

ТОВ «ОСТЕОНІКА»

OSTEONIKA LLC

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

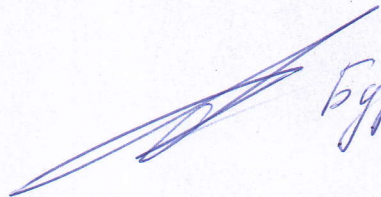
на 2026–2028 роки

Документ розроблено відповідно до вимог Horizon Europe
(Регламент (ЄС) 2021/695 та Загальні додатки до Робочої програми Horizon Europe 2026–2027)

PIС: 864839682

Затверджено директором ТОВ «Остеоніка»

Дата затвердження: «19» лютого 2026 р.

 Бурдурська С.В.

1. Вступ та політична заява керівництва

ТОВ «Остеоніка» (далі — Остеоніка, Компанія) — українська компанія, що працює у сфері медичних виробів та інноваційних рішень у ортопедії та травматології. Компанія орієнтована на дослідження, розробку та виведення на ринок продуктів, що покращують якість життя пацієнтів незалежно від статі, віку та інших соціально-демографічних характеристик.

Остеоніка визнає, що гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу, ключовою умовою високоякісних досліджень та інновацій (R&I), а також невід'ємним елементом сталого розвитку бізнесу. Компанія підтверджує своє зобов'язання забезпечувати рівні можливості для всіх співробітників, кандидатів, партнерів та учасників досліджень незалежно від статі, гендерної ідентичності, віку, етнічного походження, релігії, інвалідності, сімейного стану чи сексуальної орієнтації.

Цей План гендерної рівності (далі — GEP) є офіційним стратегічним документом Остеоніки, який визначає бачення, цілі, конкретні заходи, відповідальних осіб та індикатори моніторингу у сфері гендерної рівності, інклюзивності та різноманіття на період 2026–2028 років. Документ розроблено з урахуванням чотирьох обов'язкових процесних вимог та п'яти рекомендованих тематичних областей, визначених Європейською Комісією для GEP як критерію прийнятності у програмі Horizon Europe.

Заява керівництва

Керівництво ТОВ «Остеоніка» бере на себе повне зобов'язання щодо реалізації цього Плану гендерної рівності, виділення необхідних людських та фінансових ресурсів, регулярного моніторингу прогресу та відкритого інформування персоналу, партнерів і громадськості про досягнуті результати. Будь-які прояви дискримінації, переслідування, гендерно зумовленого насильства або сексуальних домагань у Компанії є неприпустимими і тягнуть за собою відповідальність згідно з чинним законодавством України та внутрішніми політиками Остеоніки.


Директор ТОВ «Остеоніка»

Дата: «19» лютого 2026 р.

2. Правова основа та сфера застосування

2.1. Міжнародна та європейська правова база

- Регламент (ЄС) 2021/695 Європейського Парламенту та Ради від 28 квітня 2021 року, що засновує програму Horizon Europe;
- Європейська стратегія гендерної рівності 2020–2025 та Стратегія гендерної рівності ЄС 2026–2030;
- Загальні додатки до Робочої програми Horizon Europe 2026–2027 (критерій прийнятності щодо GEP);
- Керівництво Європейської Комісії «Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans» (2021, з оновленнями 2026 р.);
- Загальна декларація прав людини ООН та Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);
- Цілі сталого розвитку ООН, зокрема Ціль 5 «Гендерна рівність» та Ціль 10 «Зменшення нерівності».

2.2. Національна правова база України

- Конституція України (стаття 24 — рівність конституційних прав і свобод незалежно від статі);
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Кодекс законів про працю України (статті щодо рівної оплати праці, заборони дискримінації, охорони материнства та батьківства);
- Угода про асоціацію між Україною та ЄС (зобов'язання щодо гармонізації з європейськими стандартами гендерної рівності).

