

TALAN AI — План гендерної рівності.

Дата публікації 14.07.26
Версія документа 1.0
Статус документа Затверджено
Автор Лящ Олександр

Параметр	Значення
Назва організації	TALAN AI
Назва документа	План гендерної рівності / Gender Equality Plan
Період дії	2026–2028
Версія	1.0
Статус	Затверджено
Дата затвердження	14.07.26
Затверджено	Директор Олег Аміргусейнов

Зміст

1. Мета документа	4
2. Сфера застосування	4
3. Відповідність вимогам Gender Equality Plan	4
4. Принципи TALAN AI щодо гендерної рівності	5
Рівність можливостей	5
Недискримінація	5
Прозорість	5
Безпечне середовище	5
Етична інноваційність	5
5. Управління, ролі та відповідальність	5
6. Виділені ресурси	6
7. Збір даних, моніторинг та щорічна звітність	6
8. Навчання та підвищення обізнаності	6

9. Тематичний напрям 1: Work-life balance and organisational culture	7
10. Тематичний напрям 2: Gender balance in leadership and decision-making	7
11. Тематичний напрям 3: Recruitment, selection and career progression	8
12. Тематичний напрям 4: Gender dimension in R&I and product development	8
13. Тематичний напрям 5: Measures against gender-based violence and sexual harassment	9
14. Процедура повідомлення та реагування	9
15. Публічність документа	10
16. План впровадження на 2026–2028 роки	10
17. Ключові показники ефективності	10
18. Перегляд та оновлення Плану	11
19. Джерела та методологічна основа	11
20. Заключні положення	11

1. Мета документа

Цей План гендерної рівності визначає політику, управлінські механізми, відповідальних осіб, ресурси, індикатори та практичні заходи TALAN AI щодо забезпечення рівних можливостей, недискримінації, прозорого професійного розвитку та безпечного робочого середовища.

Документ розроблено як корпоративний інструмент управління рівністю та інклюзивністю, а також як план, що відповідає підходам Європейської Комісії до Gender Equality Plans у межах Horizon Europe. План може використовуватися для участі у програмах ЄС, партнерських перевірок, внутрішнього управління персоналом і демонстрації відповідального підходу компанії до R&I та інноваційної діяльності.

TALAN AI визнає, що гендерна рівність є складовою якості управління, етичного використання штучного інтелекту, довіри до технологій, безпечного робочого середовища та конкурентоспроможності компанії на європейському ринку.

2. Сфера застосування

План поширюється на всі структурні підрозділи, управлінські процеси, R&D-проекти, продуктову розробку, рекрутинг, професійний розвиток, внутрішні комунікації та зовнішню співпрацю TALAN AI.

План застосовується до:

- працівників компанії незалежно від типу зайнятості;
- керівників, членів проектних команд і технічних лідерів;
- кандидатів на вакансії;
- контракторів, консультантів і залучених експертів, якщо вони беруть участь у роботі компанії або проектах TALAN AI;
- партнерів у межах спільних дослідницьких, інноваційних або грантових проектів, у частині, що стосується спільної роботи та недискримінаційної взаємодії.

3. Відповідність вимогам Gender Equality Plan

План побудований так, щоб охоплювати чотири обов'язкові процесні елементи Gender Equality Plan, які використовуються в Horizon Europe, а також п'ять рекомендованих тематичних напрямів.

