Implemented by:

13.10.2026

გენდერული თანასწორობის ინტეგრირება საქართველოს სამშენებლო მასალების სექტორის შრომის უსაფრთხოებასა და შესაბამის სტანდარტებში

პოლიტიკის დოკუმენტის რეზიუმე

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი დაფინანსებულია გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტროს (BMZ) მიერ, გერმანიის ფიზიკურ-ტექნიკური ფედერალური ინსტიტუტის (PTB) მიერ განხორციელებული ორმხრივი თანამშრომლობის პროექტის ფარგლებში

Empowering Change

რეზიუმე

საქართველოს სამშენებლო მასალების წარმოების სექტორი, რომელიც მოიცავს ცემენტს, ბეტონს, ინერტულ მასალებს, აგურსა და ბლოკებს, ფოლადსა და არმატურას, მინას, საიზოლაციო მასალებს, თაბაშირს, კერამიკას, ასფალტს და სხვა პროდუქციას, ქვეყნის ინდუსტრიული ეკონომიკის ერთ-ერთი სტრატეგიულად უმნიშვნელოვანესი საყრდენია. 2023 წლის დეკემბერში ევროკავშირის წევრობის კანდიდატის სტატუსის მინიჭების შემდეგ[1] სექტორის მარეგულირებელი ტრაექტორია ევროკავშირის მოთხოვნებთან უფრო მჭიდროდაა დაკავშირებული, ვიდრე ოდესმე ყოფილა. ამის მიუხედავად, დღემდე ეს სექტორი თითქმის უხილავია გენდერული თანასწორობის შესახებ დისკურსში.

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი განიხილავს გენდერული თანასწორობის ინტეგრირებას საქართველოს სამშენებლო მასალების წარმოების სექტორის შრომის უსაფრთხოებასა და შესაბამის სტანდარტებში არა როგორც სოციალური პოლიტიკის პერიფერიულ საკითხს, არამედ როგორც ხარისხის ინფრასტრუქტურის (QI) რეფორმის, ევროინტეგრაციისა და ეკონომიკური მდგრადობის ერთ-ერთ არსებით განზომილებას. შესაბამისი მონაცემები, მიგნებები და რეკომენდაციები შეჯამებულია ქვემოთ.

მიზანი და მეთოდოლოგია. დოკუმენტი სვამს კითხვას, იცავს თუ არა საქართველოში შრომის უსაფრთხოებისა და ტექნიკური სტანდარტები სამშენებლო მასალების წარმოების სექტორში დასაქმებულ ქალებს და რა როლი შეიძლება შეასრულონ ქვეყნის ხარისხის ინფრასტრუქტურის ინსტიტუტებმა გენდერულად მგრძნობიარე უსაფრთხოების სტანდარტების დანერგვაში. კვლევა აერთიანებს ეროვნული კანონმდებლობის, ტექნიკური რეგლამენტების, შესაბამისობის შეფასების პროცედურებისა და ინსტიტუციური მანდატების სამაგიდო მიმოხილვას და ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან ჩატარებულ 17 ინტერვიუდან მიღებულ ინფორმაციას: საქართველოს სტანდარტებისა და მეტროლოგიის ეროვნული სააგენტო (GeoSTM), აკრედიტაციის ერთიანი ეროვნული ორგანო – აკრედიტაციის ცენტრი (GAC), რვა მწარმოებელი (ცემენტის, მზა და რკინა-ბეტონის, ბეტონის ნაწარმის, ფილების, აგურის, საღებავებისა და მშრალი ნარევების და ლითონკონსტრუქციების მიმართულებით), ხუთი საგამოცდო ლაბორატორია, ლაბორატორიული სექტორის ექსპერტი და დამოუკიდებელი აკრედიტებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი. აღსრულებასა და სოციალურ დიალოგთან დაკავშირებული მიგნებები ეყრდნობა მხოლოდ გამოქვეყნებულ წყაროებს და დოკუმენტი სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით უნდა იქნეს წაკითხული.

