EEU

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

East European University

თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია

2026 – 2032

დამტკიცებულია წარმომადგენლობითი საბჭოს 2025 წლის 17 ნოემბრის № 07 დადგენილებით

ქ. თბილისი, 2026

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია

2026–2030 წლები | აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

შესავალი

თანასწორობა, მრავალფეროვნება და ინკლუზია თანამედროვე უნივერსიტეტის განვითარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საფუძველს წარმოადგენს. უნივერსიტეტები არა მხოლოდ ცოდნის შექმნის სივრცეა — ისინი ქმნიან სოციალურ გარემოს, სადაც სხვადასხვა კულტურული, სოციალური და აკადემიური გამოცდილების მქონე ადამიანები თანამშრომლობენ.

წინამდებარე სტრატეგია განსაზღვრავს ძირითად მიმართულებებს, სტრატეგიულ მიზნებს, KPI ინდიკატორებსა და მონიტორინგის მექანიზმებს 2026–2032 წლებში.

1. უნივერსიტეტის ხედვა

ხედვა

ისეთი აკადემიური გარემოს ჩამოყალიბება, რომელიც ეფუძნება თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის პრინციპებს — უსაფრთხო, სამართლიანი და მხარდამჭერი გარემო ყველასთვის.

მისია

სივრცე, სადაც პატივს სცემენ განსხვავებულობას, ხელს უწყობენ მრავალფეროვნებას და უზრუნველყოფენ ყველა სტუდენტისა და თანამშრომლის სრულფასოვან ჩართულობას.

2. ძირითადი პრინციპები

1 თანასწორობა

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ყველა პირისთვის თანაბარ შესაძლებლობებს სწავლების, კვლევისა და პროფესიული განვითარების პროცესში.

2 მრავალფეროვნების პატივისცემა

უნივერსიტეტი აღიარებს და პატივს სცემს ადამიანთა მრავალფეროვნებას კულტურული, სოციალური, ეთნიკური, რელიგიური და სხვა განსხვავებების მიუხედავად.

3 ინკლუზიური გარემო

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

უნივერსიტეტი ხელს უწყობს ისეთი გარემოს შექმნას, სადაც ყველა სტუდენტი და თანამშრომელი გრძნობს უსაფრთხოებას, პატივისცემასა და ჩართულობას.

4 **სამართლიანობა და მიუკერძოებლობა**

უნივერსიტეტის გადაწყვეტილებები ეფუძნება სამართლიანობის, გამჭვირვალობისა და მიუკერძოებლობის პრინციპებს.

5 **ანგარიშვალდებულება და გამჭვირვალობა**

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სტრატეგიის მონიტორინგს, შედეგების შეფასებასა და ინფორმაციის საჯარო ხელმისაწვდომობას.

3. მიზანი, ამოცანები და სფერო

სტრატეგიის მიზანი

უნივერსიტეტში თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სისტემური განვითარება, უსაფრთხო და სამართლიანი გარემოს უზრუნველყოფა და ინკლუზიური მიდგომების გაძლიერება.

სტრატეგიის ამოცანები:

- ინსტიტუციური გაძლიერება — თანასწორობისა და ინკლუზიის პრინციპების ჩართვა ყველა პროცესში;
- მმართველ ორგანოებში წარმომადგენლობის ბალანსის გაუმჯობესება;
- ინფრასტრუქტურის ხელმისაწვდომობის გაზრდა;
- პერსონალის ცნობიერების ამაღლება;
- ინკლუზიური სტუდენტური გარემოს განვითარება;
- მონაცემებზე დაფუძნებული მონიტორინგი.

