



«ПУЛЬС» ЖІНОЧОГО САМОПОЧУТТЯ В УКРАЇНІ

Аналітичний звіт

Березень 2025

**Метод збору інформації:**

самозаповнення анкети в мобільному додатку Gradus.

**Цільова група дослідження:**

жінки віком від 18 років, що проживають на території України, окрім тимчасово окупованих територій та територій, на яких ведуться активні бойові дії.

**Розмір вибірки:**

Квітень 2023 (1 хвиля): 1029 респонденток.
Травень 2024 (2 хвиля): 1168 респонденток.
Березень 2025 (3 хвиля): 1000 респонденток.

**Період проведення поля:**

Квітень 2023 (1 хвиля): 6-8 квітня 2023 року.
Травень 2024 (2 хвиля): 17-23 травня 2024 року.
Березень 2025 (3 хвиля): 10-11 березня 2025 року.



САМОПОЧУТТЯ ТА ПРОФЕСІЙНА РЕАЛІЗАЦІЯ

ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ СТАН ТА ЗАВАНТАЖЕНІСТЬ

(у динаміці)

Березень 2025 (10-11.03.2025), N=1000
Травень 2024 (17-23.05.2024), N=1168
Квітень 2023 (06-08.04.2023), N=1029



База: всі респондентки.

Які з наведених нижче тверджень характеризують вас особисто?

У яких аспектах вашого життя зросло навантаження та витрати часу протягом минулого року?

Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником попереднього періоду

ПОЄДНАННЯ РОБОТИ ТА ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ

(у динаміці)



База: всі респондентки

Як би ви оцінили свою здатність «відключитися від роботи» по закінченню робочого часу?

