

*დამტკიცებულია აკადემიური საბჭოს 2022 წლის 28 დეკემბრის N15 და
წარმომადგენლობითი საბჭოს 2022 წლის 29 დეკემბრის N6 სხდომებზე*

გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ)



ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი
2022

შინაარსი

ტერმინები და განმარტებები	2
შესავალი	3
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის გეგმის დანიშნულება	3
გენდერული თანასწორობის გეგმის (გთგ) მთავარი დაინტერესებული მხარეები და დოკუმენტის შედგენის მეთოდოლოგია	4
თავი პირველი - გენდერული თანასწორობის ჭრილი, ქვეყნის კონტექსტი	5
თავი მეორე - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კონტექსტი	6
უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და დისციპლინარული კომისია	6
გენდერული თანასწორობის სტატისტიკა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში	7
თავი მესამე - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის მიმართულებით სტრატეგიული მიმართულებები და ამოცანები	10
ჩვენი სტრატეგიული ხედვა	10
სტრატეგიული მიზნები (2022-2025)	10
სტრატეგიული მიზნების რეალიზაციის ამოცანები და სამოქმედო გეგმა	12
დასკვნა	16
დანართი 1 - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტრუქტურა	18

ტერმინები და განმარტებები

1. **გენდერი** - სოციალური სქესი, განსხვავება კაცსა და ქალს შორის, რომელიც განპირობებულია არა ბიოლოგიური, არამედ სოციალური მოცემულობით (სპეციფიკური სოციალური ფუნქციები საზოგადოებაში, კულტურული სტერეოტიპები და ა.შ.). ბიოლოგიური სქესისგან განსხვავებით, გენდერი სოციალურ განზომილებას წარმოადგენს — ერთგვარ სოციოკულტურულ ფენომენს, რომელიც ასახავს კაცად და ქალად ყოფნის თავისებურებებს ამა თუ იმ საზოგადოებაში.
2. **გენდერული თანასწორობა** – ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და კაცის თანასწორ უფლებამოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.
3. **თანასწორი შესაძლებლობები** – ქალისა და კაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის საშუალებებისა და პირობების სისტემა.
4. **თანასწორი მოპყრობა** – განათლების, შრომისა და სოციალური პირობების დადგენისას, საოჯახო ურთიერთობებსა და საზოგადოებრივ-პოლიტიკური ცხოვრების სხვა სფეროებში ორივე სქესის პირთა თანასწორი უფლებებისა და შესაძლებლობების აღიარება, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დაუშვებლობა¹.
5. **სექსუალური შევიწროება** - სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არა სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას².
6. **გენდერული მეინსტრიმინგი** - ქალებისა და კაცებისთვის იმ შედეგების შეფასების პროცესი, რომლებიც ყველა სფეროსა და ყველა დონეზე მოჰყვება ნებისმიერ დაგეგმილ ქმედებას, მათ შორის, კანონმდებლობას, პოლიტიკურ მიმართულებებსა თუ პროგრამებს³
7. **გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ)** - ზემოქმედების შეფასების/აუდიტების პროცედურებისა და პრაქტიკების ერთობლიობა, რომელიც მიმართულია გენდერული უთანასწორობის შესაფასებლად; ინოვაციური სტრატეგიების განხორციელება ასეთი უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად და გასასწორებლად; გაზომვადი მიზნების დასახვა და შესაბამისი ინდიკატორების მისადაგება პროგრესის გასაზომად⁴.
8. **დისკრიმინაცია** - ნიშნავს ადამიანების უთანასწორო, უსამართლო მოპყრობას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ეს მიმართულია რაიმე ნიშნით განსხვავებული

¹ საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ მუხლი 3

² საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 6.1

³ გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს 1997 წლის ანგარიში

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

ადამიანების ჯგუფის წინააღმდეგ. კერძოდ დისკრიმინაცია შეიძლება იყოს რასობრივი, ეთნიკური, სქესობრივი, რელიგიური და ა.შ.⁵

9. „ჰორიზონტი ევროპა“-ს გზამკვლევი გენდერული თანასწორობის გეგმებთან მიმართებაში - სახელმძღვანელო, რომელიც ეხმარება ორგანიზაციებს დააკმაყოფილონ გენდერული თანასწორობის გეგმის (GEP) კრიტერიუმები „ჰორიზონტი ევროპა“-ს კვლევისა და ინოვაციების ჩარჩოს მიხედვით 2021-2027 წლებისათვის. „ჰორიზონტი ევროპა“-ს მოთხოვნაა ევროკავშირის წევრი და ასოცირებული ქვეყნების სახელმწიფო, კვლევითმა ორგანიზაციებმა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებმა 2022 წლის (და შემდგომ) პერიოდში სავალდებულოდ წარადგინონ გენდერული თანასწორობის შესახებ მათი ხედვები, წინადადებები და გეგმები⁶.