ქალები სექტორში: პროფესიული სეგრეგაცია განაპირობებს განსხვავებულ რისკებს. სამშენებლო მასალების წარმოებაზე მოდის დამამუშავებელ მრეწველობაში დასაქმების დაახლოებით 10%, ხოლო ქალები მათ შორის ასევე, დაახლოებით, 10%-ით არიან წარმოდგენილნი. ისინი კონცენტრირებულნი არიან პროფესიულ, გაყიდვების, ადმინისტრაციულ, ტექნიკურ და დამხმარე პოზიციებზე და ძირითადად არ არიან წარმოდგენილნი საწარმოო ხაზებზე, ღუმელებისა და ბრძმედების ოპერირებაში, კარიერულ და საველე სამუშაოებში. ქვესექტორში საშუალო ნომინალური ხელფასები ჩამორჩება როგორც მსუბუქი მრეწველობის საშუალო მაჩვენებელს, ისე ქვეყნის საშუალოს — როგორც ქალების, ისე კაცების შემთხვევაში. ეროვნულ დონეზე ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობა მერყეობს დაახლოებით 40–44%-ს შორის, მამაკაცების 62–66%-ის

[1] მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს ევროკავშირის წევრობის კანდიდატის სტატუსი აქვს, მოლაპარაკებები დე ფაქტო შეჩერებულია. ევროკომისიამ 2025 წლის პროგრესის მიმოხილვაში დაასკვნა, რომ საქართველოს მიიჩნევს „კანდიდატ ქვეყნად მხოლოდ სახელით“.

ფონზე; ქალები დაახლოებით ხუთჯერ მეტ დროს უთმობენ აუნაზღაურებელ საშინაო და მზრუნველობით შრომას; კორექტირებული საათობრივი სახელფასო სხვაობა 2020 წლის 15.9%-დან 2024 წელს 11.4%-მდე შემცირდა, ხოლო არაკორექტირებულმა თვიურმა სხვაობამ 2025 წლის II კვარტლისთვის 33.4%-ს მიაღწია.

სამართლებრივი ჩარჩო არსებითად ადეკვატურია; თუმცა მისი პრაქტიკაში განხორციელება კვლავ პრობლემურია. 2019 წლის ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ და 2020 წლის შრომის კოდექსის რეფორმა უკვე ავალდებულებს დამსაქმებლებს, არ დაასაქმონ ორსული და მეძუძური მუშაკები საშიშ სამუშაოზე, სამედიცინო ცნობის საფუძველზე მოახდინონ სამუშაო ფუნქციების ადაპტირება, უზრუნველყონ ანაზღაურებადი შესვენებები ბავშვის კვებისთვის, ჩაატარონ რისკების ყოვლისმომცველი შეფასება და უზრუნველყონ დამცავი აღჭურვილობა, რომელიც შექმნილია მომხმარებლის ანატომიაზე მორგებით, მამაკაცებსა და ქალებს შორის ფიზიოლოგიური განსხვავებების გათვალისწინებით. პროდუქტის მარეგულირებელი კანონმდებლობა — №476/2018 დადგენილება სამშენებლო პროდუქტების შესახებ და №82/2020 ტექნიკური რეგლამენტი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების შესახებ — გენდერულ ნორმებს არ შეიცავს, რაც მოულოდნელი არ არის, ვინაიდან ის აწესრიგებს საქონლის მახასიათებლებს და არა იმ პირობებს, რომლებშიც ეს საქონელი იწარმოება. მთავარ შემზღუდველ ფაქტორად აღსრულება რჩება. შრომის ინსპექციის სამსახურმა, რომლის ინსპექტორთა რიცხვი 2021–2022 წლებში 113-დან 167-მდე გაიზარდა, ბევრი საწარმო შეამოწმა; მისი 2025 წლის ანგარიშის მიხედვით, შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით ჩატარდა 2,045, ხოლო შრომითი უფლებების მიმართულებით — 1,664 ინსპექტირება. თუმცა შედეგები არ იკითხება გენდერულ ჭრილში: სამსახური არ აქვეყნებს სქესის მიხედვით დაყოფილ მონაცემებს გამოვლენილი დარღვევების, პროფესიული დაშავებების ან საწარმოთა სამუშაო ძალის შემადგენლობის შესახებ. ამავდროულად, ადმინისტრაციული ჯარიმების ზედა ზღვარი კვლავ 50,000 ლარია, ხოლო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია C081 შრომის ინსპექციის შესახებ რატიფიცირებული არ არის.[2]