მოქმედების სფერო: სტუდენტები ▸ აკადემიური პერსონალი ▸ ადმინისტრაციული პერსონალი ▸ მმართველი ორგანოები

4. სამართლებრივი საფუძველი

ეროვნული საფუძველი	EU საერთაშორისო სტანდარტები
▸ საქართველოს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა ▸ უნივერსიტეტის ეთიკის კოდექსი ▸ შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები	▸ ESG — ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და პრინციპები ▸ Bologna Process ვალდებულებები

▸ უნივერსიტეტის ეთიკური დარღვევების შეტყობინებისა და შურისძიებისგან დაცვის პოლიტიკას;	▸ ACQUIN საერთაშორისო აკრედიტაციის სტანდარტები ▸ EUA EDI სახელმძღვანელო პრინციპები

5. სტრატეგიული მიმართულებები

გენდერული წარმომადგენლობა მმართველ ორგანოებში

უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს მმართველ ორგანოებში გენდერული ბალანსის ეტაპობრივ გაუმჯობესებას.

საბაზო (2025):	სამიზნე (2032):	პასუხისმგებელი სტრუქტურა:
46% (ქალი)	= 50%	HR დეპარტამენტი

გენდერული წარმომადგენლობა 2032 — 46% → =50%

ხელმისაწვდომი გარემოს განვითარება

ინფრასტრუქტურისა და სასწავლო რესურსების ხელმისაწვდომობის ეტაპობრივი გაუმჯობესება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის.

საბაზო (2025)	სამიზნე (2032)	პასუხისმგებელი სტრუქტურა
85% (ინფრასტრ.)	100%	საფინანსო და მატერიალური რესურსების მართვის დეპარტამენტი / IT/ განათლების დეპარტამენტი

ხელმ. 2032 — 85% → 100%

პერსონალის გადამზადება EDI საკითხებზე

სისტემური ტრენინგი: თანასწორობის პრინციპები; ინკლუზიური კომპონენტი; უნივერსალური დიზაინი სწავლებაში 45% ≥→ ≥50% →60% → ≥75% → ≥85% → ≥90% → ≥95%

საბაზო (2025):	სამიზნე (2032):	პასუხისმგებელი სტრუქტურა:
45%	≥ 95% პერსონ.	HR / უწყვეტი განათლების ცენტრი

ტრენინგი 2032 — 45% → 95

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

ინკლუზიური სტუდენტური გარემოს კვლევა

2026 წლიდან — სტუდენტური გარემოს შეფასების ყოველწლიური კვლევა (ანონიმური ონლაინ კითხვარი). შეფასება: თანასწორობა, უსაფრთხო გარემო, მრავალფეროვნება, ხელმისაწვდომობა, ჩართულობა, (დანერგვა → ≥50% → ≥60% → ≥70% → ≥80% → ≥80% → ≥85%.

საბაზო (2025): — (2026-დან)

სამიზნე (2032): ≥ 85% ინდექსი

პასუხისმგებელი სტრუქტურა: ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური

6. სტრატეგიული ინდიკატორები და განხორციელების მექანიზმი

KPI მატრიცა (2026–2032)

სტრატეგ. მიზანი	ინდიკატორი	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	პასუხ.
გენდერული წარმომადგენლობა	ქალთა % მმართ. ორგ.	46%	46%	48%	48%	49%	50%	50%	**50%**	HR
ხელმისაწვდომობა	ხელმისაწვდომი სივრცეები %	85%	85%	88%	90%	90%	95%	95%	**100%**	საფ. და მატერიალური
ტრენინგი	ტრენინგ. პერს. %	45%	≥50%	≥60%	≥75%	≥85%	≥90%	≥95%	**≥95%**	HR, უწყვეტი განათლება
ინკლუზიის კვლევა	ინკლუზიის ინდექსი %	—	დანერგვა	≥50%	≥60%	≥70%	≥80%	≥80%	**≥85%**	ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური
ანგარიშგება	წლიური ანგარიშის გამოქვეყნება	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური

მონაწილე სტრუქტურები

სტრუქტურა	ფუნქცია / პასუხისმგებლობა
ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური	კოორდინაცია, მონიტორინგი, წლიური ანგარიშების მომზადება
HR დეპარტამენტი	პერსონალის გადამზადება, გენდერული სტატისტიკა
საფინანსო და მატერიალური რესურსების მართვის დეპარტამენტი	ინფრასტრუქტურის ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება
განათლების დეპარტამენტი, უწყვეტი განათლების ცენტრი	ინკლუზიური სტუდენტური გარემოს განვითარება
ეთიკის კომიტეტი	ეთიკური, თანასწორობა, საკითხების განხილვა

მონაცემები და განხორციელების მექანიზმი (PDCA)

PDCA — უწყვეტი გაუმჯობ. ციკლი

სტრატეგიის განხორციელება ეფუძნება Plan → Do → Check → Act ციკლს, რომელიც უზრუნველყოფს სისტემური გაუმჯობესებას ყოველ წელს.