შესავალი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის გეგმის დანიშნულება

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ) წარმოადგენს დოკუმენტს, რომელიც ასახავს უნივერსიტეტის უმაღლესი მმართველობის, დარგის ექსპერტების, აკადემიური და სამეცნიერო პერსონალის, ადმინისტრაციული სექტორის თანამშრომლებისა და სტუდენტების შეჯერებული სტრატეგიას, ხედვასა და დაგეგმილ, კონკრეტულ ქმედებათა ერთობლიობას ორგანიზაციაში ევროკომისიის მიერ შემუშავებული გენდერული თანასწორობის ჩარჩო მოთხოვნების უზრუნველსაყოფად.

აღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია „ჰორიზონტი ევროპა“-ს გზამკვლევის მიხედვით. გეგმის არა მხოლოდ შედგენა, არამედ მისი ჯეროვანი აღსრულებაც მოითხოვს ინსტიტუციის, როგორც ადმინისტრაციული, ასევე ინტერდისციპლინარული რესურსების მობილიზაციასა და ჩართულობას. გენდერული თანასწორობის გეგმა (გთგ) არის ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გაცხადებული და შეთანხმებულ გეზი, რომლის მისაღწევად შემუშავებულია შესაბამისი ამოცანები და ქმედებები სამი წლიანი პერსპექტივით. დოკუმენტი ხელმოწერილია უნივერსიტეტის უმაღლესი მმართველის მიერ.

გეგმა მოიცავს დასახული სტრატეგიული მიზნების მიღწევის გზაზე, შეფასებისა და მონიტორინგის ფორმალიზებული პროცესისა და გენდერული თანასწორობის პრინციპებთან დაკავშირებით პერსონალის, სტუდენტებისა და პარტნიორების ცნობიერების ამაღლების უზრუნველმყოფ ქმედებებს. გარდა ზემოთაღნიშნულისა, გენდერული თანასწორობის გეგმის (გთგ) პრიორიტეტული ასპექტები არის:

⁵ საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ მუხლი 2

⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

1. თანამშრომლებისა და სტუდენტების „თანამშრომლების და სტუდენტების პირადი ცხოვრების პატივისცემა და ორგანიზაციული კულტურა“;
2. გენდერული თანასწორობა უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობის (ან მმართველი რგოლის) და გადაწყვეტილების მიმღები პერსონალის დონეზე;
3. გენდერული თანასწორობა თანამშრომლების აყვანის და დაწინაურების პროცესში;
4. გენდერის განზომილების გათვალისწინება სასწავლო და კვლევის პროცესში;
5. გენდერზე დაფუძნებული ძალადობა/დისკრიმინაცია.

წინამდებარე დოკუმენტი შედგება სამი ძირითადი თავისაგან. პირველი მოიცავს საქართველოს კონტექსტის აღწერას გენდერის თანასწორობის თვალსაზრისით. მასში მოცემულია საკანონმდებლო ჩარჩო, ქვეყნის მიერ გენდერული თანასწორობის კუთხით საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულების პროგრესის ჭრილში. ის აგრეთვე ასახავს ინფორმაციას უკვე რატიფიცირებული, მოქმედი და მომავალში დაგეგმილი საკანონმდებლო ჩარჩოსა და ინიციატივების შესახებ.

მეორე თავი ეხება დღესდღეობით უნივერსიტეტის არსებულ წესებსა და სტრუქტურას, გენდერული თანასწორობის საკითხებთან მიმართებაში.

ბოლო თავი აღწერს ორგანიზაციის მიერ გაცხადებულ სტრატეგიასა და ხედვას გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით და მოიცავს კონკრეტულ მოქმედებათა გეგმას, ვერიფიკაციისა და გაზომვის ინდიკატორების მითითებით.