Вимога / напрям	Як враховано у цьому Плані
Публічний документ, затверджений керівництвом	Документ має бути затверджений керівником TALAN AI та оприлюднений у публічній або скороченій публічній версії на сайті компанії.
Виділені ресурси та відповідальність	Визначено відповідальних осіб, функції GEP Coordinator, роль керівництва, HR/Operations, Compliance/Data Protection та керівників проектів.
Збір даних і моніторинг	Передбачено щорічний збір агрегованих sex/gender-disaggregated indicators щодо персоналу, рекрутингу, кар'єрного розвитку, навчання та участі в управлінні.
Навчання та підвищення обізнаності	Встановлено регулярне навчання щодо гендерної рівності, недискримінації, unconscious bias, безпечної комунікації та запобігання сексуальним домаганням.
Work-life balance and organisational culture	Передбачено політики гнучкої роботи, прозорості комунікації, недискримінаційної культури та поваги до приватного життя.
Gender balance in leadership and decision-making	Передбачено моніторинг участі жінок і чоловіків у керівних ролях, проектному лідерстві та комітетах.
Recruitment and career progression	Передбачено недискримінаційний рекрутинг, прозорі критерії відбору, оцінки та професійного розвитку.
Gender dimension in R&I content	Передбачено оцінку впливу статі/гендеру та інших релевантних

	характеристик у розробці AI/biometric products, тестуванні точності, bias/performance та user impact.
Measures against gender-based violence and sexual harassment	Передбачено нульову толерантність, конфіденційний канал повідомлення, процедуру реагування та захист від retaliation.

4. Принципи TALAN AI щодо гендерної рівності

Рівність можливостей

Усі працівники, кандидати та залучені експерти мають рівний доступ до можливостей працевлаштування, професійного розвитку, участі в проєктах і лідерських ролях.

Недискримінація

Будь-які рішення щодо найняття, оплати, просування, участі в навчанні або доступу до проєктів приймаються на основі компетентності, досвіду, результативності та відповідності ролі.

Прозорість

Критерії добору, оцінки, підвищення, винагороди та розподілу відповідальності мають бути зрозумілими для працівників.

Безпечне середовище

Компанія не допускає сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, приниження, булінгу, дискримінаційних коментарів або помсти за повідомлення про порушення.

Етична інноваційність

У розробці біометричних та AI-рішень TALAN AI враховує ризики bias, непропорційного впливу, автоматизаційної упередженості та необхідності людського контролю.

5. Управління, ролі та відповідальність

Роль	Відповідальність
Керівник компанії / CEO	Затверджує План, забезпечує політичну підтримку, призначає відповідальних осіб, розглядає щорічний звіт про виконання Плану.
GEP Coordinator	Координує реалізацію Плану, збір індикаторів, підготовку щорічного звіту, організацію навчання та взаємодію з відповідальними підрозділами.
HR / Operations Lead	Впроваджує недискримінаційні HR-процедури, веде агрегований моніторинг персоналу, рекрутингу, навчання та кар'єрного розвитку.
Compliance / Data Protection Officer	Забезпечує відповідність збору даних вимогам захисту персональних даних, підтримує політики конфіденційності та процедури повідомлення про порушення.
CTO / R&D Lead	Забезпечує інтеграцію гендерного та інклюзивного виміру в R&D, AI testing, bias/performance assessment, product risk management.
Керівники проєктів	Застосовують принципи рівності в командах, розподілі ролей, комунікації, оцінці результативності та організації роботи.
Усі працівники та залучені експерти	Дотримуються політики недискримінації, поваги, професійної комунікації та повідомляють про порушення встановленими каналами.

6. Виділені ресурси

TALAN AI забезпечує ресурси, необхідні для впровадження Плану, з урахуванням розміру компанії, проєктного навантаження та доступних управлінських можливостей.

До ресурсів належать:

- робочий час GEP Coordinator для координації заходів, збору даних і підготовки щорічного звіту. GEP Coordinator — не менше 2–4 годин на місяць;
- участь HR/Operations, Compliance/Data Protection та R&D Lead у виконанні відповідних заходів;
- організація щонайменше одного щорічного навчання для працівників і керівників;
- підготовка або оновлення внутрішніх політик, шаблонів, процедур і комунікаційних матеріалів;
- залучення зовнішнього експерта з гендерної рівності, етики AI або трудового права за потреби;
- технічні ресурси для безпечного збору, зберігання та аналізу агрегованих індикаторів.