2.3. Сфера застосування

Цей GEP застосовується до всіх співробітників Остеоніки незалежно від типу трудових відносин (повна / часткова зайнятість, постійні / тимчасові контракти, фриланс, стажування), а також до всіх кандидатів на роботу, партнерів, постачальників, підрядників та учасників дослідницької діяльності Компанії. Положення Плану інтегруються в усі внутрішні політики, процедури та робочі процеси.

3. Чотири обов'язкові процесні вимоги (Building Blocks)

Відповідно до критерію прийнятності Horizon Europe, GEP має задовольняти чотирьом обов'язковим процесним вимогам. Нижче описано, як кожна з них реалізується в Остеоніці.

3.1. Будівельний блок 1: Публічний документ (Public Document)

Цей GEP є офіційним документом, підписаним директором ТОВ «Остеоніка», публікується у відкритому доступі на офіційному вебсайті Компанії та активно комунікується серед усього персоналу.

Заходи з імплементації:

- Публікація повного тексту GEP українською та англійською мовами у розділі «Про компанію / About us» на офіційному сайті Остеоніки протягом 30 календарних днів з моменту затвердження;
- Надсилання документа всім співробітникам електронною поштою з підтвердженням ознайомлення;
- Презентація основних положень GEP на загальних зборах колективу не пізніше ніж через 60 днів після затвердження;
- Включення посилання на GEP у стандартний пакет документів для нових співробітників (onboarding);
- Згадування GEP та принципів гендерної рівності у публічних комунікаціях, оголошеннях про вакансії, грантових заявках та маркетингових матеріалах;
- Щорічний публічний звіт про результати імплементації GEP, що публікується на сайті Компанії.

3.2. Будівельний блок 2: Виділені ресурси та експертиза (Dedicated Resources)

Остеоніка зобов'язується виділяти достатні людські, часові та фінансові ресурси для розробки, імплементації, моніторингу та оновлення цього GEP.

Інституційна структура:

- Призначається Уповноважена особа з питань гендерної рівності (Gender Equality Officer, GEO) — наказом директора, із зазначенням обсягу робочого часу (не менше 10% робочого часу), повноважень та звітності безпосередньо директору;
- Створюється Робоча група з гендерної рівності (Gender Equality Working Group, GEWG) у складі щонайменше 3–5 осіб, що представляють різні структурні підрозділи (HR, R&D, виробництво, комерційний відділ, адміністрація) із збалансованим гендерним складом;
- GEWG збирається не рідше одного разу на квартал, веде протоколи засідань та готує щорічний звіт про реалізацію GEP;
- За потреби залучаються зовнішні консультанти / експерти з гендерної рівності для аудитів, тренінгів та консультацій.

Фінансові ресурси:

- У щорічному бюджеті Остеоніки виділяється окрема стаття витрат на реалізацію GEP, що покриває: тренінги та підвищення кваліфікації, зовнішні консультації, дослідження та аудит, комунікаційні матеріали, заходи з підтримки балансу між роботою та особистим життям;
- Бюджет розглядається та затверджується щорічно під час планування разом із загальним бюджетом Компанії;
- При підготовці грантових заявок (Horizon Europe, EIC, EIT Health, EU4Health тощо) витрати на імплементацію гендерних аспектів та GEP-заходів інтегруються в бюджет проекту, де це дозволено правилами програми.

3.3. Будівельний блок 3: Збір даних та моніторинг (Data Collection and Monitoring)

Остеоніка систематично збирає, аналізує та оприлюднює дані щодо гендерних аспектів кадрової та операційної діяльності з дотриманням Загального регламенту захисту даних (GDPR) та Закону України «Про захист персональних даних».