P PLAN დაგეგმვა	D DO განხ.	C CHECK შეფასება	A ACT გაუმჯ.
სტრატეგიული მიზნების განსაზღვრა და სამოქმედო გეგმის შედგენა	განსაზღვრული ღონისძიებების პრაქტიკული განხორციელება	შესრულების KPI ინდიკატორებით შეფასება და ანალიზი	შეფასებაზე დაყრდნობით საჭირო ცვლილებების განხორციელება

მონიტორინგი, შეფასება და საჯარო ანგარიში

2026 ქალი: 62%	2027 ქალი: 62%	2028 ქალი: 62%	2029 ქალი: 62%	2030 ქალი: 62%	2031 ქალი: 62%	2032 ქალი: 62%
‣ გენდ. აუდიტი ‣ EDI ტრენინგი I ‣ ინკლ. კვლევა (I) ‣ ანგარიში #1	‣ ტრენინგი II ‣ ინფრა. ≥88% ‣ ინკლ. ≥50% ‣ ანგარიში #2	‣ შუალ. შეფასება ‣ ინფრა. ≥90% ‣ ინკლ. ≥60% ‣ ანგარიში #3	‣ ტრენინგი ≥85% ‣ ინფრა. ≥90% ‣ ინკლ. ≥70% ‣ შუალ. შეფ. #4	‣ ტრენინგი ≥90% ‣ ინფრა. ≥95% ‣ ინკლ. ≥80% ‣ ანგარიში #4	‣ ტრენინგი ≥95% ‣ ინფრა. ≥95% ‣ ინკლ. ≥80 ‣ ანგარიში #5	‣ ტრენ. ≥95% ‣ ინფრა. 100% ‣ ინკლ. ≥85 ‣ საბოლოო შეფასება

შეფასების გეგმა: წლიური მონაცემები (ყოველ. 2026–2032) ‣ შუალედური შეფასება (2029) ‣ საბოლოო შეფასება (2032) ‣ ახალი სტრატეგია (2033)

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

დანართები

დანართი №1 — KPI მატრიცა (სრული)

სტრატეგ. მიზანი	ინდიკატორი	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	პასუხ.
გენდერული წარმომადგენლობა	ქალთა % მმართ. ორგ.									
ხელმისაწვდომობა	ხელმისაწვდომი სივრცეები %									
ტრენინგი	ტრენინგ. პერს. %									
ინკლუზიის კვლევა	ინკლუზიის ინდექსი %									
ანგარიშგება	წლიური ანგარიშის გამოქვეყნება									

დანართი №2 — წლიური ანგარიშის შაბლონი

1. შესავალი

საანგარიშო პერიოდი | სტრატეგიული მიზნების მოკლე მიმოხილვა

2. სტატისტიკური მონაცემები — გენდერული განაწილება

ორგანო / კატეგ.	სულ	ქალი	კაცი	% ქალი
წარმომადგენლობითი საბჭო				
რექტორატი				
აკადემიური პერსონალი				
ადმინისტრაციული პერსონალი				
სტუდენტები				

3. KPI შესრულება

მიზანი	სამიზნე	მიღწეული	სტატუსი

👥 გენდერული წარმომადგენლობა			☑ / ⚠ / ✕
♿ ხელმისაწვდომობა			☑ / ⚠ / ✕
🎓 ტრენინგები			☑ / ⚠ / ✕
📊 ინკლუზიის კვლევა			☑ / ⚠ / ✕