გენდერული თანასწორობის გეგმის (გთგ) მთავარი დაინტერესებული მხარეები და დოკუმენტის შედგენის მეთოდოლოგია

აღნიშნული გეგმა შედგენილია უნივერსიტეტის გენდერის კონსულტანტის მიერ. შედგენის პროცესში როგორც პირდაპირ, ასევე აქტიური კონსულტაციების გზით ჩართული იყო უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და კვლევითი პერსონალი, დარგის ექსპერტები და სტუდენტები. გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული მიმართულებებისა და საკუთრივ გეგმის შედგენის პროცესში თანაბრად მონაწილეობდნენ როგორც მამაკაცები, ასევე ქალები.

დოკუმენტის შედგენის პროცესში მთავარ დაინტერესებულ მხარეებს წარმოადგენდნენ:

- უნივერსიტეტის უმაღლესი მენეჯმენტი და ადმინისტრაციულ ლიდერთა გუნდი;
- მმართველი ორგანოები;
- ადმინისტრაციული სამსახურები, მათ შორის ადამიანური რესურსებისა და იურიდიული სამსახური;
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური;

- ფაკულტეტები, კვლევითი ცენტრები და კვლევის პოლიტიკის სამსახურები;
- კვლევის შეფასების კომიტეტები;
- გენდერის მიმართულებით მოღვაწე მეცნიერები და ექსპერტები;
- კვლევის მენეჯერები;
- პროფესორები;
- სტუდენტები;
- უნივერსიტეტის დონორი ორგანიზაციები და ინსტიტუციები.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გთგ-ს შედგენისას, საწყის ეტაპზე შეფასდა უნივერსიტეტის სტრუქტურა არსებული ნორმატიული და ადმინისტრაციული დოკუმენტები და პროცედურები, რაც კავშირშია ან მოიცავს გენდერული თანასწორობის საკითხებს. დოკუმენტაციის გაცნობის პარალელურად, ჩატარდა ინტერვიუები და კონსულტაციები დაინტერესებულ მხარეებთან. გამოიკვეთა მთავარი სტრატეგიული მიმართულებები და განისაზღვრა პრიორიტეტები.

წინამდებარე დოკუმენტში მოცემულია უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიული მიმართულებები და წარმოდგენილია სამ წლიანი პრიორიტეტული მიზნები რაც ემსახურება შეთანხმებული სტრატეგიის განხორციელებას.

თავი პირველი- გენდერული თანასწორობის ჭრილი, ქვეყნის კონტექსტი⁷

საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს სოციალური და სამართლიანი სახელმწიფოს პრინციპებს. 1994 წელს, საქართველომ გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების თაობაზე საერთაშორისო პაქტის რატიფიკაციის საფუძველზე აღიარა თითოეული ინდივიდის უფლება, სქესობრივი კუთვნილებისაგან დამოუკიდებლად, ჰქონდეს შესაბამისი საცხოვრისის და განათლების მიღების უფლება.

ამასთან, საქართველომ საკუთარ თავზე აიღო მდგრადი განვითარების 17-ვე მიზნის განხორციელების ვალდებულება. ამ მიზნებს შორის არის VIII, (ღირსეული შრომა და ეკონომიკური ზრდა), V (გენდერული თანასწორობა და ქალების გაძლიერება) და X (შემცირებული უთანასწორობები).

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველაანაირი ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენციაზე (CEDAW) ხელის მოწერით, საქართველომ ვალდებულება აიღო ქალებისა და კაცებისთვის თანაბრად ხელმისაწვდომი გახადოს ყველა დონის განათლება (იქნება ეს სკოლამდელი, ზოგადი, პროფესიული თუ უმაღლესი), გრანტების, სტიპენდიების, კარიერის წარმართვის, მოზრდილთა განათლებისა და პროფესიული განვითარების ჩათვლით.

⁷ ქვეყნის გენდერული თანასწორობის პროფილი საქართველო, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია. 2021

პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა თანასწორობისთვის, განვითარებისა და მშვიდობისთვის მოთხოვნებს აყენებს განათლებაზე წვდომისა და მისი მიღების თანასწორობის თვალსაზრისით, თუმცა დამატებით აქცენტს აკეთებს მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის (STEM) სფეროებში ქალების ჩართვაზე, მათთვის ადეკვატური დასაქმების შესაძლებლობების შექმნაზე, უმაღლესი აკადემიური განათლების მიღებაში ხელშეწყობაზე, საგანმანათლებლო პროგრამების და პოლიტიკის გენდერულად სპეციფიკურ მონიტორინგზე.