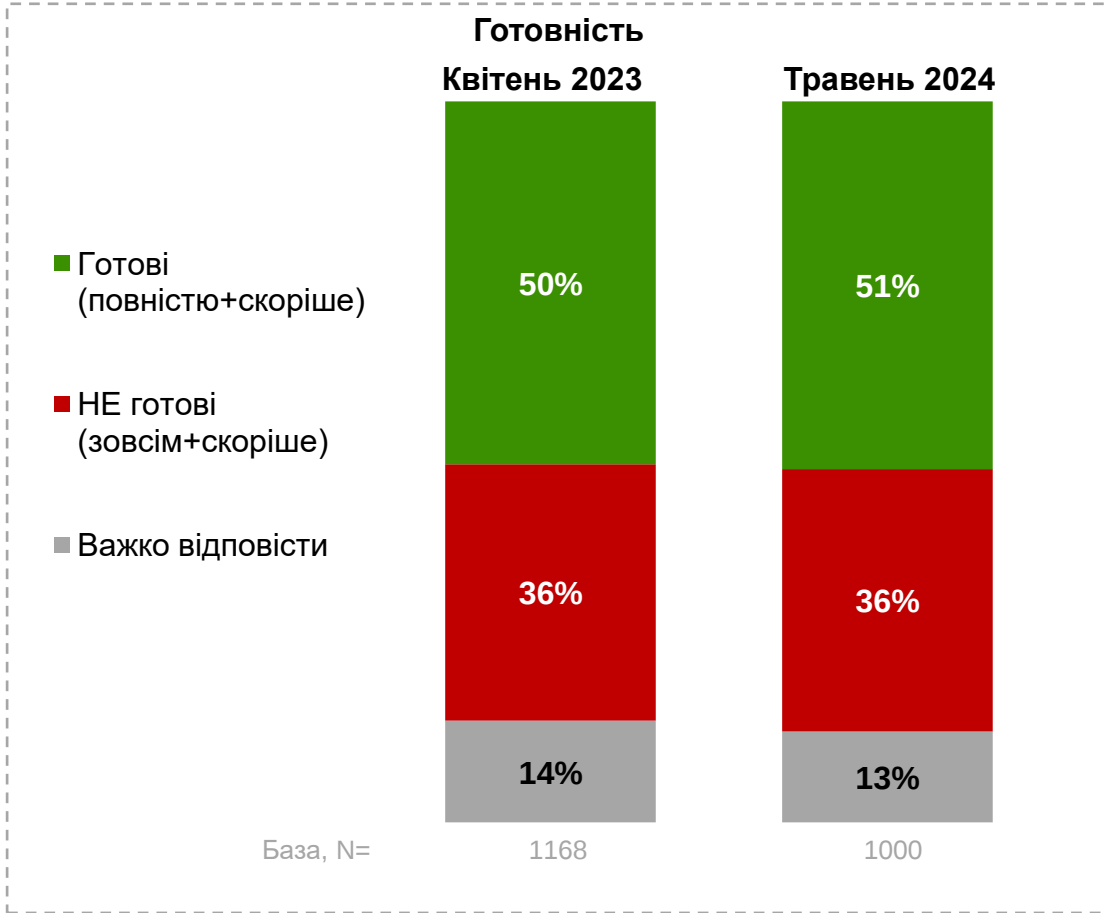
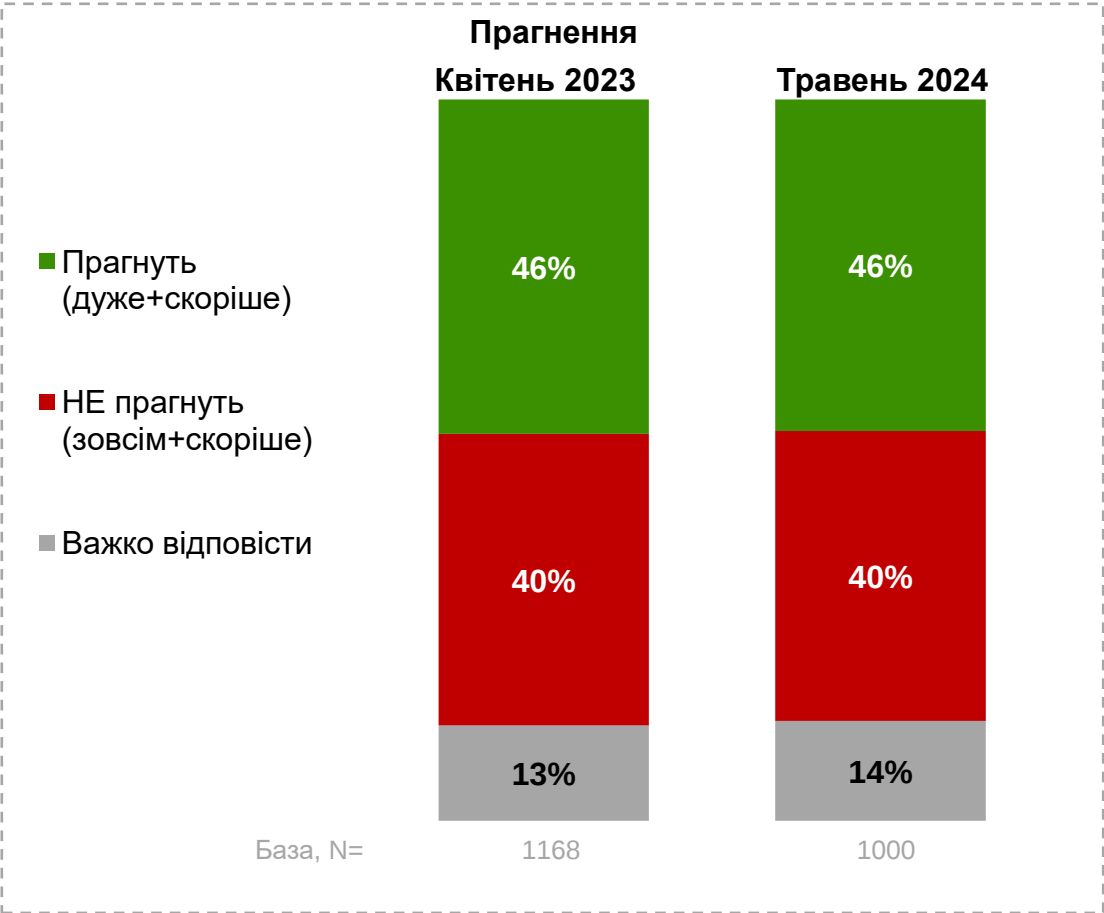
Як би ви оцінили свій баланс між роботою та особистим життям?

© 2025 Gradus Research Plus

Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником попереднього періоду

ПРАГНЕННЯ ТА ГОТОВНІСТЬ ДО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ТА ЛІДЕРСЬКИХ РОЛЕЙ

(у динаміці)



База: всі респонденти
Наскільки ви прагнете до кар'єрного зростання, лідерських ролей в управлінні проектами та організаціями, збільшення рівня впливу та відповідальності? | Наскільки ви готові до кар'єрного зростання, лідерських ролей в управлінні проектами та організаціями, збільшення рівня впливу та відповідальності?

ПЕРЕШКОДИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЮ РЕАЛІЗАЦІЇ

(у динаміці)

Березень 2025 (10-11.03.2025), N=1000
Травень 2024 (17-23.05.2024), N=1168
Квітень 2023 (06-08.04.2023), N=1029



*і консервативних норм суспільства щодо жінок **на слайді показані варіанти відповіді, які набрали 11% та більше

База: всі респондентки

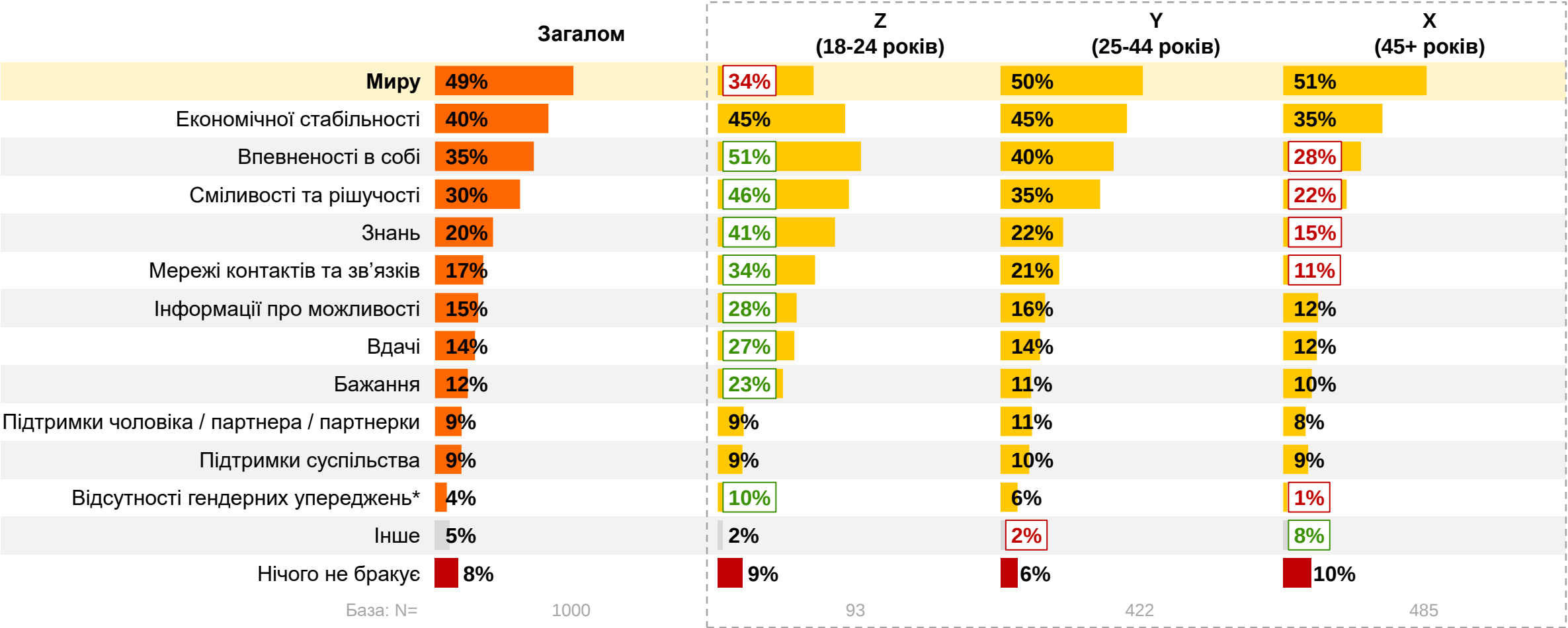
Чого вам бракує для власної професійної реалізації?

На вашу думку, що перешкоджає вашому більш стрімкому зростанню по кар'єрній драбині та професійній реалізації у лідерських ролях?



Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником попереднього періоду

ФАКТОРИ, ЯКИХ БРАКУЄ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ (у розрізі поколінь)



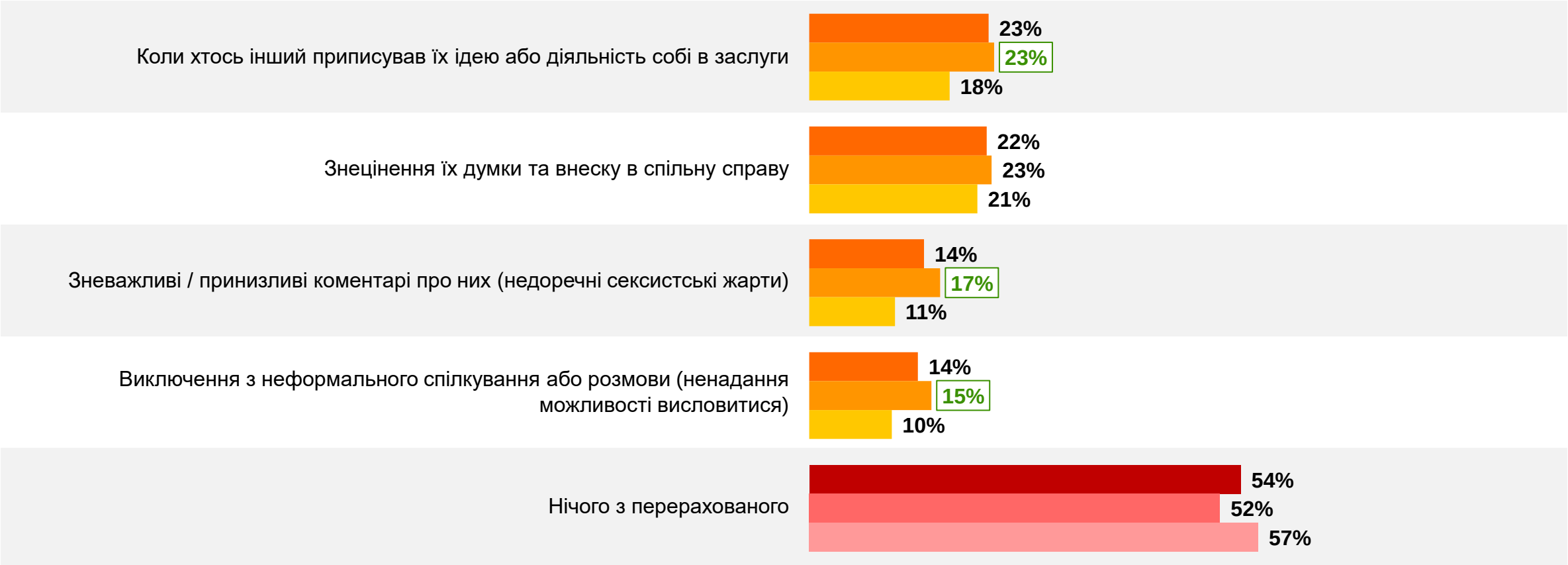
*і консервативних норм суспільства щодо жінок
База: всі респондентки
Чого вам бракує для власної професійної реалізації?
© 2025 Gradus Research Plus

 Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом

СИТУАЦІЇ НЕНАЛЕЖНОГО СТАВЛЕННЯ НА РОБОТІ

СИТУАЦІЇ НЕНАЛЕЖНОГО СТАВЛЕННЯ ПРОТЯГОМ ОСТАННІХ 12 МІСЯЦІВ *(у динаміці)*

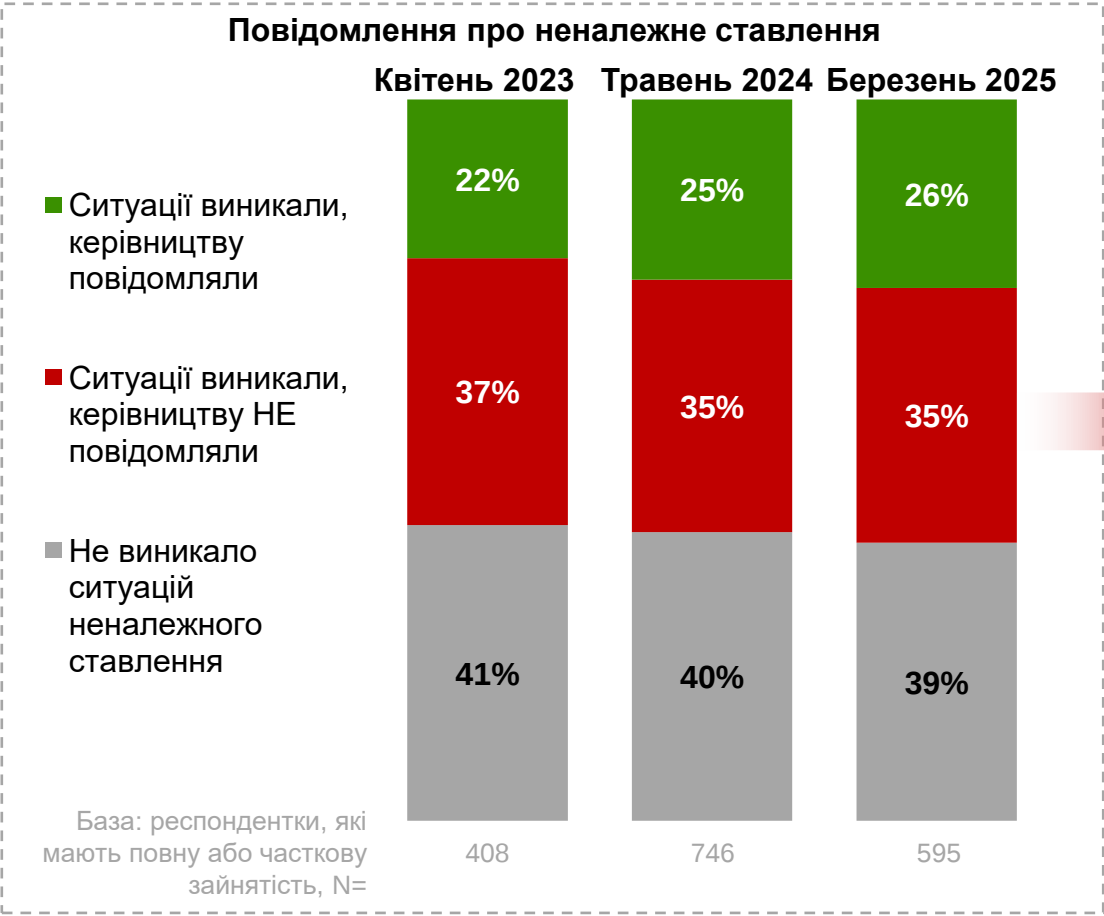
 Березень 2025 (10-11.03.2025), N=595
 Травень 2024 (17-23.05.2024), N=746
 Квітень 2023 (06-08.04.2023), N=408



ПОВІДОМЛЕННЯ КЕРІВНИЦТВУ ПРО СИТУАЦІЇ НЕНАЛЕЖНОГО СТАВЛЕННЯ

(у динаміці)

■ Березень 2025 (10-11.03.2025), N=210
■ Травень 2024 (17-23.05.2024), N=262
■ Квітень 2023 (06-08.04.2023), N=151



У разі виникнення на роботі ситуацій неналежного ставлення, чи повідомляли ви про це керівництву?
Чому ви вирішили не повідомляти керівництву про випадки неналежного ставлення?

 Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником попереднього періоду



ЖІНКИ В «ЧОЛОВІЧИХ» ПРОФЕСІЯХ*

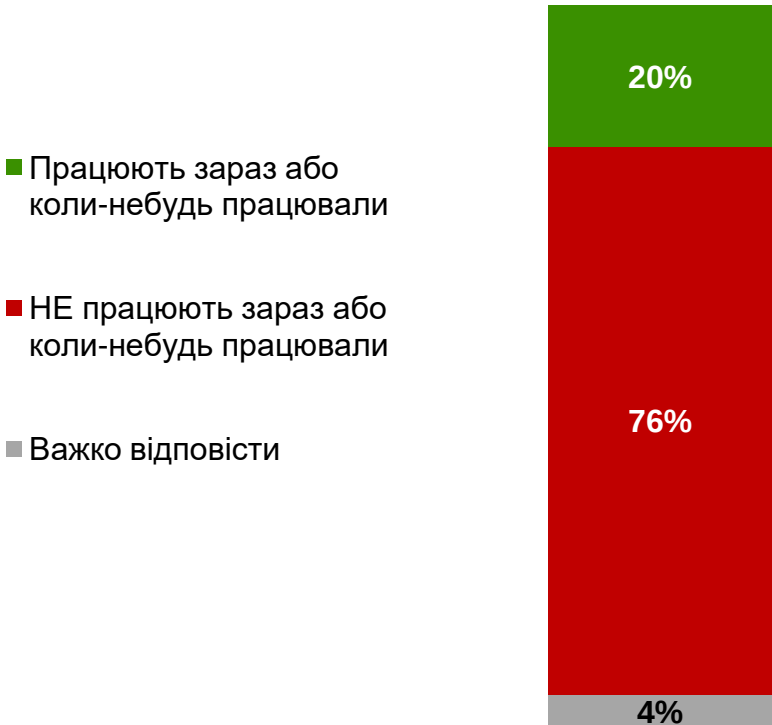
*професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)

