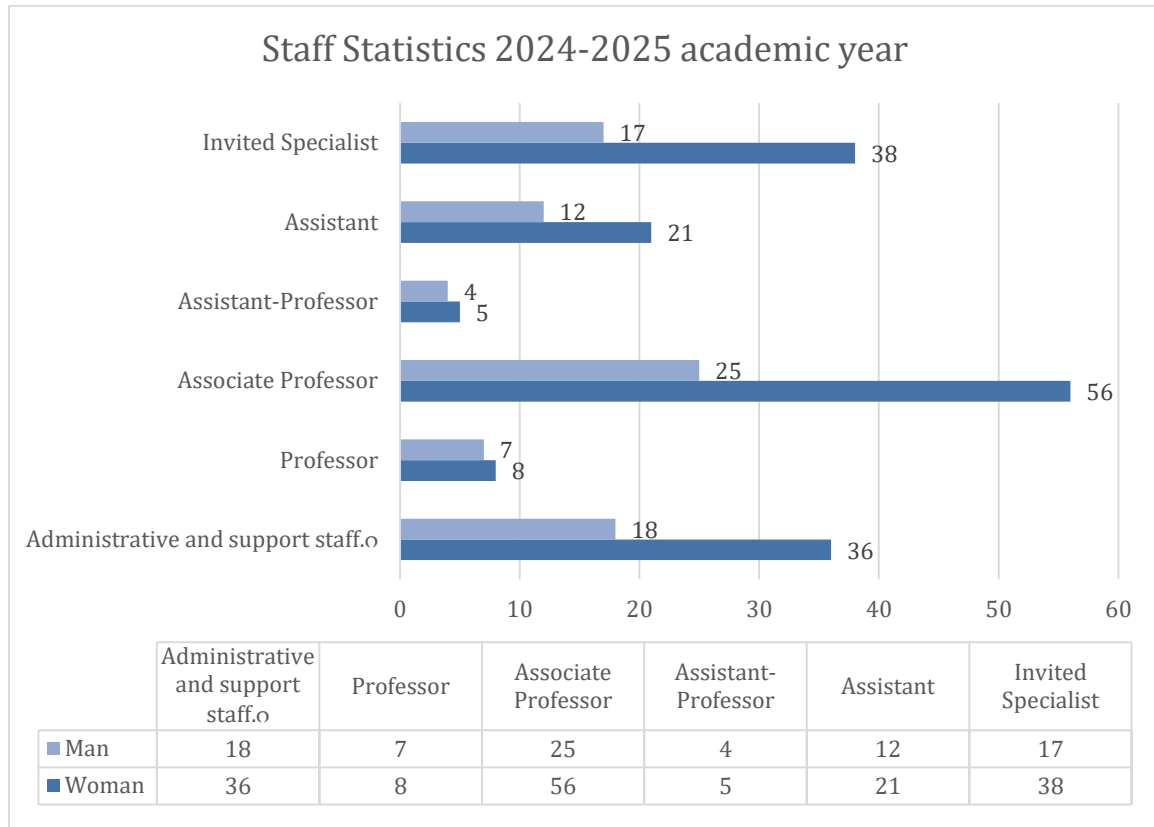
ღირებულებები გენდერული თანასწორობის კონტექსტში

