



დოკუმენტი დამტკიცებულია  
უნივერსიტეტის რექტორის 2025  
წლის 9 ივლისის № 96 ბრძანებით.

*შპს „ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტის“  
გენდერული თანასწორობის სტრატეგია  
და გეგმა*

2025 წელი



## სარჩევი

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| პრეამბულა .....                                                                                                   | 3  |
| 1. ტერმინთა განმარტება .....                                                                                      | 3  |
| 2. გენდერული თანასწორობის პრინციპის განხორციელების საკანონმდებლო ჩარჩო შპს ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტში ..... | 4  |
| 3. გენდერული თანასწორობის გეგმა: მიზანი და მიდგომა .....                                                          | 5  |
| 4. გენდერული თანასწორობის გაძლიერება და დაცვა .....                                                               | 6  |
| 5. დისკრიმინაციის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების, პრევენცია და აღმოფხვრა .....                                 | 6  |
| 6. გენდერული თანასწორობის კომისიის შექმნა და ქალთა ხელშეწყობის მიდგომის დანერგვა .....                            | 7  |
| 7. გენდერული თანასწორობის პრინციპის დანერგვა ხარისხის უზრუნველყოფისა და შეფასების მექანიზმებში .....              | 9  |
| 8. სტრატეგიის განხორციელება და მონიტორინგი .....                                                                  | 10 |



## პრეამბულა

შპს ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტი თანასწორობის პრინციპს სწავლებისა და მეცნიერების ხარისხის ერთ-ერთ მთავარ მახასიათებლად/მაჩვენებლად განიხილავს. თანასწორი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და მრავალფეროვნების პატივისცემის კულტურის დანერგვა უმნიშვნელოვანეს საფუძველს ქმნის ამ პრინციპების განსახორციელებლად კვლევაში, სწავლებასა და უნივერსიტეტის მართვაში.

შპს ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტი ორიენტირებულია სტუდენტებსა და უნივერსიტეტის თანამშრომლებს ხელშეწყობი პირობები და მოტივაციის მიმცემი სამუშაო გარემო შეუქმნას, ამდენად, ის არ დაუშვებს ყოველგვარი სახის დისკრიმინაციას, რომელიც ეთნიკური წარმომავლობის, სქესის, რელიგიისა თუ მსოფლმხედველობის, ასაკის, სპეციალური საჭიროებისა თუ გენდერული იდენტობის ნიადაგზე შეიძლება იქნას წარმოშობილი.

გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვისა და განხორციელების ვალდებულებას და შესაბამისი ღირებულებების ერთგულებას შპს ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტი გამოახტავს როგორც თავის ხედვაში, ისე უნივერსიტეტის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კოდექსში, შინაგანაწესში და აგრეთვე, ადასტურებს და განავრცობს წინამდებარე დოკუმენტით. გეგმა ასახავს შპს ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრულ მიდგომას როგორც ინსტიტუციურ, ისე აკადემიური კულტურის დონეზე გენდერული თანასწორობის პრინციპის დანერგვასთან დაკავშირებით და ამ მიმართულებით განსახორციელებელ ამოცანებსა და ღონისძიებებს.

### 1. ტერმინთა განმარტება

1. გენდერი - სქესთა შორის ურთიერთობის სოციალური ასპექტი, რომელიც გამოხატულია საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში და გულისხმობს სოციალიზაციით განპირობებულ შეხედულებებს ამა თუ იმ სქესზე.<sup>1</sup>

2. გენდერული თანასწორობა – ადამიანის უფლებათა ნაწილი, რომელიც გულისხმობს ქალისა და მამაკაცის თანასწორ უფლება-მოვალეობებს, პასუხისმგებლობას და თანასწორუფლებიან მონაწილეობას პირადი და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ მუხლი 3, (ა), 2010

<sup>2</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ მუხლი 3, (ბ), 2010



3. გენდერული მეინსტრიმინგი - ქალებისა და მამაკაცებისთვის იმ შედეგების შეფასების პროცესი, რომლებიც ყველა სფეროსა და ყველა დონეზე მოჰყვება ნებისმიერ დაგეგმილ ქმედებას, მათ შორის, კანონმდებლობას, პოლიტიკურ მიმართულებებსა თუ პროგრამებს.<sup>3</sup>

5. თანასწორი შესაძლებლობები – ქალისა და მამაკაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის საშუალებებისა და პირობების სისტემა.<sup>4</sup>

6. 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 დაუშვებლობა.<sup>5</sup>

7. 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 შექმნას.<sup>6</sup>

წინამდებარე დოკუმენტში (შემდგომში - სტრატეგია და გეგმა) გამოყენებულ ტერმინებს აქვს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული მნიშვნელობა.