7. Збір даних, моніторинг та щорічна звітність

TALAN AI здійснює щорічний моніторинг гендерної рівності на основі агрегованих показників. Дані збираються лише в обсязі, необхідному для моніторингу Плану, та обробляються з дотриманням вимог конфіденційності й захисту персональних даних.

Компанія не вимагає від працівників розкривати персональну інформацію, якщо таке розкриття не є необхідним або не передбачене законом. Якщо можливо, показники збираються в агрегованому вигляді та без ідентифікації конкретних осіб.

Категорія індикаторів	Приклади показників	Періодичність
Структура персоналу	Кількість працівників за статтю/гендером, підрозділом, типом зайнятості, рівнем посади.	Щорічно
Рекрутинг	Кількість кандидатів, shortlisted candidates, найнятих працівників за статтю/гендером і типом ролі.	Щорічно
Кар'єрний розвиток	Участь у навчанні, підвищеннях, менторстві, нових проєктних ролях.	Щорічно
Лідерство	Представництво жінок і чоловіків у керівних ролях, R&D leadership, product/project leadership.	Щорічно
Оплата та винагорода	Агрегований аналіз рівності підходів до компенсації для співставних ролей, якщо обсяг даних дозволяє коректний аналіз.	Щорічно
Навчання	Кількість проведених training sessions, частка учасників, охоплення керівників і працівників.	Щорічно
Безпечне середовище	Кількість звернень щодо дискримінації, домагань або порушення політики, тип реагування, статус вирішення без розкриття персональних даних.	Щорічно
R&I / продуктова розробка	Наявність оцінки bias/performance, human oversight, user impact та gender-related considerations у відповідних AI/biometric проєктах.	Для ключових проєктів / щорічно

За результатами моніторингу GEP Coordinator готує щорічний короткий звіт для керівництва. Публічна версія звіту може містити лише узагальнену інформацію без персональних даних і комерційно чутливої інформації.

8. Навчання та підвищення обізнаності

TALAN AI запроваджує регулярне навчання з питань гендерної рівності, недискримінації, професійної комунікації, unconscious bias, безпечного робочого середовища та етичного використання AI.

Навчальний модуль	Цільова аудиторія	Періодичність
Гендерна рівність і недискримінація у робочому середовищі	Усі працівники, нові співробітники, контрактори за потреби	Щорічно / onboarding
Unconscious bias у рекрутингу, оцінці та управлінні командами	Керівники, HR, project/product leads	Щорічно
Запобігання сексуальним домаганням і гендерно зумовленому насильству	Усі працівники та керівники	Щорічно
Gender dimension and bias assessment in AI/biometric systems	R&D, AI, product, QA, compliance teams	Щорічно або для ключових проєктів
Конфідентційність, персональні дані та безпечне повідомлення про порушення	Керівники, HR, compliance, працівники	Щорічно

9. Тематичний напрям 1: Work-life balance and organisational culture

TALAN AI прагне формувати робочу культуру, яка підтримує продуктивність, повагу, професійну комунікацію, баланс між роботою та особистим життям і недискримінаційне ставлення до працівників із різними сімейними, соціальними та професійними обставинами.

Захід	Відповідальний	Строк	Індикатор
Запровадити або оновити політику гнучкої роботи, віддаленої роботи та погодження робочого графіка з урахуванням потреб проєктів.	HR/Operations, CEO	2026	Політика затверджена; працівники поінформовані.
Включити принципи поваги, недискримінації та професійної комунікації до onboarding process.	HR/Operations	2026	Onboarding checklist оновлено.
Проводити щорічне коротке опитування щодо робочої культури, включно з питаннями поваги, безпеки та рівних можливостей.	GEP Coordinator	Щорічно	Проведено опитування; підготовлено узагальнений звіт.
Забезпечити, щоб ключові робочі зустрічі та рішення не системно виключали працівників через нерівномірне планування часу.	Project Leads	Постійно	Скарги або сигнали щодо нерівного доступу розглядаються.

10. Тематичний напрям 2: Gender balance in leadership and decision-making

Компанія визнає важливість збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, керівництві проєктами, R&D-напрямах, продуктовоїх командах і зовнішньому представництві компанії.