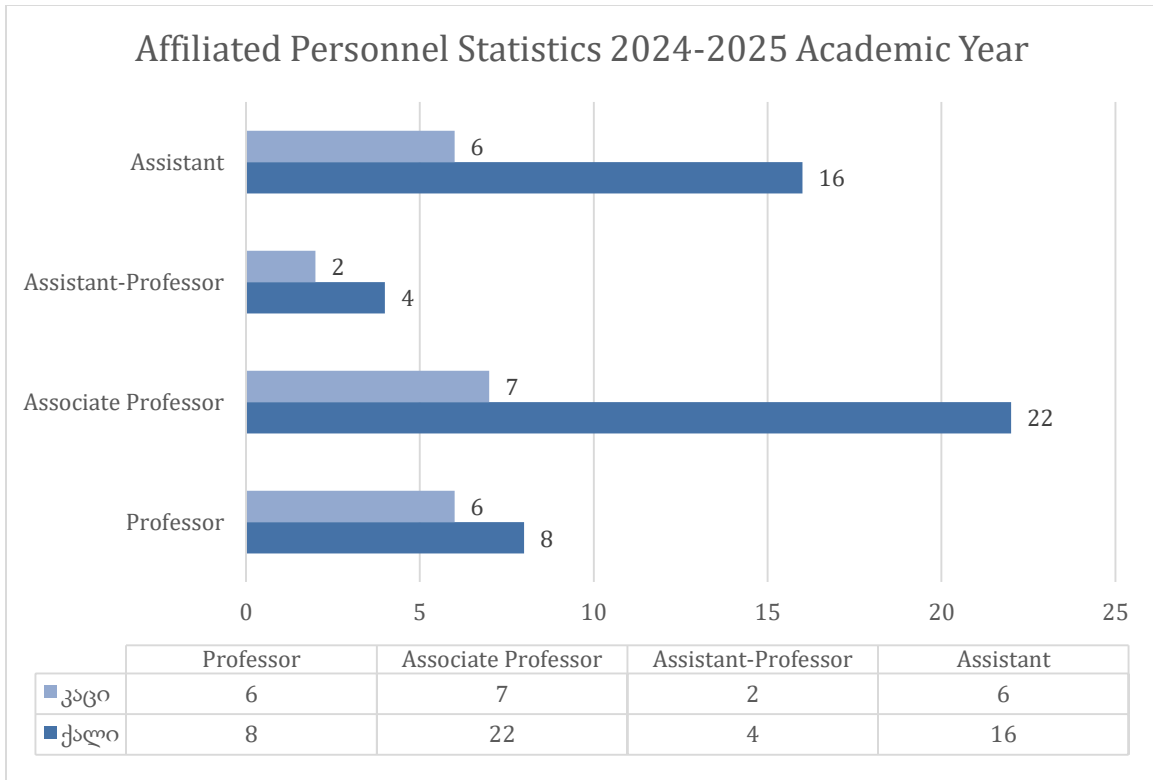
უნივერსიტეტის ღირებულებები	ინტერპრეტაცია გენდერული თანასწორობის კრილიში
თავისუფლება	თითოეულ თანამშრომელსა და სტუდენტს აქვს შესაძლებლობა, თავი სრულფასოვნად იგრძნოს სქესის, იდენტობის ან პირადი არჩევანის მიუხედავად.
ხარისხი	თანასწორი პირობები კარიერული წინსვლისა და აკადემიური განვითარებისათვის უზრუნველყოფს უნივერსიტეტის მაღალ ხარისხობრივ მაჩვენებელს
გამჭვირვალობა	შერჩევის, შეფასების და გადაწყვეტილების პროცესებში სქესობრივი და გენდერული მიკერძოების თავიდან აცილება.

უნივერსიტეტის ღირებულებები	ინტერპრეტაცია გენდერული თანასწორობის კრილში
თანასწორობა და მრავალფეროვნება	ორგანიზაციული კულტურის გაძლიერება, რომელიც შესაბამისობაშია თანაბარი შესაძლებლობებსა და განსხვავებულობის პატივისცემასთან.
თანამშრომლობა	გენდერული თანასწორობის მიღწევა შესაძლებელია თანამშრომლობით, ყველა დაინტერესებული პირის ჩართულობით, როგორც ინსტიტუციურ ასევე ინდივიდუალურ დონეზე.
შემოქმედებითობა	ახალი მიდგომებისადმი ღიაობა, რომლებიც პასუხობს გენდერული თანასწორობის თანამედროვე გამოწვევებს.
ემპათია და თანაგრძნობა	სოციალური და ემოციური ინტელექტის გაძლიერება, რაც აუცილებელია გენდერულად სენსიტიური გარემოსათვის.
ნდობა	ყველა თანამშრომელი გრძნობს, რომ მისი ხმა ისმის და მისი საჭიროებები აღიარებულია.
ინკლუზიურობა	მიზნობრივი ქმედებები იმისთვის, რომ უნივერსიტეტში ინტეგრირდეს ყველა ნიჭიერი ტალანტი, მიუხედავად მისი სქესისა და იდენტობისა.