## 2. გენდერული თანასწორობის პრინციპის განხორციელების საკანონმდებლო ჩარჩო

ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტის გენდერული თანასწორობის სტრატეგია და გეგმა ეფუძნება საქართველოს კონსტიტუციითა და კანონმდებლობით განსაზღვრული ქალისა და კაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფის ძირითად გარანტიებს, შესაბამისად უნივერსიტეტი როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, კისრულობს უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილ ვალდებულებებს, რომლებიც გულისხმობს “უმაღლესი განათლების სფეროში ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვას, მათ შორის, აკადემიური, რელიგიური თუ ეთნიკური კუთვნილების ან/და შეხედულების, სქესის, სოციალური წარმოშობისა და სხვა ნიშნით”, “თანასწორ მოპყრობას განურჩევლად პირის ეთნიკური კუთვნილებისა, სქესისა, სოციალური წარმოშობისა, პოლიტიკური თუ რელიგიური შეხედულებებისა და სხვა;” და აგრეთვე, „სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართულ დანაშაულთან ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულ ვალდებულებას.

<sup>3</sup> გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს 1997 წლის ანგარიში

<sup>4</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 3, (ზ), 2010

<sup>5</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 3, (თ), 2010

<sup>6</sup> საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 6.1 (ბ), 2010



უნივერსიტეტი ასევე კისრულობს ვალდებულებას, გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად, რომელიც გულისხმობს 'ქალისა და მამაკაცისათვის განათლების მიღების თანაბარი ხელმისაწვდომობის და განათლების თავისუფალი არჩევანის უზრუნველყოფისა, სწავლების ყველა ეტაპზე.' უნივერსიტეტი ახორციელებს შესაბამის ძალისხმევას უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის პრინციპების დასამკვიდრებლად და უზრუნველყოფს ქალისა და კაცის უფლებებისა და თავისუფლებების თანასწორობის მიღწევის მიზნით შესაბამისი პოლიტიკის ჩამოყალიბება-განხორციელებას.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგია უნივერსიტეტს დაეხმარება თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობა გენდერული თანასწორობის მიღწევისა და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის სფეროში.

გენდერული თანასწორობის სტრატეგია ეფუძნება „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კონვენციას, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის საქართველოს მეოთხე და მეხუთე ერთობლივ ანგარიშზე დასკვნით რეკომენდაციებს, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ და „ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონებს, ასევე სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებს;

წინამდებარე სტრატეგიას და მისგან გამომდინარე გეგმას უნივერსიტეტი სახელმძღვანელო ჩარჩოდ გამოიყენებს ყველა საქმიანობის მიმართულებებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრისათვის.

### 3. გენდერული თანასწორობის გეგმა: მიზანი და მიდგომა

წინამდებარე გეგმა ემსახურება გენდერული თანასწორობის პრინციპისა და შესაბამისი ღირებულებების სიღრმისეულ და სისტემურ დანერგვის უზრუნველყოფას, როგორც უნივერსიტეტის ინსტიტუციურ, ისე კულტურის დონეზე, სწავლებაში, კვლევასა და უნივერსიტეტის მართვაში.

გენდერული თანასწორობის გეგმის სტრუქტურასა და მიდგომაში გათვალისწინებულია ევროპული კომისიის გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის (Gender Equality Strategy for 2020-2025) და ევროპული სამეცნიერო სივრცის (European Research Area) ძირითადი პრინციპები და რეკომენდაციები, გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სპეციფიკაზე, როგორც ადმინისტრაციულ, ისე სწავლების, კვლევისა და ინოვაციის სფეროებში. მათ შორის, გათვალისწინებულია შემდეგი ასპექტები:

- სამუშაო ცხოვრების ბალანსი და ორგანიზაციული კულტურა (Work-life balance and organisational culture)