ხარისხის ინფრასტრუქტურის ორმა ინსტიტუტმა გენდერული მიმართულებით ნაბიჯები უკვე გადადგა. GeoSTM-მა 2020 წლის თებერვალში ხელი მოაწერა გაეროს ევროპის ეკონომიკური კომისიის (UNECE) დეკლარაციას, ამ მიმართულებით შეიმუშავა 2025–2027 წლების სამოქმედო გეგმა და დანიშნა გენდერის საკონტაქტო პირი; GAC-მა შეიმუშავა 2028 წლამდე მოქმედი გეგმა და დანიშნა გენდერის კოორდინატორი. ორივე გადაწყვეტილება ნებაყოფლობითია: GeoSTM-ის შემთხვევაში კონკრეტულ გენდერულ მოთხოვნებს ცალსახად არ აწესებს არც ISO/IEC 17025 მეტროლოგიის ეროვნული ინსტიტუტის შემთხვევაში, რომლის სისტემა აღნიშნული სტანდარტის მოთხოვნებს შეესაბამება, და არც სტანდარტიზაციის მიმართულებით დანერგილი ISO 9001, ხოლო GAC-ის შემთხვევაში — არც ISO/IEC 17011 და არც რეგულაცია (EC) №765/2008, რომლებიც აკრედიტაციის ორგანოებს ეხება. ბაზარზე ზედამხედველობის სააგენტოსა და შრომის ინსპექციის სამსახურის თაობაზე კვლევის ფარგლებში ზუსტი ინფორმაცია ვერ შეგროვდა, რადგან მათ კვლევაში მონაწილეობა არ მიუღიათ, თუმცა სამაგიდო კვლევის შედეგებით შეიძლება ითქვას, რომ მათთან შესაბამისი პრაქტიკის არსებობა არ დასტურდება. თავად დასახელებულ ოთხ უწყებას შორის ასევე არ გამოვლენილა კვლევისთვის შესაბამის თემაზე თანამშრომლობის გამოცდილების არსებობა.

[2] საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ (2018); საქართველოს შრომის კოდექსი, ორგანული კანონი №7177 (2020 წლის 29 სექტემბერი, ამოქმედდა 2021 წლის 1 იანვრიდან). მსუბუქ მრეწველობაში აღსრულების ხარვეზები აღნიშნულია: ევროკომისია, საქართველოს 2025 წლის გაფართოების ანგარიში (წინასწარი ვერსია).

საერთაშორისო პრაქტიკა პრინციპიდან პროცედურაზე გადავიდა. მოქმედი განმარტება მომდინარეობს ISO/IEC-ის სახელმძღვანელოდან: გენდერულად მგრძნობიარეა ის სტანდარტი, რომელიც ითვალისწინებს გენდერულ შედეგებს თავის შინაარსში, მოთხოვნებსა და გამოყენებაში ისე, რომ ქალებმა და კაცებმა თანაბარი სარგებელი მიიღონ. მის ირგვლივ ჩამოყალიბებულია სამუშაო ინსტრუმენტები — UNECE-ის რეკომენდაცია U[3] გენდერულად მგრძნობიარე სტანდარტების შესახებ (2018), რომლის დანართად თანდართული დეკლარაცია ხელმოსაწერად გაიხსნა 2019 წლის მაისში და 2024 წლის დეკემბრისთვის 86 ორგანიზაციამ მოაწერა ხელი; ISO 53800:2024; სტანდარტიზაციის ევროპული კომიტეტისა (CEN) და ელექტროტექნიკური სტანდარტიზაციის ევროპული კომიტეტის (CENELEC) ერთობლივი გენდერული სამოქმედო გეგმა და მათი ახალი მრჩეველთა კომიტეტი მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის საკითხებში; ასევე ინკლუზიური დაცვის საშუალებების სპეციალური სამუშაო ჯგუფი, რომელიც ფუნქციონირებს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების ჰორიზონტალურ საკითხებზე მომუშავე CEN-ისა და CENELEC-ის ერთობლივი ტექნიკური კომიტეტის (CEN-CLC/JTC 23) ფარგლებში. დოკუმენტში განხილულ ევროპულ ქვეყნებში პრაქტიკა კონკრეტულ პროცედურებში აისახება და დეკლარაციულ დონეზე არ რჩება. საქართველოსთვისაც ეს ნიშნავს შესაძლებლობას, ჩამოყალიბდეს შესაბამისი ინსტრუმენტები, რომლებიც შექმნის პროცედურულ (და არა საკანონმდებლო) ჩარჩოს.