Захід	Відповідальний	Строк	Індикатор
Щорічно аналізувати гендерний склад керівних, проєктних і технічних лідерських ролей.	GEP Coordinator, HR	Щорічно	Показник включено до GEP annual report.
Під час формування проєктних команд і робочих груп враховувати принцип рівного доступу до ролей, які дають видимість і досвід лідерства.	CEO, Project Leads	Постійно	Прозорість призначень на ключові ролі.
Створити короткий внутрішній leadership pool / talent list для працівників, які можуть розвиватися до керівних ролей.	CEO, HR	2026–2027	Список компетенцій і кандидатів оновлюється щорічно.
Підтримувати участь жінок у зовнішніх подіях, demo days, переговорних командах, грантових консорціумах і презентаціях за наявності відповідної експертизи.	CEO, BD/Project Office	Постійно	Враховано в підготовці зовнішніх активностей.

11. Тематичний напрям 3: Recruitment, selection and career progression

TALAN AI забезпечує прозорі, недискримінаційні та компетентнісно-орієнтовані процеси рекрутингу, оцінки, професійного розвитку та кар'єрного просування.

Захід	Відповідальний	Строк	Індикатор
Переглянути шаблони вакансій, щоб уникати дискримінаційних, стереотипних або необґрунтовано обмежувальних формулювань.	HR/Operations	2026	Оновлені шаблони вакансій.
Впровадити структурований підхід до інтерв'ю: однакові критерії оцінки для кандидатів на одну роль.	HR, Hiring Managers	2026	Interview scorecards або критерії застосовуються для ключових ролей.
Аналізувати funnel рекрутингу за агрегованими даними, якщо кількість кандидатів дозволяє коректний аналіз.	HR, GEP Coordinator	Щорічно	Дані включено до annual report.
Забезпечити рівний доступ до навчання, менторства, участі в R&D, клієнтських і грантових проєктах.	Project Leads, HR	Постійно	Участь у навчанні та проєктах моніториться.
Запровадити прозорі критерії для підвищення, зміни ролі або призначення на більш відповідальні функції.	CEO, HR	2026–2027	Критерії описані та доведені до команди.

12. Тематичний напрям 4: Gender dimension in R&I and product development

TALAN AI розробляє технології у сферах біометрії, штучного інтелекту, криміналістичної аналітики, відеоаналітики та обробки даних. Для таких продуктів важливим є врахування потенційних ризиків упередженості, нерівної точності, непропорційного впливу на різні групи користувачів або суб'єктів даних, а також ризику надмірної автоматизації рішень.

Для проєктів, де це релевантно, TALAN AI інтерпуює gender dimension та broader diversity considerations у R&D і product risk management. Це здійснюється з урахуванням законності, технічної можливості, етичної доцільності та вимог захисту персональних даних.

Захід	Відповідальний	Строк	Індикатор
Включити до product risk assessment питання щодо можливого впливу статі/гендеру та інших релевантних характеристик на точність, доступність або ризики використання продукту.	CTO, Product Lead, Compliance	2026	Шаблон risk assessment оновлено.
Для AI/biometric systems проводити bias/performance review, якщо доступні релевантні та законно отримані тестові дані.	R&D Lead, QA, Compliance	Для ключових релізів	Результати review документуються.
Фіксувати, що технологія підтримує human oversight: система надає результат, candidate list або аналітичний сигнал, але фінальне рішення приймає уповноважений користувач/експерт.	Product Lead, Compliance	Постійно	Принцип human oversight відображений у документації.
Оцінювати UX/UI та документацію на предмет недискримінаційної мови, зрозумілості та доступності для різних груп користувачів.	Product, Technical Writing	Для ключових релізів	Документація проходить review.
Для грантових і R&I-проєктів окремо відповідати на питання: чи є gender dimension релевантним для дослідження, користувачів, даних, тестування або impact.	Project Office, R&D Lead	Для заявок і проєктів	Питання включено до proposal checklist.