- გენდერული ბალანსი ლიდერობასა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში (Gender balance in leadership and decisionmaking)
- გენდერული თანასწორობა რეკრუტირებასა და კარიერულ განვითარებაში (Gender equality in recruitment and career progression)
- გენდერული ასპექტის ინტეგრირება კვლევისა და სწავლების/სასწავლო შინაარსებში (Integrating the gender dimension into research and teaching content)
- შესაბამისი ზომების მიღება გენდერული დისკრიმინაციის/ ძალადობის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ (Measures against genderbased violence, including sexual harassment)

### სტრატეგიის ძირითადი პრინციპები

#### 4. გენდერული თანასწორობის გაძლიერება და დაცვა

ამ პრინციპის ქვეშ იგულისხმება გენდერული მეინსტრიმინგის განხორციელება უნივერსიტეტის პოლიტიკის შემუშავების, განხორციელებისა და მონიტორინგის პროცესებში. აღნიშნული პრინციპიდან გამომდინარე, ასევე უნდა დაიხვეწოს უნივერსიტეტში სქესის ნიშნით დანაწევრებული მონაცემების შეგროვება და ანალიზი – როგორც უნივერსიტეტის აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული თანამშრომელთა შესახებ. აღნიშნული ანალიზი ერთის მხრივ, საშუალებას მისცემს უნივერსიტეტს, შეაფასოს საკუთარი საქმიანობის ეფექტიანობა თანამშრომელი ქალების, გოგოების, კაცებისა და ბიჭების განსხვავებული საჭიროებებისა და პრიორიტეტების დაკმაყოფილების კუთხით, ხოლო მეორეს მხრივ შეაფასოს უნივერსიტეტის თანამშრომელთა გენდერული ბალანსი, მათ შორის თანამდებობრივი იერარქიის მიხედვით.

#### 5. დისკრიმინაციის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების, პრევენცია და აღმოფხვრა

1. უნივერსიტეტში მიუღებელია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, რომელიც გამოხატულია უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების განსხვავებული აღიარებით, შესაძლებლობების არათანაბარი წარმოჩენით, შესუსტებით ან უარყოფით და ხორციელდება პირდაპირი ან ირიბი ფორმით. დისკრიმინაციის პრევენცია და აღმოფხვრა მიღწევადია უნივერსიტეტში ქალებისა და კაცებისთვის თანასწორი მოპყრობის უზრუნველყოფის გზით, რომელიც გამოხატულია



თანასწორი შესაძლებლობების შექმნით და თანასწორი უფლებების რეალური გამოყენების საშუალებით.

2. უნივერსიტეტში ფუნდამენტურად მიუღებელია ნებისმიერი სახის სექსუალური შევიწროება. უნივერსიტეტში მოქმედებს სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრისა და რეაგირების ეფექტიანი მექანიზმი.

გენდერული თანასწორობის გეგმის განხორციელების ფარგლებში დასახული

ამოცანები და ღონისძიებები:

## 6. გენდერული თანასწორობის კომისიის შექმნა და ქალთა ხელშეწყობის მიდგომის დანერგვა

ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტი გენდერული თანასწორობის პრინციპის დაცვასა და განხორციელებაზე ორიენტირებულ ძალისხმევას და შესაბამის ღონისძიებებს მიმართავს როგორც უნივერსიტეტის მართვის, ისე აკადემიური (კვლევითი) საქმიანობის სფეროებში. უნივერსიტეტის ერთ-ერთ ამოსავალ პრიორიტეტს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის გეგმაში წარმოადგენს მისი ინტეგრირება ორგანიზაციული განვითარების ხედვასა და საუნივერსიტეტო კულტურაში.

ადმინისტრაციულ სფეროში, გენდერული თანასწორობის პრინციპი უნივერსიტეტის მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის ინსტრუმენტებსა და [შეფასების] მექანიზმებში იქნება ინტეგრირებული; იგი ასევე დეკლარირებული იქნება როგორც უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობა და უნივერსიტეტის სოციალურ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებული პრიორიტეტი. გენდერული თანასწორობის პრინციპი ასევე იქნება ჩადებული უნივერსიტეტის ეთიკისა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის კოდექსში, რომელიც ამ პრინციპის დაცვის გარანტად გვევლინება სტუდენტებს, უნივერსიტეტის აკადემიურ, ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალს შორის ურთიერთობისა და აკადემიური თანამშრომლობის სფეროში.