4. განხორციელებული აქტივობები

ჩატარებული ტრენინგები | საინფორმაციო კამანია | ინფრასტრუქტურული ცვლილებები

5. გამოწვევები

პრობლემის იდენტიფიცირება და საჭიროებების გაუმჯობესება

6. რეკომენდაციები

მომდევნო წლის პრიორიტეტები

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

დანართი №3 — წლიური სამოქმედო გეგმა

მიზანი	აქტივობა	პასუხ.	ვადა	ინდიკატორი	სტატუსი
👥 გენდერული ბალანსი					
ხელმისაწვდომობა					
🎓 ტრენინგი					
📊 ინკლუზიის კვლევა					

დანართი №4 — გენდერული აუდიტის ჩარჩო

გენდერული აუდიტი ტარდება ყოველწლიურად, წლის მეოთხე კვარტალში. მიღებული შედეგები აისახება წლიურ ანგარიშში და გამოიყენება შემდგომი ღონისძიებების დაგეგმვისა და განხორციელებისთვის.

ჩარჩო აერთიანებს როგორც გენდერული წარმომადგენლობის ინდიკატორებს, ასევე ანაზღაურების გენდერული სხვაობის (Gender Pay Gap) ანალიზს, რაც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის კომპლექსურ შეფასებას.

1. ინსტიტუციური კონტექსტი (მოკლე მიმოხილვა)

2. მეთოდოლოგია

3. გენდერული წარმომადგენლობა

სტრუქტურა / კატეგორია	სულ	ქალი	კაცი	% ქალი
ტოპ მენეჯმენტი				
აკადემიური პერსონალი				
ადმინისტრაციული პერსონალი				
სტუდენტები				

4. ანაზღაურების გენდერული სხვაობის ანალიზი

4.1 ადმინისტრაციული პერსონალი

დონე	საშუალო (%)	მედიანა (%)
ტოპ მენეჯმენტი		

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

საშუალო რგოლის მენეჯმენტი		
დაბალი რგოლის მენეჯმენტი		

4.2 აკადემიური პერსონალი

პოზიცია	საშუალო(%)	მედიანა (%)
პროფესორი		
ასოცირებული პროფესორი		
ასისტენტ პროფესორი		
ასისტენტი		
მოწვეული ლექტორი		
სულ		

5. ბონუსების გენდერული სხვაობა (არსებობის შემთხვევაში)

კატეგორია	ქალი	კაცი	სხვაობა (%)
ადმინისტრაციული პერსონალი			
აკადემიური პერსონალი			

6. ძირითადი მიგნებები

7. **გამოვლენილი სტრუქტურული ფაქტორები**

8. შეზღუდვები

9. დასკვნები (მოკლე შეჯამება)

დანართი №5 — ინკლუზიური გარემოს შეფასების კვლევა

1	2	3	4	5
სრულიად არ ვეთანხმები	არ ვეთანხმები	ნეიტრალური ვარ	ვეთანხმები	სრულიად ვეთანხმები

კომპონენტი	რა ფასდება	წონა	ქულა
🏛 ფიზიკური გარემო	პანდუსები, ლიფტები, ადაპტირებული სველელი წერტილები, ბრაილი	**40%**	— / 100
📖 აკადემიური რესურსები	ციფრული ხელმისაწვდომობა, დამხმარე ტექნიკა, ინდივიდუალურ გეგმები	**30%**	— / 100

© 2026 East European University | eeu.edu.ge

სოციალური ინკლუზია	HR ტრენინგები, ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა, ბიუჯეტი	**20%**	— / 100
კეთილდღეობა	ჩართულობა, სენსორული ოთახები, კეთილდღეობის ცენტრები	**10%**	— / 100

დანართი №6 — მრავალფეროვნების მონიტორინგის საინფორმაციო დაფა

ქალთა წარმ. მმართ. ორგ.	**ხელმისაწვდომობა** ინფრასტრუქტურა	**ტრენინგი** პერსონალი	**ინკლუზიურობის** კვლევა
46%	85%	45%	—
↓	↓	↓	↓
50%	**100%**	**≥95%**	**≥85%**

სტატუსის ნიშნები:

☑ შესრულებულია ◍ პროგრესის შეფერხება ✕ რისკის ქვეშ

© 2026 East European University | eeu.edu.ge