

**Gender Equality Plan (GEP)
of Gardus Research**

01/07/2025

1. Introduction and Commitment

Gradus Research recognizes equality, diversity, and inclusion as essential values of modern and responsible business.

We are committed to ensuring equal opportunities for all employees regardless of gender, age, or background and to promoting a safe and respectful working environment.

This Gender Equality Plan (GEP) is approved and signed by the company's top management and is publicly available on our official website.

2. Objectives

The purpose of this Gender Equality Plan is to:

Ensure equal opportunities in recruitment, promotion, and access to professional development;
Promote gender balance in leadership and decision-making roles;
Integrate gender equality principles in all business and research processes;
Prevent and respond to gender-based discrimination and harassment;
Support a healthy work-life balance and inclusive organisational culture.

3. Governance and Resources

Implementation of this plan is coordinated by the Gender Equality Coordinator:

Valentyna Revutska, HR Generalist, hr@gradus.app

The Coordinator is responsible for:

Monitoring progress and reporting annually to management;
Organising awareness and training activities;
Supporting management and HR in implementing equality measures.
Dedicated human resources and administrative support are allocated for these activities as part of the company's HR and compliance functions.

4. Data Collection and Monitoring

The company annually collects and analyses gender-disaggregated data on staff composition, roles, promotions, and salaries.

Data are reviewed at the management level to identify potential imbalances and propose corrective measures.

**План забезпечення гендерної рівності (GEP)
компанії Gradus Research**

01.07.2025

1. Вступ та зобов'язання

Компанія *Gradus Research* визнає рівність, різноманіття та інклюзивність як ключові цінності сучасного й відповідального бізнесу. Ми зобов'язуємося забезпечувати рівні можливості для всіх співробітників — незалежно від статі, віку чи походження — та сприяти створенню безпечного й шанобливого робочого середовища.

Цей План забезпечення гендерної рівності (GEP) затверджено та підписано керівництвом компанії і розміщено у відкритому доступі на офіційному сайті: компанії.

2. Цілі

Мета цього Плану — забезпечити:

рівні можливості у процесах найму, просування та доступу до професійного розвитку;
гендерний баланс у керівних посадах і процесах прийняття рішень;
інтеграцію принципів гендерної рівності у всі бізнесові та дослідницькі процеси;
запобігання та реагування на гендерну дискримінацію і домагання;
підтримку здорового балансу між роботою і особистим життям та інклюзивної організаційної культури.

3. Управління та ресурси

Впровадження цього плану координує Координатор із питань гендерної рівності:

Валентина Ревуцька, HR Generalist, hr@gradus.app

Координатор відповідає за:

моніторинг прогресу та щорічну звітність перед керівництвом;
організацію заходів із підвищення обізнаності та навчальних сесій;
підтримку менеджменту та HR у реалізації заходів із забезпечення рівності.
Для виконання цих завдань виділяються необхідні людські та адміністративні ресурси в межах функцій HR і комплаєнсу компанії.

4. Збір даних і моніторинг

Компанія щороку збирає та аналізує гендерно-розподілені дані щодо складу персоналу, ролей, підвищень та рівня оплати праці.

Дані розглядаються на рівні керівництва для виявлення можливих дисбалансів і розробки коригувальних дій.

Results of monitoring are included in the Annual Equality Report, shared internally and upon request with partners or donors.

5. Training and Awareness

To ensure understanding and implementation of equality principles:

Regular awareness sessions and training on gender equality and unconscious bias are organised for employees and managers;

Online materials and EU resources (e.g., EU Academy, Horizon Europe guidance) are used for cost-effective delivery;

Participation in training is encouraged for all new staff members during onboarding.

Результати моніторингу включаються до Щорічного звіту з питань рівності, який доступний внутрішньо та може бути наданий партнерам або донорам за запитом.

5. Навчання та підвищення обізнаності

Для забезпечення розуміння й реалізації принципів рівності:

проводяться регулярні тренінги та інформаційні сесії для співробітників і менеджерів на теми гендерної рівності та несвідомих упереджень; використовуються онлайн-матеріали та ресурси ЄС (наприклад, EU Academy, Horizon Europe guidance) для ефективного та недорогого навчання;

участь у таких тренінгах заохочується для всіх нових співробітників у процесі онбордингу.

6. Priority Areas and Actions

Work-life balance & culture	Flexible working hours, remote work options, vacation policy awareness
Gender balance in leadership	Encourage equal participation of women and men in management and expert positions
Recruitment & career progression	Neutral job descriptions, transparent promotion criteria
Gender dimension in research/content	Ensure research and project content consider both women's and men's perspectives where relevant
Prevention of gender-based violence	Clear anti-harassment policy, confidential reporting channels, zero-tolerance communication

6. Пріоритетні напрями та заходи

Баланс між роботою та особистим життям, культура	Гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, інформування про політику відпусток
Гендерний баланс у керівництві	Заохочення рівного представництва жінок і чоловіків у менеджменті та експертних ролях
Найм і кар'єрне зростання	Гендерно нейтральні описи вакансій, прозорі критерії просування
Гендерний аспект у дослідженнях і контенті	Забезпечення врахування перспектив обох статей у змісті досліджень і проєктів, якщо це релевантно
Запобігання гендерному насильству	Чітка політика протидії домаганням, конфіденційні канали для скарг, комунікація принципу "нульової толерантності"

7. Implementation and Review

This plan is valid from July 2025 and will be:

Reviewed annually;

Updated when necessary based on data, feedback, or changes in legislation;

Communicated to all employees and relevant partners.

7. Впровадження та перегляд

Цей план діє з липня 2025 року і передбачає:

щорічний перегляд;

оновлення за необхідності відповідно до нових даних, відгуків або змін законодавства;

регулярне інформування всіх співробітників і партнерів про його зміст та оновлення.

Approved by:

Влизнюк Євгенія

01/07/2025 Gradus Research



Затверджено:

Євгенія Близнюк

01.07.2025 Gradus Research