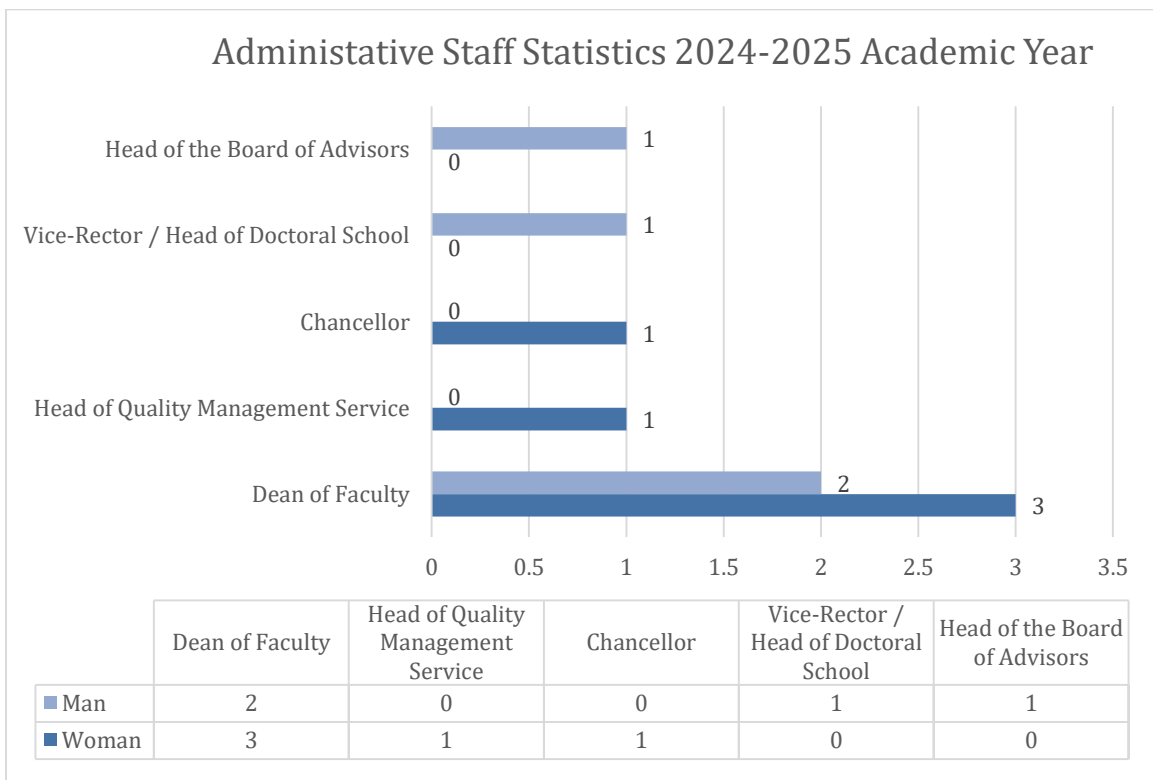
გენდერული ანალიზი (Gender Audit)

სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის გეგმის შემუშავების პირველი ეტაპი გენდერული მონაცემების ანალიზი იყო - გაანალიზდა პერსონალის (ადმინისტრაციული, აკადემიური) და სტუდენტების გენდერული განაწილება. შედეგები ასეთია:





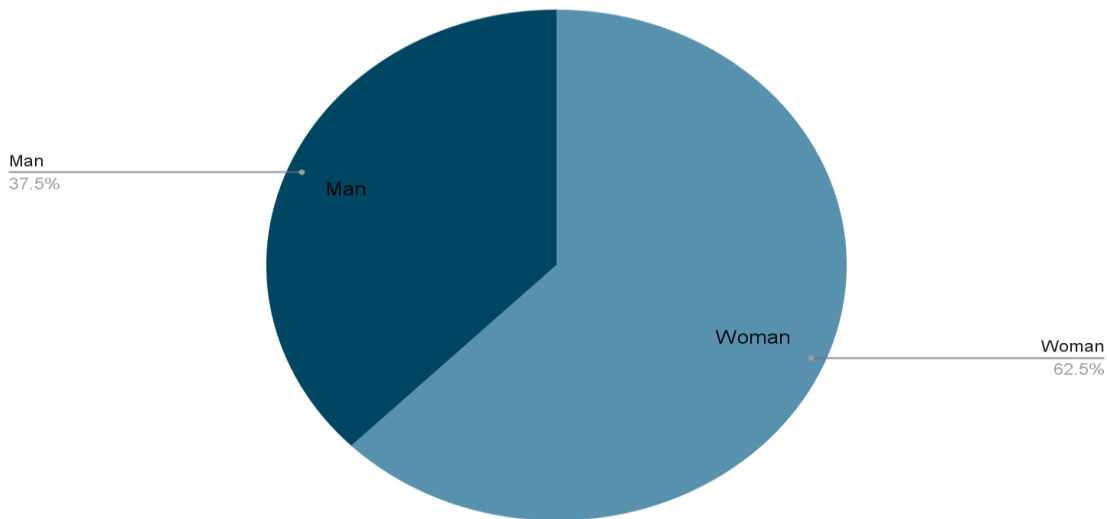
თითოეული მიმართულებით ქალების რაოდენობა აღემატება მამაკაცების რიცხვს. რაც მეტყველებს იმაზე რომ უნივერსიტეტში ქალების როლი საკმაოდ მაღალია.