13. Тематичний напрям 5: Measures against gender-based violence and sexual harassment

TALAN AI дотримується принципу нульової толерантності до гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань, приниження, залякування, дискримінації, небажаної поведінки сексуального характеру, помсти за повідомлення про порушення або будь-яких дій, які створюють небезпечне чи вороже робоче середовище.

До забороненої поведінки належать, зокрема: небажані коментарі сексуального характеру, образи, натяки, примус, небажані повідомлення, фізичний контакт без згоди, демонстрація образливих матеріалів, приниження за ознакою статі/гендеру, створення перешкод у роботі через відмову від небажаної поведінки, а також retaliation проти особи, яка повідомила про порушення.

Захід	Відповідальний	Строк	Індикатор
Затвердити процедуру конфіденційного повідомлення про дискримінацію, домагання або небезпечну поведінку.	CEO, Compliance, HR	2026	Процедура затверджена та доведена до команди.
Визначити щонайменше два канали повідомлення: керівник/HR та альтернативний канал до Compliance або CEO.	CEO, HR	2026	Канали комунікації визначені.
Забезпечити захист від retaliation для осіб, які добросовісно повідомляють про порушення або беруть участь у розгляді.	CEO, Compliance	Постійно	Принцип включено до процедури.
Проводити щорічне навчання щодо запобігання сексуальним домаганням і гендерно зумовленому насильству.	GEP Coordinator, HR	Щорічно	Навчання проведено; участь зафіксована.
Розглядати кожне звернення конфіденційно, без упередженості та в розумний строк.	CEO, Compliance, HR	Постійно	Статус звернень відображається в агрегованому annual report без персональних даних.

14. Процедура повідомлення та реагування

Працівник, кандидат, контрагент або інша особа, яка бере участь у робочій взаємодії з TALAN AI, може повідомити про можливе порушення цього Плану або пов'язаної політики через один із визначених каналів:

- безпосередньому керівнику;
- HR/Operations Lead;
- Compliance / Data Protection Officer - compliance@talanai.com;
- CEO або іншому уповноваженому представнику керівництва;
- окремій електронній адресі - office@talanai.com

Повідомлення розглядається конфіденційно. Дані про звернення обробляються лише особами, яким необхідно мати доступ для належного розгляду. Компанія не допускає негативних наслідків для особи, яка добросовісно повідомила про порушення.

Стандартний процес реагування включає:

1. реєстрацію звернення без зайвого розкриття персональних даних;
2. первинну оцінку ризику для заявника та інших осіб;
3. визначення відповідальної особи або групи для розгляду;
4. збір необхідної інформації;
5. прийняття рішення щодо коригувальних або дисциплінарних заходів;
6. інформування заявника про завершення розгляду в межах, дозволених законом та конфіденційністю;

7. включення агрегованої інформації до щорічного моніторингу без персональних даних.

15. Публічність документа

TALAN AI забезпечує публічність цього Плану шляхом розміщення повної або скороченої публічної версії документа на зовнішньому сайті компанії або іншому офіційному публічному ресурсі.

Публічна версія має підтверджувати наявність Плану, його затвердження керівництвом і охоплення ключових елементів: ресурси, моніторинг, навчання, тематичні напрями та механізми перегляду.

Інформація, яка є конфіденційною, містить персональні дані, комерційну таємницю або внутрішні бюджетні деталі, може не включатися до публічної версії документа.

Після затвердження План доводиться до відома працівників електронною поштою, через внутрішній робочий простір та включається до onboarding materials для нових працівників.