როგორც მდგრადი განვითარების 2030 წლის მიზნებზე ხელისმომწერ ქვეყანას, საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს ინკლუზიურ, სამართლიან და ხარისხიან განათლებაზე საყოველთაო წვდომა და ყველასთვის შექმნას სწავლის შესაძლებლობა მთელი სიცოცხლის განმავლობაში.

განათლების შესახებ საქართველოს ეროვნულ, სამართლებრივ და პოლიტიკურ ჩარჩოდოკუმენტებში, მათ შორის, 2017-2021 წლების განათლებისა და მეცნიერების ერთიან სტრატეგიაში ფართოდ არის წარმოდგენილი გენდერის საკითხები. მსგავსი მიდგომა გათვალისწინებულია საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომლის მიხედვითაც კანონი ორივე სქესის წარმომადგენლებისთვის პროფესიის არჩევანის თავისუფლების გარანტიას იძლევა და განათლების ყველა საფეხურზე მამაკაცებისა და ქალებისთვის სწავლის შესაძლებლობებზე თანაბარ წვდომას უზრუნველყოფს. გენდერული თანასწორობის საკითხებს აგრეთვე ასახულია გენდერული თანასწორობის ინსტიტუციური მექანიზმების ეფექტიანობის გაუმჯობესებისაკენ მიმართულ მთავრობის სამოქმედო გეგმაში.

თავი მეორე- ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კონტექსტი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, აღიარებს რა საქართველოს კონსტიტუციას, საერთაშორისო კონვენციებსა და შეთანხმებებს გენდერულ თანასწორობასთან მიმართებაში, წარმოადგენს ინსტიტუციას, რომლის მუშაობისა და თანაარსებობის პრინციპები, დაუშვებლად მიიჩნევს გენდერული ნიშნით ადამიანების დაყოფას, მათი ნებისმიერი ფორმით ჩაგვრას (აკადემიურ, კვლევით, ადმინისტრაციულ ერთეულებში და სტუდენტებში), ასევე დისკრიმინაციას, ან ტენდენციურ მიკერძოებას. უნივერსიტეტში იყო და არის თანასწორ უფლებებზე დაფუძნებული სამუშაო გარემო როგორც ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალისთვის, ასევე სტუდენტებისა და პარტნიორებისთვის. ეს ტრადიციული საუნივერსიტეტო სისტემაა, სადაც ყველა დაინტერესებული მხარე თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით სარგებლობს, მიუხედავად იმისა თუ როგორია მისი გენდერული იდენტობა, ეთნიკური კუთვნილებისა და სხვა.

უნდა აღინიშნოს, რომ გენდერული ნიშნით თანასწორუფლებიანი სივრცის მიუხედავად, უნივერსიტეტის სტრუქტურაში (იხ. დანართი 1) ამჟამად არ არის გენდერული თანასწორობის საკითხებისათვის განსაზღვრული ცალკეული პოზიცია ან სტრუქტურული ერთეული, თუმცა 2019 წლიდან უნივერსიტეტის რექტორთან თანამშრომლობს მრჩეველი გენდერის საკითხებში. აგრეთვე ნაკლებადაა ფორმალიზებული გენდერული თანასწორობის პრინციპები პოლიტიკის, პროცედურების ან რეგულაციების სახით.

უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი და დისციპლინარული კომისია

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში 2012 წელს უნივერსიტეტის წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ დამტკიცდა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის „სტუდენტთა ეთიკის კოდექსი“, რომელშიც ცვლილება შევიდა 2016 წელს.

„სტუდენტის ეთიკის კოდექსის დანიშნულებაა, დაადგინოს სტანდარტები და პროცედურები, რომლებიც აუცილებელია სწავლისა და კვლევისათვის საუკეთესო გარემოს შესანარჩუნებლად ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში. საუნივერსიტეტო გარემოში, რომელიც ეფუძნება აზრისა და გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, აუცილებელია მაღალი აკადემიური სტანდარტების დაცვა და თითოეული ინდივიდის უფლებების, ღირსებისა და უსაფრთხოების პატივისცემა. სტუდენტის ეთიკის კოდექსი წარმოადგენს სტუდენტის სახელმძღვანელოს საუნივერსიტეტო გარემოში ქცევისათვის, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და საუნივერსიტეტო საზოგადოების სხვა წევრების უფლებების, უნივერსიტეტის ქონებისა და საერთო რესურსების დაცულობას, ასევე, აკადემიური საქმიანობისათვის საუკეთესო გარემოს შექმნასა და შენარჩუნებას“⁸. კოდექსში წარმოდგენილია უნივერსიტეტის ეთიკის ზოგადი პრინციპები, სტუდენტთა უფლებები და ვალდებულებები, აგრეთვე ქცევის წესები. აღნიშნული დოკუმენტი არეგულირებს ეთიკის წესების დარღვევის შემთხვევაში, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დისციპლინარული კომისიის შეკრებისა და კონკრეტული პრობლემური საკითხის განხილვის წესებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული კოდექსი, ასევე უნივერსიტეტის „შინაგანაწესი“ და „აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსი“- არ ფარავს გენდერული თანასწორობის, ჩაგვრისა ან/და დისკრიმინაციის საკითხებს. აგრეთვე საყურადღებოა რომ ეთიკის კომისიის არსებობის ისტორიაში, გენდერული თანასწორობის საკითხი არც ერთხელ არ დამდგარა განსახილველად დღის წესრიგში.