კვლევისას ასევე გაანალიზდა ადმინისტრაციულ პერსონალში ქალებისა და მამაკაცების პროცენტული რაოდენობა და ამ ნაწილშიც აღსანიშნავია, რომ ქალებისა და მამაკაცების რაოდენობა თანაბარია.

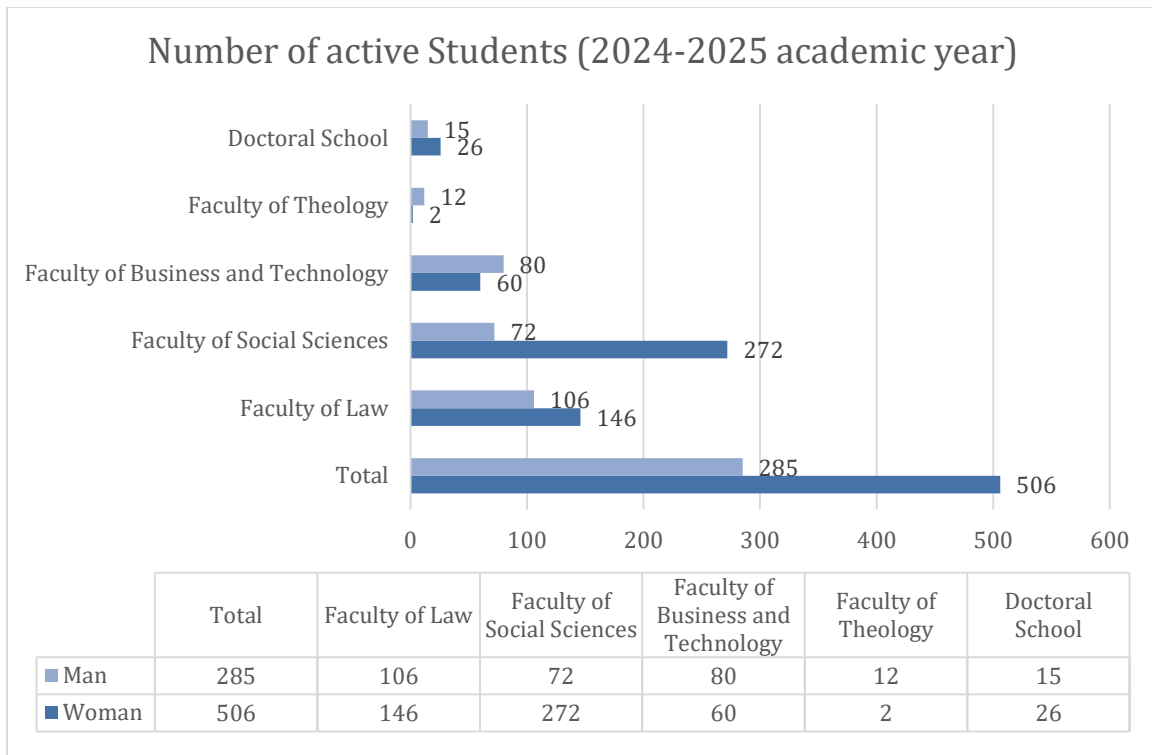
სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელთა რაოდენობის გაანალიზება სქესის ჭრილში მიუთითებს, რომ ქალების როლი ხელმძღვანელ პოზიციებზე საკმაოდ მაღალია.

Heads of structural units



გენდერული ანალიზის ნაწილში შემოწმდა ქალებისა და მამაკაცების საშუალო ანაზღაურება, როგორც ყველა პოზიციის ასევე მართველობით ჭრილში. შედეგების საფუძველზე კი დადგინდა, რომ ქალებისა და მამაკაცების საშუალო ანაზღაურება თანაბარია. უნდა აღნიშნოს რომ ნებისმიერ პოზიციაზე სადაც ერთდროულად დასაქმებულია ქალიც და მამაკაციც მათი ანაზღაურება თანაბარია.