ძირითადი მიგნებები: ქალების დაბალი წარმომადგენლობა არ იძლევა რისკების პრაქტიკაში შემოწმების საშუალებას. კვლევამ აჩვენა, რომ თითქმის სრულად ხდება პროფესიული სეგრეგაცია უფრო მეტად საოფისე (ძირითადად, ქალები) და საველე (თითქმის სულ კაცები) პოზიციებზე და სწორედ ეს განაპირობებს ყველა შემდგომ მიგნებას. გამოკითხულთაგან არცერთი მწარმოებელი თუ ლაბორატორია არ ატარებს რეპროდუქციული ჯანმრთელობის რისკების პროაქტიულ შეფასებას, შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის და ცემენტისა და კლინკერის მტვერში არსებული კრისტალური სილიციუმის დიოქსიდისა და მძიმე ლითონების მიუხედავად. იქ, სადაც საკითხი საერთოდ დაისვა, ის არაფორმალური შეფასების დონეზე წყდებოდა, ხოლო კომპანიები აღნიშნავენ, რომ კონკრეტული შემთხვევის დადგომისას გამოიყენებდნენ კანონით დადგენილ მინიმუმს. დაცვის საშუალებების მორგებასთან დაკავშირებული დოკუმენტირებული პრობლემა არ დაფიქსირებულა — ძირითადად იმიტომ, რომ ქალები პრაქტიკულად არ არიან წარმოდგენილნი იმ პოზიციებზე, სადაც ასეთი პრობლემა გამოვლინდებოდა; იმ საერთაშორისო მტკიცებულების ფონზე, რომლის მიხედვითაც სამშენებლო პროფესიებში დასაქმებული ქალების 74% ცუდად მორგებული აღჭურვილობის გამო ზედმეტ საფრთხეს ექვემდებარება, ეს ნიშნავს, რომ საქმე გვაქვს არა დაცვის საშუალების ინდივიდუალური მორგების ვალდებულების უგულებელყოფასთან, არამედ მის შესაძლო შეუსრულებლობასთან იმ მიზეზით, რომ შესაბამისი საჭიროება, პრაქტიკულად, არ დგება. აქვე უნდა ითქვას, რომ კვლევის მონაწილეები აცნობიერებენ, რომ ცუდად მორგებული აღჭურვილობა არა მხოლოდ კანონის მოთხოვნის დარღვევაა, არამედ რეალურ სასიცოცხლო საფრთხედ შეიძლება იქცეს. ძირითადად, მსხვილი მწარმოებლები უზრუნველყოფენ ცალკე სანიტარიულ კვანძებსა და გამოსაცვლელ ოთახებს, ზოგ შემთხვევაში შენარჩუნებულს იმ ადრინდელი პერიოდიდან, როდესაც ქალები მართლაც მუშაობდნენ წარმოებაში. სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების მექანიზმები არათანაბრადაა დანერგილი და, როგორც წესი, ზოგადი დანიშნულების დისციპლინურ ინსტრუმენტებს წარმოადგენს და არა შევიწროებაზე მორგებულ პროცედურებს; არცერთი მათგანი რეალურ შემთხვევაზე გამოცდილი არ ყოფილა — სავარაუდოდ, ნაწილობრივ სწორედ იმ მიზეზით, რომ ქალების დასაქმების მაჩვენებელი უშუალოდ წარმოების