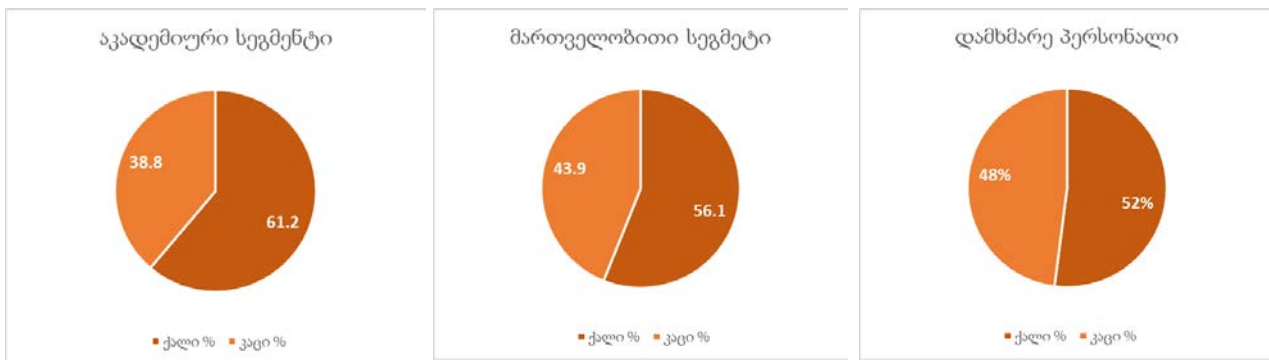
⁸ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის „სტუდენტის ეთიკის კოდექსი“ პრეამბულა. 2016

აქედან გამომდინარე , გენდერული თანასწორობის (გთგ) წინამდებარე დოკუმენტის ერთ-ერთი ამოცანა ეთიკის კოდექსში შესაბამისი ცვლილებების შეტანა და ამ საკითხების უფრო ხაზგასმით ლობირება და წინ წამოწევაა.

გენდერული თანასწორობის სტატისტიკა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში 2022 წლის გენდერული განაწილების სტატისტიკური სურათი შემდეგია:

გენდერული განაწილება ილიას უნივერსიტეტში (2020)



ქვემოთ მოცემულია აკადემიური და მმართველი სექტორების თანამშრომლების დეტალური ჩაშლა 2022 წლის მდგომარეობით.

ა) 2022 წელი - აკადემიური სეგმენტი

კატეგორია	ქალი %	კაცი %	ქალი	კაცი	სულ
საბაკალავრო საფეხურის სტუდენტები	61.8%	38.2%	8121	5013	13134
სამაგისტრო საფეხურის სტუდენტი	64.6%	35.4%	1356	743	2099
სადოქტორო საფეხურის სტუდენტები	69.1%	30.9%	150	67	217
პროფესორ-ემერიტუსები	47.0%	53.0%	8	9	17
პროფესორები	33.0%	67%	40	81	121
ასოცირებული პროფესორები	52.0%	48.0%	90	83	173
ასისტენტ - პროფესორები	65.1%	34.9%	28	15	43
მოწვეული პროფესორები	55.5%	44.5%	15	12	27
მოწვეული ლექტორები	63.5%	36.5%	501	287	788
მკვლევარები	65.0%	35.0%	149	80	229