Категорії даних, що збираються щонайменше щорічно:

- Гендерний склад персоналу за рівнями (керівництво / середній менеджмент / спеціалісти / технічний і допоміжний персонал);
- Гендерний склад R&D-команд та осіб, що виконують провідні (керівні) ролі у дослідницьких проектах;
- Гендерний розрив в оплаті праці (gender pay gap) у розрізі посад та підрозділів;
- Дані щодо рекрутингу: співвідношення кандидатів та найманих за статтю на різних етапах (заявка → співбесіда → пропозиція → найм);
- Дані щодо плинності кадрів, кар'єрного просування та доступу до навчання у гендерному розрізі;
- Використання відпустки по догляду за дитиною матерями та батьками;
- Дані щодо скарг, пов'язаних із дискримінацією, переслідуванням або гендерно зумовленим насильством (анонімізовано);
- Гендерний склад учасників клінічних / користувацьких досліджень, що проводяться Компанією, де це релевантно.

Звітність та індикатори:

Уповноважена особа з гендерної рівності спільно з HR-функцією готує щорічний моніторинговий звіт, що містить кількісні індикатори (KPI) — див. Розділ 6 — у порівнянні з попередніми періодами та цільовими значеннями. Звіт розглядається на засіданні GEWG, затверджується директором та публікується у відкритому доступі (анонімізована версія).

3.4. Будівельний блок 4: Навчання та підвищення обізнаності (Training)

Остеоніка забезпечує регулярні навчальні та інформаційні заходи з гендерної рівності, протидії дискримінації, неусвідомлених гендерних упереджень (unconscious bias) та інклюзивної комунікації для всього персоналу, з посиленням акцентом на осіб, які приймають рішення (директор, HR, керівники підрозділів, рекрутери).

Обов'язкові навчальні заходи:

- Вступний онлайн-модуль з гендерної рівності та інклюзивності для всіх нових співробітників (до завершення випробувального строку);
- Щорічний обов'язковий тренінг для всього персоналу (мінімум 2 академічні години) — про принципи рівних можливостей, протидію дискримінації, гендерно зумовленому насильству та сексуальним домаганням;
- Поглиблений тренінг з неусвідомлених гендерних упереджень для керівників, рекрутерів та осіб, які беруть участь в оцінюванні кандидатів і співробітників (мінімум 4 академічні години щорічно);
- Тренінг з інтеграції гендерного виміру в зміст досліджень та інновацій (gender dimension in R&I content) для R&D-команд — особливо актуально для розробки медичних виробів, де біологічні та соціокультурні відмінності між статями мають вирішальне значення для безпеки й ефективності продукту;
- Інформаційні кампанії (внутрішні розсилки, постери, веб-семінари) приурочені до Міжнародного дня жінок (8 березня), Міжнародного дня дівчат і жінок у науці (11 лютого), Міжнародного дня боротьби з насильством щодо жінок (25 листопада).

4. П'ять рекомендованих тематичних областей

Європейська Комісія рекомендує, щоб GEP охоплював п'ять змістовних тематичних областей із конкретними заходами та цільовими показниками. Нижче описано підхід Остеоніки до кожної з них.

4.1. Тематична область 1: Баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура

Цілі:

- Створити робоче середовище, що підтримує співробітників усіх статей у поєднанні професійних та сімейних обов'язків;
- Сформуванню організаційну культуру, що базується на повазі, рівності та інклюзивності.

Конкретні заходи:

- Запровадження політики гнучкого робочого графіка та гібридного формату роботи (де це можливо за специфікою посади);
- Підтримка батьківських відпусток для обох батьків, активне інформування чоловіків-співробітників про їхнє право на відпустку по догляду за дитиною;

- Захист від дискримінації за ознаками вагітності, материнства або батьківства; гарантоване повернення на еквівалентну посаду після відпустки по догляду за дитиною;
- Забезпечення кімнат для матерів-годувальниць у разі зростання штату та потреби;
- Заборона організації обов'язкових робочих заходів, нарад та відряджень у час, який унеможлиблює виконання сімейних обов'язків (наприклад, після 18:00, у вихідні дні, у період традиційних шкільних канікул) без об'єктивної необхідності;
- Регулярне опитування задоволеності персоналу (anonymous engagement survey) із розбивкою за статтю — мінімум один раз на рік;
- Прийняття та публікація Кодексу етичної поведінки, що однозначно забороняє дискримінацію, переслідування, мобінг та сексуальні домагання, з прозорим конфіденційним механізмом подання скарг.