ასევე გაანალიზდა აქტიური სტუდენტების რაოდენობა სქესის ჭრილში, მონაცემები ცხადყოფს, რომ უმეტეს ფაკულტეტზე ქალების რაოდენობა აღემატება მამაკაცების რაოდენობას. შედარებით განსხვავებული მდგომარეობაა თეოლოგიისა და ბიზნესისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტებზე.



მიზნები და ამოცანები

ქვემოთ მოცემულია სტრატეგიულ მიზნებზე დაფუძნებული **სისტემური ამოცანები**, რომლებიც ემყარება უნივერსიტეტის ღირებულებებსა და შიდა დოკუმენტებს. თითოეული მიზანი მოიცავს კონკრეტულ ამოცანებს, რომლებიც სამოქმედო გეგმის განუყოფელი ნაწილია.

მიზანი 1. გენდერული თანასწორობის საბჭოს ჩამოყალიბება

ამოცანები:

- უნივერსიტეტის დაინტერესებული და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალისგან დაკომპლექტება გენდერული თანასწორობის საბჭო.
- საბჭო უფლებამოსილია განიხილოს ამ დოკუმენტით განსაზღვრული მიზნები და საჭიროების შემთხვევაში შეიტანოს ცვლილებები - დააკორექტიროს.
- საბჭო უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის გეგმის მონიტორინგსა და შეფასებას.

მიზანი 2. გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების უზრუნველყოფა

ამოცანები:

- თანამშრომელთა და სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობისა და არაცნობიერი მიკერძოების საკითხებზე.
- გენდერული სტერეოტიპების იდენტიფიცირება და გადალახვა ტრენინგებისა და შიდა კამპანიების მეშვეობით.

მიზანი 3. უსაფრთხო და თავისუფალი გარემოს გაძლიერება

ამოცანები:

- სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების კომისიის შექმნა.
- კომისიის მიერ აღნიშნული მიმართულებით მდგომარეობის ანალიზი და სამოქმედო გეგმის დასახვა.
- ცნობიერების ამაღლება გენდერული დისკრიმინაციისა და სექსიზმის საკითხებზე.
- ანონიმური შეტყობინების/დაცული რეაგირების სისტემის დანერგვა.

მიზანი 4. ცხოვრებისეული ეტაპების მხარდაჭერა

ამოცანები:

- ორსულობისა და მშობლობის შვებულებების არსებული პოლიტიკის გაუმჯობესება, მამაკაცების მხრიდან მისი გამოყენების შესაძლებლობის მხარდაჭერა.
- სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის გაუმჯობესება, უნივერსიტეტის პროცესების გათვალისწინებით მოქნილი სამუშაო პირობების შეთავაზება.
- მშობლებისთვის შვილის ავადობის შემთხვევაში საპატიო/ჰიბრიდულად მუშაობის პირობების შექმნა.

სამოქმედო გეგმა (Action Plan)

სტრატეგიული მიზანი	ამოცანა	კონკრეტული ღონისძიება	ვადა	პასუხისმგებელი პირი/სტრუქტურა
გენდერული თანასწორობის საბჭოს ჩამოყალიბება	უნივერსიტეტის დაინტერესებული და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალისგან გენდერული თანასწორობის საბჭოს ჩამოყალიბება	-საბჭოს ჩამოყალიბების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება; -განაცხადების მიღება, შეფასება და საბჭოს დაკომპლექტება.	2025-2026 სასწავლო წლის შემოდგომის სემესტრი	HR სამსახური; მმართველი გუნდი;
	საბჭომ განიხილოს ამ დოკუმენტით განსაზღვრული მიზნები და სამოქმედო გეგმა, საჭიროების შემთხვევაში დააკორექტიროს ის	არსებული დოკუმენტის განხილვა, ანალიზი და საჭიროების შემთხვევაში კორექტირება	2025-2026 სასწავლო წლის გაზაფხულის სემესტრი	გენდერული თანასწორობის საბჭო; მმართველი გუნდი;
	საბჭომ უზრუნველყოს გენდერული თანასწორობის გეგმის მონიტორინგი და შეფასება	საბჭო გამოითხოვს აღნიშნული გეგმით გათვალისწინებული აქტივობების შესრულების ანგარიშებს, შეაფასებს და საჭიროების შემთხვევაში განაახლებს სამოქმედო გეგმას	ყოველწლიურად	გენდერული თანასწორობის საბჭო