ბ) 2022 წელი - უნივერსიტეტის უმაღლესი მართვის ორგანოები

კატეგორია	ქალი %	კაცი %	ქალი	კაცი	სულ
რექტორი, ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი, აკადემიური საბჭო, წარმომადგენლობითი საბჭო, ხარისხის მართვის სამსახური	56.5%	43.5%	13	10	23
სამსახურების უფროსები (შუალედური რგოლი)	61.1%	38.9%	11	7	18
დეპარტამენტის უფროსები	50.0%	50.0%	5	5	10
ადმინისტრაცია (სამსახურები, დეპარტამენტები და მათი თანამშრომლები)	48.9%	51.1%	391	409	800
ფაკულტეტის დეკანები	50.0%	50.0%	2	2	4

აღნიშნული მონაცემები ცხადყოფს, რომ ილიას უნივერსიტეტში „დე ფაქტო“ დამკვიდრებულია პირობები გენდერული თანასწორობისა და ქალებისათვის სასწავლო, სამუშაო და კვლევით გარემოში ხელშეწყობისათვის. წინამდებარე გენდერული თანასწორობის გეგმა, უპირველეს ყოვლისა გულისხმობს აღნიშნული დადებითი შედეგებისა და ტენდენციების მაქსიმალურ შენარჩუნებასა და მათი მდგრადობის უზრუნველყოფას.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტში არ არის გამართული პროცედურა და მეთოდოლოგია გენდერული სტატისტიკის პერიოდული შეგროვებისა და ანალიზისათვის, შესაბამისად, ეს საკითხი აგრეთვე იქნა მიჩნეული გენდერული თანასწორობის გეგმის ერთ-ერთ ცენტრალურ ამოცანად.

თავი მესამე- ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის მიმართულებით სტრატეგიული მიმართულებები და ამოცანები

ჩვენი სტრატეგიული ხედვა

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი წარმოადგენს ინსტიტუციას, რომელსაც გენდერული თანასწორობის პრინციპების დაცვის მრავალწლოვანი ტრადიცია და უკვე დამკვიდრებული პრაქტიკა გააჩნია.

ჩვენი მიზანია, ერთის მხრივ გავაძლიეროთ გენდერული თანასწორობის არსებული პრაქტიკა თანამედროვე ტენდენციებისა და საერთაშორისო გამოცდილების დანერგვით, ხოლო მეორეს მხრივ, შევძლოთ ამ პრაქტიკის ინსტიტუციონალიზაცია, არსებული, და ახალი გამოცდილების მაქსიმალური რეალიზაციის და მდგრადობის უზრუნველყოფის საშუალებით.

ჩვენი ინტერესის სფეროში შედიან როგორც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი, აკადემიური და კვლევითი პერსონალი, ასევე სტუდენტები და პარტნიორები.

ჩვენ გვჯერა, რომ ამ გზით ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი ზემოქმედებას მოახდენს არა მხოლოდ ილიას უნივერსიტეტის თანამშრომლების, სტუდენტების და დაინტერესებული მხარეების და ქვეყნის მასშტაბით გენდერული თანასწორობისა და პრინციპების ცნობიერების ამაღლებაზე, არამედ წვლილს შეიტანს ქვეყნის სასწავლო დაწესებულებებში გენდერული თანასწორობის კუთხით დღის წესრიგის გაუმჯობესებაში, რაც უნივერსიტეტის მესამე მისიის მნიშვნელოვანი კომპონენტია.

ჩვენი ხედვა რეალიზებულია სამ წლიან სტრატეგიულ მიზნებსა და სამოქმედო გეგმაში.

სტრატეგიული მიზნები (2022-2025)

- 1) ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის არსებული პრაქტიკის მდგრადობა თანამედროვე ტენდენციების გათვალისწინებით;
- 2) უნივერსიტეტის სისტემაში გენდერული თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებული გარემოს ჩამოყალიბება. გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებული ანგარიშსწორების სისტემის ამუშავება. უნივერსიტეტში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების პოლიტიკის დოკუმენტის პროექტის შემუშავება და შესაბამის მექანიზმზე მუშაობა;
- 3) გენდერული თანასწორობის საკითხების გარშემო ცნობიერების ამაღლების უზრუნველყოფა საუნივერსიტეტო გარემოში.

4) გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა კვლევით სექტორში, როგორც ქალი მკვლევარების მეცნიერებაში შეტანილი წვლილის წარმოჩენით, ისე ზოგადად გენდერის საკითხის კვლევის წარმოების გზით.

აღნიშნული მიზნების მისაღწევად შემუშავებულია შესაბამისი ამოცანები და მათი რეალიზაციის სამოქმედო გეგმა.