4.2. Тематична область 2: Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

Цілі:

- Досягти гендерного балансу серед керівних посад Остеоніки та у складі робочих, дорадчих і експертних груп;
- Усунути «скляну стелю» та структурні бар'єри, що перешкоджають кар'єрному зростанню жінок у компанії та у сфері медичних технологій загалом.

Конкретні заходи:

- Цільовий показник: щонайменше 40% представництва кожної статі серед керівного складу та R&D-лідерів до кінця 2028 року;
- Принцип збалансованого формування внутрішніх комітетів, дорадчих груп, журі та оцінювальних комісій (мінімум 40% кожної статі, де це можливо);
- Програма наставництва (mentorship) для жінок, які прагнуть кар'єрного зростання у технічних, дослідницьких та управлінських ролях;
- Систематичний перегляд кадрового резерву (succession planning) із застосуванням критерію гендерного балансу;
- Активне просування жінок-лідерок Остеоніки як спікерок на галузевих конференціях, у медіа та грантових заявках.

4.3. Тематична область 3: Рівність у рекрутингу та кар'єрному розвитку

Цілі:

- Забезпечити справедливий, прозорий, недискримінаційний процес найму та просування на основі компетенцій;
- Гарантувати рівну оплату праці за рівну роботу та усунути необґрунтований gender pay gap.

Конкретні заходи:

- Перевірка всіх оголошень про вакансії на гендерно нейтральну мову та інклюзивне формулювання вимог (уникнення стереотипних маскулінних чи фемінних формулювань, без необґрунтованих обмежень за віком чи статтю);
- Активне залучення кандидатів неопределеної статі — особливо у технічних, інженерних та дослідницьких ролях, де домінують чоловіки, та в HR / адміністративних ролях, де домінують жінки;
- Структуровані інтерв'ю зі стандартизованими критеріями оцінки та, де можливо, збалансованими за статтю комісіями (мінімум 40% кожної статі);
- Щорічний внутрішній аудит оплати праці із метою виявлення та усунення необґрунтованих гендерних розривів; публікація узагальнених результатів у моніторинговому звіті;
- Прозорі та задокументовані критерії підвищення посад, перегляду заробітних плат та виплати премій;
- Рівний доступ до навчання, конференцій, стажувань та програм професійного розвитку — моніторинг участі за статтю.

4.4. Тематична область 4: Інтеграція гендерного виміру в зміст досліджень та інновацій

Це найбільш специфічна для діяльності Остеоніки область, оскільки Компанія розробляє медичні вироби для опорно-рухового апарату. Біологічні (анатомічні, гормональні, фізіологічні) та соціокультурні відмінності між статями та віковими групами критично впливають на епідеміологію захворювань (наприклад, остеопороз має значно вищу поширеність серед жінок постменопаузального віку), на біомеханіку, перебіг лікування та результати втручань.

Цілі:

- Систематично враховувати стать (sex) і гендер (gender), а також вік, етнічне походження та інші релевантні характеристики у дизайні досліджень, розробці продуктів та оцінюванні їх ефективності;
- Запобігати помилкам, пов'язаним із недостатнім представленням окремих груп у дизайні та валідації медичних виробів.