სტრატეგიული მიზანი	ამოცანა	კონკრეტული ღონისძიება	ვადა	პასუხისმგებელი პირი/სტრუქტურა
გენდერული ცნობიერების ამაღლება	თანამშრომელთა და სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლება გენდერული თანასწორობისა და არაცნობიერი მიკერძოების საკითხებზე	-ტრენინგების ჩატარება გენდერულ თანასწორობაზე, არაცნობიერ მიკერძოებაზე. -საჭირო კამპანიების დაგეგმვა და ჩატარება. -საინფორმაციო ბროშურების მომზადება და გავრცელება.	ყოველწლიურად	HR სამსახური; სტუდენტური საქმეთა სამსახური; PR-სა და მარკეტინგის სამსახური;
	გენდერული სტერეოტიპების იდენტიფიცირება და გადალახვა ტრენინგებისა და შიდა კამპანიების მეშვეობით	-საუნივერსიტეტო დონეზე კვლევის ჩატარება გენდერული სტერეოტიპების იდენტიფიცირებისათვის; -გამოკვეთილი სტერეოტიპების აღმოფხვრაზე სამოქმედო გეგმის დასახვა.	2 წელიწადში ერთხელ	გენდერული თანასწორობის საბჭო

სტრატეგიული მიზანი	ამოცანა	კონკრეტული ღონისძიება	ვადა	პასუხისმგებელი პირი/სტრუქტურა
უსაფრთხო და მხარდაჭერილი გარემოს შექმნა	სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების კომისიის შექმნა.	-ინფორმაციის გავრცელება; -შესაბამისი პირების მოძიება და კომისიის შექმნა	2026 წელი	HR სამსახური; მმართველი გუნდი;
	კომისიის მიერ აღნიშნული მიმართულებით მდგომარეობის ანალიზი და სამოქმედო გეგმის დასახვა.	-მდგომარეობის შესწავლა, ანალიზი. -სამოქმედო გეგმის შემუშავება და აღსრულება	2026 წელი	შესაბამისი კომისია; გენდერული თანასწორობის საბჭო
	ცნობიერების ამაღლება გენდერული დისკრიმინაციისა და სექსიზმის საკითხებზე	სტუდენტებთან და თანამშრომლებთან შესაბამისი ტრენინგების ჩატარება.	2 წელიწადში ერთხელ	HR სამსახური; სტუდენტური საქმეთა სამსახური;
	ანონიმური შეტყობინების/დაცული რეაგირების სისტემის დანერგვა.	შესაბამისი სისტემის შემუშავება და გავრცელება	2026 წელი	შესაბამისი კომისია; გენდერული თანასწორობის საბჭო

სტრატეგიული მიზანი	ამოცანა	კონკრეტული ღონისძიება	ვადა	პასუხისმგებელი პირი/სტრუქტურა
ცხოვრებისეული ეტაპების მხარდაჭერა	თანასწორობა მშობლობის შვებულების პოლიტიკაში.	მამების შვებულების წახალისება და მონიტორინგი.	2025-2026 წლის შემოდგომის სემესტრი	HR სამსახური;
	სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის გაუმჯობესება.	უნივერსიტეტის პროცესების გათვალისწინებით, მოქნილი სამუშაო პირობების შეთავაზება.	2025-2026 წლის შემოდგომის სემესტრი	HR სამსახური;
	მშობლებისთვის შვილის ავადობის შემთხვევაში საპატიო/ჰიბრიდულად მუშაობის პირობები	პოლიტიკის შემუშავება და გავრცელება.	2025-2026 წელი	HR სამსახური; მმართველი გუნდი;

მონიტორინგი და შეფასება

გენდერული თანასწორობის საბჭო განიხილავს აღნიშნულ გეგმას, მიზნებსა და სამოქმედო ნაბიჯებს, გაანალიზებს მას და საჭიროების შემთხვევაში განაახლებს, შემდგომ კი დაამტკიცებს მას.

აღნიშნული საბჭო ყოველწლიურად გამოითხოვს სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული ამოცანების შესრულების ანგარიშს, შეაფასებს მდგომარეობას და შედეგებსა და განახლებულ სამოქმედო გეგმას წარუდგენს მმართველ გუნდს.