[3] რეკომენდაცია U არის UNECE-ის ასოებით აღნიშნული პოლიტიკის რეკომენდაციებიდან ერთ-ერთი, რომლებსაც გამოსცემს WP.6 — მარეგულირებელი თანამშრომლობისა და სტანდარტიზაციის პოლიტიკის სამუშაო ჯგუფი. სერია მოიცავს რეკომენდაციებს A-დან U-მდე (T ეხება „სტანდარტებსა და რეგულაციებს მდგრადი განვითარებისთვის“, S — ბაზარზე ზედამხედველობაში რისკების პროგნოზულ მართვას და ა.შ.), ხოლო U-ს სახელწოდებაა „გენდერულად მგრძნობიარე სტანდარტები“.

პროცესში ერთეულია. ფსიქოსოციალური რისკი არცერთი ქართული ინსტრუმენტით არ იზომება და ინტერვიუებში ცალკე თემად არ წამოჭრილა.

ქალების არასაკმარისი დასაქმების გამო გენდერული რისკების შეფასების შესაძლებლობები შეზღუდულია. რესპონდენტები ქალების დაუსაქმებლობას საველე პოზიციებზე განიხილავდნენ როგორც წინასწარ მოცემულობას და არა როგორც კომპანიის გადაწყვეტილებას, რასაც კანდიდატების არარსებობით ხსნიდნენ და უპირატესად ფიზიკური დატვირთვის არგუმენტით ასაბუთებდნენ. რისკების შეფასება გენდერულად ნეიტრალურია არა უყურადღებობის, არამედ თავად მოცემულობის გამო: არცერთი მწარმოებელი თუ ლაბორატორია არ აწარმოებს სქესის მიხედვით დაყოფილ მონაცემებს დაშავებებისა და ინციდენტების შესახებ. ასევე, ვერცერთი რესპონდენტი ვერ იხსენებს გენდერულ ელემენტს გამოყენებულ პროდუქტისა და ტესტირების სტანდარტებში. ასევე საგულისხმოა, რომ ქვეყანაში არ არსებობს ლაბორატორია, რომელიც აკრედიტებული იქნებოდა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების ტესტირებაზე — შესაბამისად, საქართველოს არ გააჩნია არც საგამოცდო ინფრასტრუქტურა და არც კლიენტების მხრიდან არსებობს მოთხოვნა CEN-CLC/JTC 23-ის ინკლუზიური აღჭურვილობის დღის წესრიგის მხარდასაჭერად. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტმა მთავარი სისუსტე დაინახა არა კანონმდებლობაში, რომელიც მისი შეფასებით დასავლურ ჩარჩოებს შეესაბამება, არამედ მის აღსრულებაში. ეს მოსაზრება ზუსტად ესადაგება ზემოთ აღწერილ გენდერულ ხარვეზებს: ვალდებულებები ძირითადად უკვე არსებობს ქაღალდზე, თუმცა მათ აკლია პრაქტიკული გამოყენება, გამოცდა და მონიტორინგი კონკრეტულად ქალი დასაქმებულების მიმართ.