Конкретні заходи:

- Включення обов'язкового пункту про аналіз гендерного виміру (sex/gender analysis) у внутрішній протокол кожного R&D- та клінічного дослідження;
- Забезпечення збалансованого за статтю та віком представництва учасників у користувацьких та клінічних дослідженнях, де це методологічно обґрунтовано; обґрунтування у протоколі будь-яких відхилень від балансу;
- Аналіз результатів випробувань і клінічних даних з обов'язковою стратифікацією за статтю та віком;
- Документування міркувань щодо гендерного виміру у технічних файлах продуктів відповідно до Регламенту ЄС про медичні вироби (MDR 2017/745);

- Навчання R&D-персоналу, інженерів та регуляторних спеціалістів щодо методологій інтеграції гендерного виміру в R&I (з опорою на ресурси Gendered Innovations 2 Європейської Комісії);
- Пошук партнерств із дослідницькими установами та лікарнями для забезпечення різноманіття вибірок у спільних дослідженнях.

4.5. Тематична область 5: Заходи проти гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання

Цілі:

- Підтримувати робоче середовище, вільне від будь-яких форм гендерно зумовленого насильства, переслідування, мобінгу та сексуальних домагань;
- Забезпечити кожному співробітнику прозорий, безпечний та конфіденційний механізм повідомлення про порушення.

Конкретні заходи:

- Прийняття окремої Політики протидії переслідуванню, дискримінації та сексуальним домаганням як невід'ємного додатку до GEP;
- Запровадження конфіденційного каналу повідомлень (whistleblower channel) — електронна форма та / або довірена особа, незалежна від лінійного керівництва, з гарантією захисту особи, що повідомляє;
- Чітка процедура розгляду скарг із визначеними строками, принципами справедливого розслідування, заборони помсти (anti-retaliation) та документування результатів;
- Обов'язкові тренінги для всього персоналу щодо розпізнавання та запобігання гендерно зумовленому насильству й сексуальним домаганням (мінімум один раз на два роки);
- Психологічна та юридична підтримка постраждалих осіб, у тому числі контакти спеціалізованих національних служб (Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства — 116 123);
- Анонімне щорічне опитування персоналу щодо досвіду та сприйняття безпеки робочого середовища.

5. Управління, відповідальність та комунікація

5.1. Розподіл відповідальності

Роль	Зони відповідальності
Директор ТОВ «Остеоніка»	<ul style="list-style-type: none"> • Затвердження GEP та щорічних оновлень; • Виділення бюджету та ресурсів; • Стратегічна підтримка та публічне відстоювання принципів GEP; • Прийняття рішень за результатами моніторингових звітів.

Роль	Зони відповідальності
Уповноважена особа з гендерної рівності (GEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Координація імплементації GEP; • Підготовка щорічних моніторингових звітів; • Організація тренінгів та інформаційних кампаній; • Перший контакт за зверненнями щодо гендерної рівності; • Звітування директору.
Робоча група з гендерної рівності (GEWG)	<ul style="list-style-type: none"> • Колегіальний орган з питань імплементації GEP; • Розробка пропозицій щодо вдосконалення політик; • Перегляд індикаторів та аналіз даних; • Засідання не рідше одного разу на квартал.
HR-функція	<ul style="list-style-type: none"> • Збір кадрових даних у гендерному розрізі; • Перевірка оголошень про вакансії та процесів найму; • Адміністрування тренінгів; • Внутрішні комунікації.
Керівники підрозділів	<ul style="list-style-type: none"> • Інтеграція принципів GEP у щоденну роботу команд; • Забезпечення рівного доступу до можливостей; • Реагування на ознаки дискримінації / переслідування; • Підтримка балансу робота-життя у команді.
Усі співробітники	<ul style="list-style-type: none"> • Дотримання принципів GEP та Кодексу етичної поведінки; • Участь у тренінгах; • Повідомлення про випадки порушень через офіційні канали.

5.2. Внутрішня та зовнішня комунікація

- Розділ «Гендерна рівність» на внутрішньому корпоративному порталі / спільному диску з повним текстом GEP, політиками, формами скарг та контактами;
- Сторінка «Gender Equality / Гендерна рівність» на офіційному вебсайті Остеоніки з англійською мовною версією GEP — для відкритого доступу партнерам, експертним оцінювачам ЄС та широкій громадськості;
- Регулярні (не рідше двох разів на рік) внутрішні розсилки про прогрес імплементації GEP;
- Включення інформації про GEP та його результати у щорічний нефінансовий / ESG-звіт Компанії (за наявності).