სტრატეგიული მიზნების რეალიზაციის ამოცანები და სამოქმედო გეგმა

წინამდებარე სამოქმედო გეგმაში (გზამკვლევაში) მოცემულია ილიას უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის კუთხით შეთანხმებული თითოეული სტრატეგიული მიზნის შესაბამისი ამოცანები, მათი მიღწევის ვადები და პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული ან პირი. ვადები წარმოდგენილია საგეგმო წლების კვარტლების ჭრილში. გენდერული თანასწორობის გეგმა აგრეთვე მოიცავს ამოცანის შესრულებისათვის წარმატების წინასწარ განსაზღვრულ ინდიკატორს, რომელიც გამოყენებული იქნება შემდგომი ანგარიშსწორების პერიოდში წარმატების შეფასებისათვის.

#	სტრატეგიული მიზანი	ამოცანები	რეალიზაციის პერიოდი	შეფასების/გადამოწმების ინდიკატორები	პასუხისმგებელი დეპარტამენტი/პირი
1	ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის არსებული დადებითი გამოცდილებისა და პრაქტიკის შენარჩუნება, თანამედროვე ტენდენციების დამკვიდრება და მისი მდგრადობის უზრუნველყოფა .	გენდერული თანასწორობის არსებული პრაქტიკის გარშემო ანალიზის ჩატარება (ხარისხობრივი და რაოდენობრივი კვლევა). ეს სიტუაციური ანალიზი იქნება გამოყენებული მომდევნო პერიოდში გენდერული თანასწორობის საკითხების გარშემო პროგრესის შეფასებისა და შედარებისათვის.	2023 წლის პირველი კვარტალი	საუნივერსიტეტო გარემოში გენდერული თანასწორობის კუთხით კვლევა ჩატარებულია, რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევის შედეგები ხელმისაწვდომია ანგარიშის სახით. ანგარიში ასახავს სიტუაციურ ანალიზს (ანალიზი „რეალურ დროში“), აგრეთვე შესაძლო რეკომენდაციებს სამომავლო ქმედებებისათვის.	უნივერსიტეტის გენდერის სპეციალისტთა გუნდი

		<p>უნივერსიტეტის ბაზაზე „გენდერის გუნდის“ შექმნა, რომელიც იქნება ინტერ-დისციპლინარული საინიციატივო ჯგუფი. მისი შემადგენლობა დამტკიცდება 4 წლიანი ვადით, უნივერსიტეტის რექტორის მიერ. ჯგუფის შემადგენლობაში აუცილებელი პირობით იქნებიან წარმომადგენელი: ადამიანური რესურსების მართვისა, იურიდიული სამსახურის თანამშრომლები და გენდერის სპეციალისტები.</p>	<p>2023 წლის მეორე კვარტალი</p>	<p>„გენდერის გუნდი „ შექმნილია და მისი შემადგენლობა დამტკიცებულია უნივერსიტეტის რექტორის მიერ.</p>	<p>უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია</p>
2	<p>უნივერსიტეტის სისტემაში გენდერული თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებული გარემოს ჩამოყალიბება. გენდერული თანასწორობის საკითხებთან დაკავშირებული ანგარიშსწორები</p>	<p>- ცვლილებების შეტანა გენდერული ნიშნით ჩაგვრისა და შევიწროვების საკითხების დაფარვის კუთხით (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის შინა განაწესში; სტუდენტთა ეთიკის კოდექსში; აკადე</p>	<p>2023 წლის მესამე კვარტალი</p>	<p>ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოქმედ ეთიკის კოდექსში შეტანილია ცვლილებები, რომელიც ასახავს გენდერული თანასწორობის და გენდერული ნიშნით ჩაგვრისა და დისკრიმინაციის საკითხებს.</p>	<p>გენდერის სპეციალისტთა გუნდი, იურიდიული სამსახური</p>