უნივერსიტეტი ინსტიტუციურ დონეზე გენდერული თანასწორობის პრინციპის განხორციელებისა და ხელშეწყობის მიზნით, გეგმავს გენდერული თანასწორობის კომისიის შექმნას, რომელსაც დაევალება გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის საუნივერსიტეტო კონცეფციის შემუშავება და უნივერსიტეტის მასშტაბით მათი დანერგვისა და განვითარების პროცესების პოლიტიკის შემუშავება, კოორდინირება და მონიტორინგი. აღნიშნული კომისიის ძირითად ამოცანებს, უახლოესი 5 წლის მანძილზე, წარმოადგენს:



ა) გენდერული თანასწორობის ხელშემწყობი დეცენტრალიზებული სტრუქტურებისა და ინიციატივების მხარდაჭერა სწავლების, კვლევისა და უნივერსიტეტის მართვის სფეროებში;

ბ) გენდერული თანასწორობის საუნივერსიტეტო კონცეფციის დანერგვა-განხორციელების ინტენსიფიცირება და მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემის დანერგვა;

გ) გენდერული დისკრიმინაციის შემთხვევების წინააღმდეგ მიმართული ღონისძიებებისა და მათი აღმკვეთი ზომების ეფექტიანი მექანიზმის დანერგვა;

გ) ფაკულტეტების მხრიდან გენდერული თანასწორობის საუნივერსიტეტო კონცეფციის შექმნა-განვითარებაში, ისევე როგორც მონიტორინგის მექანიზმების შემუშავებაში, მაქსიმალური ჩართულობის უზრუნველყოფა, როგორც ადმინისტრაციულ, ისე აკადემიურ დონეზე.

უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ და აკადემიურ საქმიანობაში ქალთა ჩართულობის ხელშეწყობის მიმართულებით, უნივერსიტეტი გეგმავს ქალთა ხელშეწყობის მიდგომის დანერგვას, რომლის ფარგლებშიც შემუშავდება უნივერსიტეტის მართვის, სწავლებისა და კვლევის პროცესებში ქალთა ჩართულობის ხელშეწყობის გეგმა. გეგმის შემუშავების მიზნით, უახლოესი 5 წლის ფარგლებში, უნივერსიტეტი გეგმავს შემდეგი ღონისძიებების განხორციელებას:

1. სტუდენტებსა და უნივერსიტეტის თანამშრომლებს შორის მოსაზრებებისა და შეფასებების შესწავლას, უნივერსიტეტში გენდერული თანასწორობის მდგომარეობასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებული აქცენტით, ქალთა ჩართულობაზე აკადემიურ (კვლევით) და ადმინისტრაციულ საქმიანობაში; ამ მიმართულებით არსებული პრობლემების იდენტიფიცირებისა და ქალთა ხელშეწყობის მიდგომაში ამ პრობლემათა გადაჭრის გზების შემუშავების მიზნით.

2. ქალებისთვის კარიერული განვითარების თანასწორი ხელმისაწვდომობის ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარებას, საინფორმაციო კამპანიების, და სპეციალური ტრენინგების ჩატარების გზით.

3. პანდემიით გამოწვეული შეზღუდვების არსებობის პირობებში, იმ სპეციფიკური ფაქტორების შესწავლა, რომლებიც შემაფერხებლად გავლენას ახდენს ქალთა ჩართულობაზე უნივერსიტეტის ადმინისტრაციულ და აკადემიურ (კვლევით) საქმიანობაში და უარყოფითად აისახება ქალთა სამუშაო ცხოვრების ბალანსზე. აღნიშნული ფაქტორების იდენტიფიცირება და მათი გადაჭრის გზების შემუშავება, ქალთა ხელშეწყობის გეგმაში.

აღნიშნული ღონისძიებების გატარება, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს გენდერული თანასწორობის კომისიას, სათანადო ინფორმაციის მიღებაში, უნივერსიტეტის მასშტაბით გენდერული თანასწორობის მხრივ არსებული მდგომარეობის, პრობლემებისა და ამ



პრობლემების გადაჭრასთან დაკავშირებით არსებული შეხედულებებისა და განწყობების შესახებ. აღნიშნული ინფორმაცია მნიშვნელოვან საფუძველს შექმნის ეფექტიანი პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელებისთვის, როგორც ქალთა ჩართულობის ხელშეწყობის, ისე გენდერული თანასწორობის პრინციპის დანერგვა-განვითარების მიმართულებით.