მონაცემთა სიმცირე ქმნის ჩაკეტილ წრეს და, შესაბამისად, უხილავად აქცევს შესაძლო გენდერულ რისკებსაც. ვინაიდან ქალები ძირითადად არ არიან წარმოდგენილნი საწარმოო პოზიციებზე, გენდერულად სპეციფიკური რისკები არ ფიქსირდება; ვინაიდან ისინი არ ფიქსირდება, არ ხდება მათი შეფასება; და ვინაიდან შეფასება არ ხდება, სექტორი განიხილება როგორც ისეთი, სადაც ეს საკითხი საერთოდ არ დგება. მტკიცებულების არარსებობა მონაცემთა შეზღუდვაა და არა არარსებობის მტკიცებულება: არცერთი ეროვნული სტატისტიკური პროდუქტი ამ ქვესექტორისთვის სქესის მიხედვით არ ყოფს მონაცემებს სამუშაო პირობების, შრომის უსაფრთხოების შედეგების, დაცვის საშუალებების, ტრენინგების, კარიერული წინსვლის, მმართველობით რგოლში წარმომადგენლობის ან სამუშაო ადგილის პოლიტიკის შესახებ — შესაბამისად, ვერ დგინდება ტენდენციები, ვერ ფასდება 2021 წლის შრომის კოდექსის ცვლილებების ეფექტი და ვერ ხდება ინტერვენციების მიმართვა. თუმცა პრობლემა შედარებით მარტივად გადაჭრადია, რადგან პროფესიული უბედური შემთხვევების სტატისტიკა უკვე ყოველწლიურად მიეწოდება საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურს (საქსტატი) შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ და აკლია მხოლოდ სქესისა და ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით დაჯგუფება და გამოქვეყნება. შესაბამისად, გამოწვევაა არა მონაცემების არარსებობა, არამედ მათი განსხვავებული წესით შეგროვება და დამუშავება. მყიფე კი მტკიცებულებათა დანარჩენი ბაზაა, ვინაიდან ის ინსტრუმენტები, რომლებსაც წინამდებარე დოკუმენტი ეროვნულად მოიხსენიებს, ჩარჩოში დონორების მიერ დაფინანსებული პროექტების პროდუქტების სახით შემოვიდა და გარე დაფინანსებაზეა დამოკიდებული და არა სტატისტიკურ მანდატზე. ამას აქვს არა მხოლოდ სამართლებრივი, არამედ ეკონომიკური მნიშვნელობაც: გამოუცდელი ვალდებულებების შესრულების ხარჯი ჯერ არ არის გაწეული და ის დადგება ზუსტად მაშინ, როდესაც სეგრეგაცია შესუსტებას დაიწყებს — ანუ მაშინ, როდესაც ინფრასტრუქტურის, აღჭურვილობისა და პროცედურების შემდგომი მისადაგება ყველაზე ძვირი ჯდება. შესაბამისად, მონაცემთა ხარვეზის აღმოფხვრა ამ სექტორში გენდერულად მგრძნობიარე პოლიტიკის წინაპირობაა და არა მისი დანამატი.