Збір та обробка даних для моніторингу GEP здійснюється відповідно до застосовного законодавства про захист персональних даних, включно з GDPR у випадках, коли він застосовується, та законодавства України

16. План впровадження на 2026–2028 роки

Період	Ключові дії	Очікуваний результат
2026, Q1–Q2	Затвердження GEP; призначення GEP Coordinator; публікація документа; оновлення базових HR-політик; створення шаблонів збору індикаторів.	План формально діє; визначено відповідальних; створено управлінську основу.
2026, Q3–Q4	Проведення першого навчання; запуск моніторингу; перегляд рекрутингових шаблонів; впровадження reporting procedure; оновлення R&I checklist.	Команда ознайомлена; базові процеси інтегровані.
2027	Перший повний щорічний звіт; корекція заходів; інтеграція gender dimension у ключові AI/biometric проекти; моніторинг лідерських ролей і навчання.	План працює як регулярний management process.
2028	Оцінка ефективності; оновлення цілей; підготовка наступної версії GEP на 2029–2031 роки.	Сформовано оновлений цикл політики гендерної рівності.

17. Ключові показники ефективності

KPI	Ціль / підхід до оцінки
Наявність затвердженого GEP	Документ підписаний керівництвом і доступний у публічній або скороченій публічній версії.
Призначений GEP Coordinator	Визначено відповідальну особу та її функції.
Щорічний моніторинг	Підготовлено internal annual GEP report на основі агрегованих індикаторів.
Навчання персоналу	Щонайменше одне навчання або awareness session на рік.
Недискримінаційний рекрутинг	Оновлені шаблони вакансій та критерії інтерв'ю для ключових ролей.
Gender balance monitoring	Агрегований аналіз персоналу, лідерських ролей і участі в навчанні.
R&I gender dimension checklist	Для релевантних AI/biometric проектів використовується checklist щодо bias/performance, human oversight і user impact.
Prevention of harassment	Діє процедура повідомлення, реагування та захисту від retaliation.

18. Перегляд та оновлення Плану

План переглядається щонайменше один раз на рік на основі результатів моніторингу, змін у структурі компанії, розвитку проєктів, вимог грантових програм, змін у законодавстві та зворотного зв'язку від працівників.

Оновлення Плану затверджується керівництвом TALAN AI. Суттєві зміни доводяться до відома працівників і, за потреби, відображаються у публічній версії документа.

19. Джерела та методологічна основа

План розроблено з урахуванням таких джерел і підходів Європейської Комісії:

- Європейська Комісія, Гендерна рівність у дослідженнях та інноваціях — положення Horizon Europe щодо планів забезпечення гендерної рівності, гендерного аспекту в контенті досліджень і інновацій та гендерного балансу./European Commission, Gender equality in research and innovation — Horizon Europe provisions on Gender Equality Plans, gender dimension in R&I content and gender balance.
- Європейська Комісія, Плани забезпечення гендерної рівності (GEP) — найпоширеніші запитання, оновлено у жовтні 2025 року./European Commission, Gender Equality Plans (GEPs) - Frequently Asked Questions, updated October 2025.
- Європейська Комісія, Керівництво Horizon Europe щодо планів забезпечення гендерної рівності./European Commission, Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans.
- Європейська Комісія, Сприяння гендерній рівності: ключові показники Horizon Europe, 2025./European Commission, Fostering gender equality: Key figures from Horizon Europe, 2025.
- Політика ЄС щодо гендерної рівності, різноманітності, інклюзивності, запобігання гендерно зумовленому насильству та інтеграції гендерного аспекту у зміст досліджень і інновацій. /EU policy approach to gender equality, diversity, inclusiveness, gender-based violence prevention and integration of gender dimension into research and innovation content.

20. Заключні положення

Цей План набирає чинності з дати його затвердження керівництвом TALAN AI та діє до 31 грудня 2028 року або до затвердження нової редакції.

Усі працівники та залучені особи повинні дотримуватися принципів рівності, недискримінації, професійної поваги та безпечної взаємодії, визначених цим Планом.

TALAN AI розглядає гендерну рівність як складову відповідального управління, етичної інноваційної діяльності, якості R&D-процесів і довіри до технологічних рішень компанії.

Затверджено:

Керівник TALAN AI

ПІБ: *Андрей Викторович*

Дата: _____

Підпис: _____