## 7. გენდერული თანასწორობის პრინციპის დანერგვა ხარისხის უზრუნველყოფისა და შეფასების მექანიზმებში

უნივერსიტეტის მართვაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობი ღონისძიებების განხორციელების პარალელურად, ევროპის ცენტრალური უნივერსიტეტი ასევე გეგმავს გენდერული თანასწორობის პრინციპისა და შესაბამისი ღირებულებების ინტეგრირებას სწავლის, კვლევისა და უნივერსიტეტის მართვის ხარისხის უზრუნველყოფისა და შეფასების მექანიზმებში. კერძოდ, აღნიშნული პრინციპი დაინერგება როგორც ხარისხის მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი/შეფასების კრიტერიუმი უნივერსიტეტისთვის წარსადგენ ანგარიშებში, კონცეფციებსა და ორგანიზაციული და პერსონალის (როგორც აკადემიური, ისე ადმინისტრაციული) განვითარების გეგმებში, სადაც თანასწორი მოპყრობისა და გენდერული თანასწორობის ასპექტი ინტეგრირდება ცალკეული ამოცენების შეფასების კონტექსტში (მაგ. სასწავლო და კვლევის ანგარიშებში, აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის შეფასების ინსტრუმენტებში და სხვა). აღნიშნული ღონისძიება, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტის მასშტაბით, გენდერული თანასწორობის საუნივერსიტეტო კონცეფციის დანერგვა-განხორციელებას.

უნივერსიტეტი კვლევისა და სწავლების მიმართულებით გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, ასევე გეგმავს სამეცნიერო-კვლევითი პროექტებისა და საგანმანათლებლო პროგრამებში გენდერული თანასწორობის პრინციპზე ორიენტირებული აქტივობებისა და ღონისძიებების შემუშავებისა და განხორციელების მხარდაჭერას, მათ შორის, ისეთი აქტივობებისა, რომელთა უშუალო მიზანს წარმოადგენს:

1. ინფორმირებულობის დონისა და პატივისცემის ცნობიერების ამაღლება გენდერული მრავალფეროვნების თემატიკაზე;
2. კარიერული განვითარების ოჯახის ღირებულებაზე მორგებული და მასთან თავსებადი კონცეფციის შემუშავება და დანერგვა;
3. გენდერული თანასწორობის საკითხებსა და ძირითად პრობლემებზე ადმინისტრაციულ და აკადემიური პერსონალს შორის ეფექტიანი თანამშრომლობისა და კომუნიკაციის მექანიზმის დანერგვა;



4. გენდერული დისკრიმინაციის დროული იდენტიფიცირებისა და შესაბამისი შემაკავებელი ზომების გატარების ოპტიმალური მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა.

## 8. სტრატეგიის განხორციელება და მონიტორინგი

1. გენდერული თანასწორობის სტრატეგიით დასახული მიზნების და ამოცანების გადასაწყვეტად უნივერსიტეტი განხორციელებს გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის და გეგმის შესრულებას.
2. გენდერული თანასწორობის სტრატეგიის და გეგმის დაფინანსების წყარო იქნება როგორც საბიუჯეტო, ისე არასაბიუჯეტო სახსრები, ასევე ინსტიტუციონალური და სხვა რესურსები.
3. წინამდებარე სტრატეგიისა და გეგმის განხორციელებას ხელმძღვანელობს გენდერული თანასწორობის კომისია. საჭიროების შემთხვევაში განხორციელდება უნივერსიტეტის არსებულ შიდა ნორმატიულ აქტებში ცვლილებები, კერძოდ, მოხდება გენდერული ასპექტების ინტეგრირება. გეგმის შესრულებაზე პასუხისმგებლობა და მაკოორდინირებელი ფუნქცია ეკისრება უნივერსიტეტში შექმნილ გენდერული თანასწორობის საკითხების კომისიას.
4. სტრატეგიის განხორციელების მონიტორინგის შედეგად რეგულარულად მოხდება დასახულ ღონისძიებათა ქმედითობის შეფასება და სტრატეგიის გადახედვა-განახლება ახალი გარემოებების გათვალისწინებით.