რეკომენდაციები და დროის ფაქტორის მნიშვნელობა. საჯარო ინსტიტუტებისთვის დოკუმენტი რეკომენდაციას უწევს გენდერის საკონტაქტო პირთა ნებაყოფლობითი ქსელის შექმნას, GeoSTM-ის, GAC-ის, ბაზარზე ზედამხედველობის სააგენტოსა და შრომის ინსპექციის სამსახურის მონაწილეობით; შრომის ინსპექციის სამსახურისა და საქსტატის მიერ სქესის მიხედვით დაყოფილ ანგარიშგებას, რომელსაც მხარს დაუჭერს სპეციალური სექტორული კვლევა; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებთან (C190, C183, C156 და C081) შემდგომ დაახლოებას; სახელმწიფო შესყიდვებში გენდერულად შესაბამისი კრიტერიუმების დანერგვას; და ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების ტესტირებისა და მორგების შემოწმების აკრედიტებული შესაძლებლობის შექმნას. საწარმოებისთვის დოკუმენტი რეკომენდაციას უწევს რისკების გენდერულად მგრძნობიარე შეფასებას, რომელიც ჩატარდება მანამ, სანამ ქალები შესაბამის პოზიციებზე დაიწყებენ მუშაობას და არა ამის შემდეგ; შევიწროებაზე მორგებულ ანგარიშგების მექანიზმებს, რომლებიც გამიჯნული იქნება ზოგადი დისციპლინური ინსტრუმენტებისგან; და დოკუმენტირებული, ინდივიდუალურად მორგებული დაცვის საშუალებების შესყიდვას. თითქმის არცერთი მათგანი ახალ კანონმდებლობას არ საჭიროებს. სექტორის მსხვილი მწარმოებლები უკვე გადიან მესამე მხარის განმეორებად აუდიტებს როგორც პროდუქციის სერტიფიცირების მიმართულებით — გაერთიანებული სამეფოს არმატურის ფოლადის სერტიფიცირების ორგანოს (UK CARES) და ევროპული შესაბამისობის სქემების ფარგლებში, ისე მართვის სისტემების მიმართულებით (ISO 9001, ISO 45001). პროდუქციის სერტიფიცირება, ისევე როგორც რეგულაცია (EU) 2024/3110-ით მოთხოვნილი დეკლარაციები, ეხება საქონლის მახასიათებლებს და არა სამუშაო ძალის პირობებს, შესაბამისად, მასში გენდერული ინდიკატორების ასახვა შეუძლებელია. სამაგიეროდ, ISO 45001-ის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის აუდიტები უკვე არსებულ მექანიზმს წარმოადგენს, რომელშიც ნებაყოფლობით შეიძლება ინტეგრირდეს სქესის მიხედვით დაყოფილი შრომის უსაფრთხოების ინდიკატორები და ISO 53800:2024-ის ელემენტები. ასევე, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სხვა პლატფორმებიც: ქალთა გაძლიერების პრინციპებს (WEPs) 300-ზე მეტმა ქართულმა კომპანიამ მოაწერა ხელი, თუმცა მათ შორის არცერთი სამშენებლო მასალების მწარმოებელი არ არის. თავად მწარმოებლები გენდერული თანასწორობის პრინციპების საკუთარ საქმიანობაში ინტეგრირების აუცილებლობას ვერ ხედავენ, ისევ და ისევ შესაბამისი საჭიროების პრაქტიკული არარსებობის გამო, თუმცა დაასახელეს კონკრეტული საჭიროებები — მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოები, კონკრეტულ შემთხვევებზე დაფუძნებული სასწავლო მასალები, გამოცდილების გაზიარების სამუშაო შეხვედრები და ხელმისაწვდომი საკონსულტაციო მომსახურება. შეიძლება ითქვას, რომ მათი მოთხოვნები პრაქტიკულია და არა ნორმატიული.

კანონმდებლობასთან დაკავშირებით კი უნდა აღინიშნოს შემდეგი: რეგულაცია (EU) 2024/3110, რომელიც, უპირველეს ყოვლისა, აწესრიგებს სამშენებლო პროდუქტების ბაზარზე განთავსებას, ასევე მათ საექსპლუატაციო მახასიათებლებს, მდგრადობასა და უსაფრთხოებას, 2026 წლის 8 იანვრიდან მოქმედებს და №476/2018 დადგენილებაში შესაბამის ცვლილებებს საჭიროებს. თავად რეგულაცია გენდერულ დებულებებს არ შეიცავს. გარდა ამისა, კანონის „სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ“ ძირითადი დებულებების ამოქმედება, რომელიც თავდაპირველად 2027 წლის 1 იანვრისთვის იყო დაგეგმილი, 2030 წლის 1 იანვრამდე გადავადდა.[4] კანონის იმპლემენტაცია კვლავ საჭიროებს შესაბამისი კანონქვემდებარე აქტების მიღებას, რომლებიც, სხვა საკითხებთან ერთად, განსაზღვრავს კანონით გათვალისწინებული პროცედურების განხორციელების დეტალურ წესებსა და შესაბამის მოთხოვნებს. ეს ქმნის შესაძლებლობას, რომ გენდერულად მგრძნობიარე დებულებები

[4] საქართველოს 2026 წლის 10 ივნისის კანონი №1687-Vმს-XIმპ „სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, მუხლი 100.

შესაბამის კანონქვემდებარე აქტებში მათი მიღებისა და ამოქმედების ეტაპზევე აისახოს, რითაც თავიდან ავიცილებთ კიდევ ერთი მარეგულირებელი ციკლის დაკარგვას.