6. Індикатори, цільові показники та моніторинг

Прогрес реалізації GEP оцінюється на основі наведених нижче ключових індикаторів. Базові значення (baseline) фіксуються у перший рік дії GEP (2026); цільові значення встановлено на горизонт до кінця 2028 року.

Індикатор (KPI)	Тип	Періодичність	Ціль 2028
Частка кожної статі у загальному штаті	Кількісний	Щорічно	40–60%
Частка кожної статі серед керівного складу	Кількісний	Щорічно	≥ 40%
Частка кожної статі серед R&D-лідерів	Кількісний	Щорічно	≥ 40%
Скоригований гендерний розрив в оплаті праці (adjusted pay gap)	Кількісний	Щорічно	≤ 5%
Частка співробітників, що пройшли щорічний тренінг з гендерної рівності	Кількісний	Щорічно	≥ 95%
Частка R&D-проектів з документованим аналізом гендерного виміру	Кількісний	Щорічно	100%
Частка вакансій з гендерно нейтральним описом	Кількісний	Щорічно	100%
Кількість зареєстрованих скарг, відсоток розглянутих у визначені строки	Кількісний / якісний	Щорічно	100% у строк
Рівень задоволеності персоналу робочим середовищем (за статтю)	Якісний	Щорічно	≥ 80%
Частка співробітників, що скористалися батьківською відпусткою (батьки, чол.)	Кількісний	Щорічно	Зростання

6.2. Перегляд та оновлення GEP

- GEP підлягає щорічному перегляду на засіданні Робочої групи з гендерної рівності за результатами моніторингового звіту;
- Повне оновлення документа здійснюється кожні 3 роки (наступне планове — 2029 рік) або раніше у разі суттєвих змін у структурі Компанії, законодавстві або вимогах ЄС;
- Оновлений документ затверджується директором та публікується у тому самому порядку, що й первинна версія.

7. Дорожня карта імплементації 2026–2028

Період	Ключові заходи	Відповідальні
II–III квартал 2026	Затвердження GEP, призначення GEO, формування GEWG; Публікація на сайті, розсилка персоналу, презентація колективу; Перший базовий збір даних (baseline);	Директор, GEO, HR

	Прийняття Кодексу етичної поведінки та Політики протидії переслідуванню.	
IV квартал 2026	Запуск конфіденційного каналу повідомлень; Перший вступний тренінг для всього персоналу; Аудит оплати праці (перший).	GEO, HR, GEWG
2027	Поглиблений тренінг для керівників та рекрутерів; Запуск програми наставництва; Інтеграція аналізу гендерного виміру в усі R&D-протоколи; Перший повний моніторинговий звіт; публічна публікація.	GEO, R&D, HR
2028	Оцінка прогресу за всіма KPI; Бенчмаркінг із кращими європейськими практиками; Підготовка оновленої редакції GEP на 2029–2031 роки; Зовнішня експертна оцінка (за можливості).	Директор, GEO, GEWG, зовнішні експерти

8. Прикінцеві положення

Цей План гендерної рівності набуває чинності з дати його затвердження директором ТОВ «Остеоніка» та діє до затвердження наступної редакції. Документ є обов'язковим для виконання всіма співробітниками Компанії.

За запитом щодо змісту, імплементації або повідомленнями про можливі порушення Плану звертатися до Уповноваженої особи з гендерної рівності за електронною адресою: gender-equality@osteonika.com (адресу буде активовано після затвердження GEP) або через конфіденційну форму на офіційному вебсайті Компанії.

Затверджено:

Директор ТОВ «Остеоніка»

Світлана БУРБУРСЬКА

Дата: «19» лютого 2026 р.