ს სისტემის ამუშავება.	მიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსში).			
	გენდერული თანასწორობის გარემოს სიჯანსაღის შეფასების მეთოდოლოგიის შეთაბხმება (მათ შორის, მონაცემების შეგროვებისა პროცესი და მეტრიკების (ინდიკატორების) შემუშავება გენდერული თანასწორობის საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით) .	2023 წლის მესამე კვარტალი	უნივერსიტეტის “გენდერის გუნდი” ფლობს შეთაბხმებულ მეთოდოლოგიას უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის გარშემო ინფორმაციის შეგროვებისა და ყოველწლიური ანგარიშის მომზადებისათვის.	უნივერსიტეტის “გენდერის გუნდი”
	გენდერული თანასწორობის ყოველწლიური ანგარიშის წარმოების პრაქტიკის დამკვიდრება.	2023 წლის მეოთხე კვარტალი	ანგარიში გადაცემულია უნივერსიტეტის უმაღლესი მენეჯმენტისათვის (აქ ადემიური და წარმომადგენლობ ითი საბჭოებისათვის; რექტორისა და ადმინისტრაციის	უნივერსიტეტის “გენდერის გუნდი”

				ხელმძღვანელისათვის).	
3	გენდერული თანასწორობის საკითხების გარშემო ცნობიერების ამაღლების უზრუნველყოფა საუნივერსიტეტო გარემოში.	გენდერული თანასწორობის საკითხების (მათ შორის საუნივერსიტეტო სიახლეების) პერიოდული გაშუქება საუნივერსიტეტო სივრცეში (ვებ-გვერდი, სოციალური მედია; გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ პერიოდული ტრენინგების, სემინარების, კონფერენციების ჩატარება შიდასაუნივერსიტეტო სივრცეში; საქართველოს სახალხო დამცველის ელექტრონული კურსების („გენდერული თანასწორობის შესახებ“, „სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის“) გავლის	2023 წლის მეოთხე კვარტალი	გენდერული თანასწორობის შეფასების ყოველწლიური ანგარიში შედგენილია და წარდგენილი უნივერსიტეტის უმაღლესი მენეჯმენტისთვის.	უნივერსიტეტის “გენდერის გუნდი”

		შესაძლებლობის შეთავაზება უნივერსიტეტის პერსონალისთვის და სტუდენტებისთვის.			
		“გენდერული თანასწორობის კვირეული“-ს პრაქტიკის შემოღება საუნივერსიტეტო გარემოში.	2023 წლის პირველი კვარტალი	სიახლეები გენდერული თანასწორობის კუთხით გამოიყენება საუნივერსიტეტო საინფორმაციო პლატფორმებზე.	უნივერსიტეტის “გენდერის გუნდი”
4	გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა კვლევით სექტორში, როგორც ქალი მკვლევარების გაძლიერებით, ისე ზოგადად გენდერის საკითხის კვლევის ხელშეწყობის გზით.	ქალი მკვლევარებისთვის არსებული (ეროვნული და საერთაშორისო) დაფინანსების შესახებ ინფორმაციის პერიოდული კონსოლიდაცია და მისი განთავსება საუნივერსიტეტო საინფორმაციო პლატფორმებზე.	2023 წლის მეოთხე კვარტალი	ქალი მკვლევარებისათვის დაფინანსების წყაროების (გრანტები, სტიპენდიები და სხვა პროგრამები) შესახებ ინფორმაცია კონსოლიდირებული და ხელმისაწვდომია გასაცნობად.	განვითარების სამსახური, კვლევის კოორდინაციის სამსახური, გენდერის გუნდთან ერთად.

დასკვნა

გენდერული თანასწორობის გეგმა არის ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მმართველობითი ორგანოების, აკადემიური პერსონალის, ექსპერტებისა და სტუდენტების ერთიანი, შეჯერებული ხედვა, რომელიც მიმართულია გენდერული თანასწორობის კუთხით უნივერსიტეტში დამკვიდრებული ფასეული ტრადიციების შენარჩუნებისა და საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით საუკეთესო, მდგრადი პრაქტიკების დანერგვისათვის. ეს არის საჯარო დოკუმენტი, რომელიც წარმოადგენს გენდერული თანასწორობის ირგვლივ უნივერსიტეტის სტრატეგიული მიმართულებებისა და მათთან დაკავშირებული ამოცანების სამწლიან გზამკვლევს.

გთგ-ს ერთ-ერთი დანიშნულება არის უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის გარშემო სანდო, პირველადი ინფორმაციის შეგროვებისათვის მუშა მექანიზმების შექმნა და პროგრესის შესაფასებლად წარმატების ინდიკატორებისა და მეტრიკების შემოღება. მოქმედების ვადის გასვლის შემდგომ გენდერული თანასწორობის გეგმა განახლდება და ხელახლა გამოქვეყნდება ყველა დაინტერესებული მხარისათვის ხელმისაწვდომ და ღია საინფორმაციო პლატფორმებზე.