ЖІНКИ В «ЧОЛОВІЧИХ» ПРОФЕСІЯХ* ТА ОБІЗНАНІСТЬ Gradus

ЩОДО ПРОГРАМ / ІНІЦІАТИВ ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ biasless

**професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, IT, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)*

Працевлаштованість у «чоловічих» професіях*



Обізнаність щодо програм / ініціатив підтримки в перекваліфікації



База: всі респондентки, N=1000

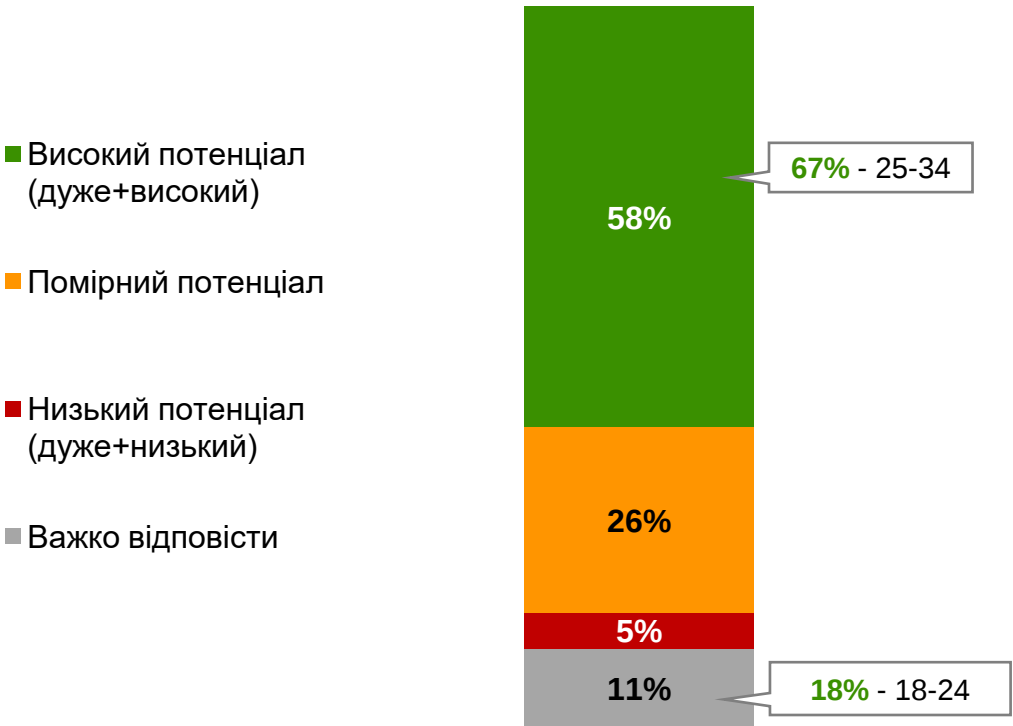
Чи працюєте ви зараз або коли-небудь працювали за професією, яка зазвичай вважається чоловічою *(наприклад, технічні спеціальності, IT, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)? | Чи знаєте ви про будь-які програми / ініціативи щодо підтримки жінок у перекваліфікації, які зазвичай вважаються чоловічими?

XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом

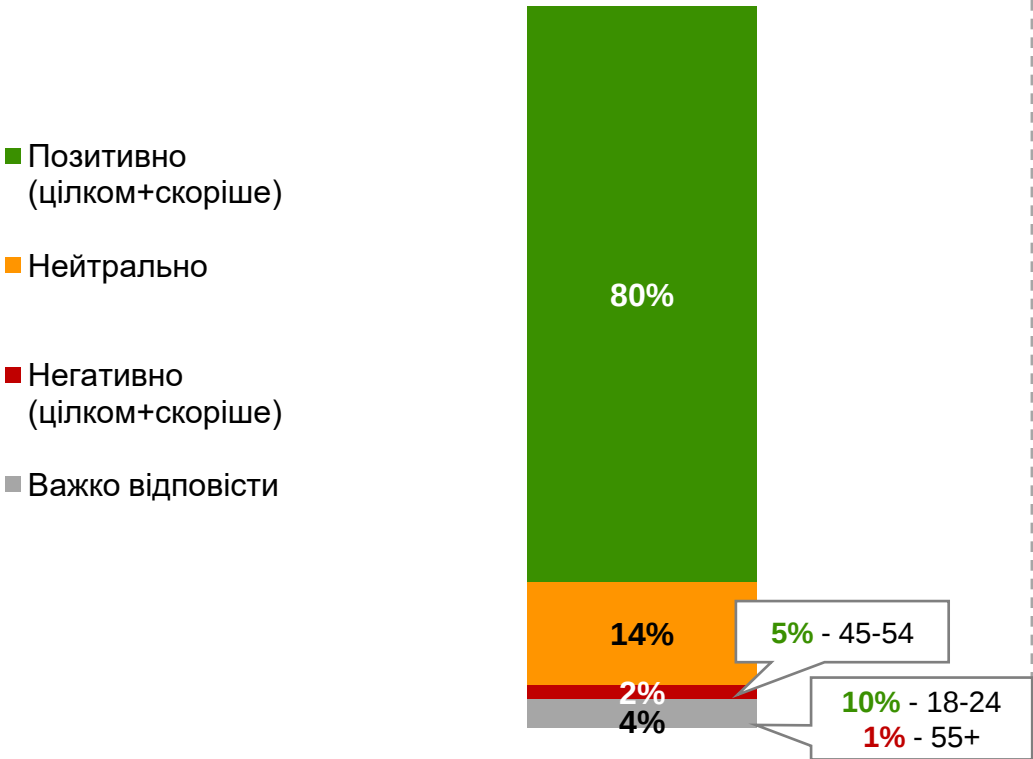
ПОТЕНЦІАЛ ЖІНОК У «ЧОЛОВІЧИХ» ПРОФЕСІЯХ* І ЖІНКИ НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ

**професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)*

Оцінка потенціалу жінок у «чоловічих» професіях*



Ставлення до жінок на керівних посадах



База: всі респондентки, N=1000

Як ви оцінюєте потенціал жінок для самореалізації в професіях, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)? | Як ви ставитеся до ідеї, що жінки займають керівні посади у відділі / компанії, зокрема ті, які зазвичай вважаються чоловічими?

XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом

ПЕРЕШКОДИ ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ У «ЧОЛОВІЧІ»

ПРОФЕСІЇ* (у віковому розрізі)

*професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, IT, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)

	Загалом	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Труднощі з поєднанням роботи та сімейних обов'язків	47%	36%	46%	50%	47%	50%
Відсутність необхідних знань та навичок	33%	23%	34%	33%	40%	31%
Відсутність підтримки з боку роботодавців	32%	45%	31%	28%	31%	33%
Недостатня поінформованість про можливості перекваліфікації	29%	35%	28%	28%	31%	28%
Недовіра до власних здібностей	29%	31%	29%	29%	29%	28%
Дискримінація з боку колег або керівництва	25%	51%	33%	24%	22%	16%
Упередження в суспільстві / близькому оточенні	21%	41%	32%	19%	19%	12%
Відсутність доступних навчальних програм	21%	26%	24%	21%	22%	16%
Страх перед осудом або нерозумінням	17%	41%	25%	16%	13%	7%
Фінансові труднощі	15%	23%	20%	13%	14%	12%
Інше	0,4%		1%	1%		
Важко відповісти	10%	8%	9%	11%	9%	13%
База: N=	1000	93	193	229	193	292

База: всі респондентки

На вашу думку, що найбільше заважає жінкам перекваліфікуватись в професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, IT, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)?

 Статистично значущі відмінності вище / нижче, порівнюючи з показником загалом

НЕОБХІДНІ УМОВИ ДЛЯ ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ У «ЧОЛОВІЧІ» ПРОФЕСІЇ* (у віковому розрізі)

*професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, В2В-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)

	Загалом	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Доступ до безкоштовних курсів і програм перекваліфікації	51%	41%	51%	51%	61%	46%
Підтримка з боку роботодавців (навчання, наставництво)	51%	51%	51%	52%	52%	48%
Гнучкий графік роботи або можливість дистанційного навчання	50%	46%	54%	50%	52%	49%
Державна підтримка і програми перекваліфікації**	47%	42%	46%	42%	49%	50%
Фінансова підтримка (гранти, стипендії, пільгові кредити)	41%	40%	41%	40%	46%	38%
Популяризація успішних прикладів жінок у професіях, які зазвичай вважають. чоловіч.	33%	48%	42%	30%	23%	31%
Подолання гендерних стереотипів у суспільстві	26%	45%	34%	25%	20%	19%
Інше	1%		1%	1%	1%	
Важко відповісти	11%	18%	9%	11%	8%	13%
База: N=	1000	93	193	229	193	292

База: всі респондентки, **законодавчі ініціативи, фінансування програм перекваліфікації тощо
На вашу думку, які умови необхідні у організації для того, щоб жінки могли успішно перекваліфікуватися та працювати за професіями, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, В2В-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські/стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)?

 Статистично значущі відмінності вище / нижче, порівнюючи з показником загалом

НЕОБХІДНІ УМОВИ ДЛЯ ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ У «ЧОЛОВІЧІ» ПРОФЕСІЇ* (у розрізі поколінь)

*професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, В2В-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)

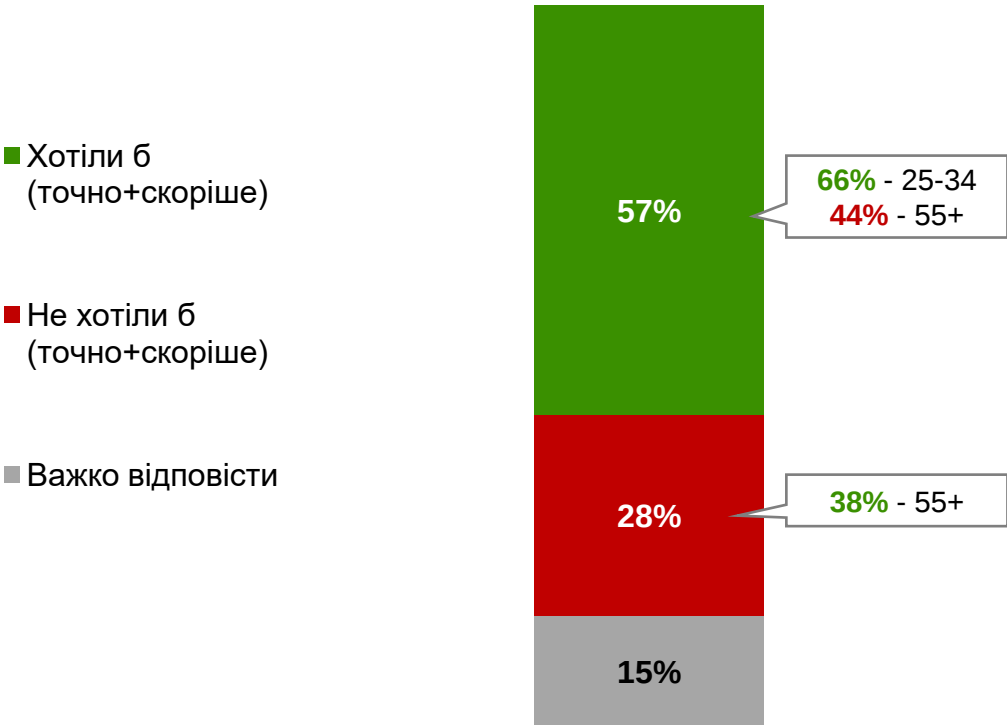
Загалом		Z (18-24 років)	Y (25-44 років)	X (45+ років)
Доступ до безкоштовних курсів і програм перекваліфікації	51%	41%	51%	52%
Підтримка з боку роботодавців (навчання, наставництво)	51%	51%	52%	50%
Гнучкий графік роботи або можливість дистанційного навчання	50%	46%	52%	50%
Державна підтримка і програми перекваліфікації**	47%	42%	44%	50%
Фінансова підтримка (гранти, стипендії, пільгові кредити)	41%	40%	41%	41%
Популяризація успішних прикладів жінок у професіях, які зазвичай вважають. чоловіч.	33%	48%	36%	28%
Подолання гендерних стереотипів у суспільстві	26%	45%	29%	19%
Інше	0,5%		1%	0,3%
Важко відповісти	11%	18%	10%	11%
База: N= 1000		93	422	485

База: всі респондентки, **законодавчі ініціативи, фінансування програм перекваліфікації тощо
На вашу думку, які умови необхідні у організації для того, щоб жінки могли успішно перекваліфікуватися та працювати за професіями, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, В2В-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські/стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)?

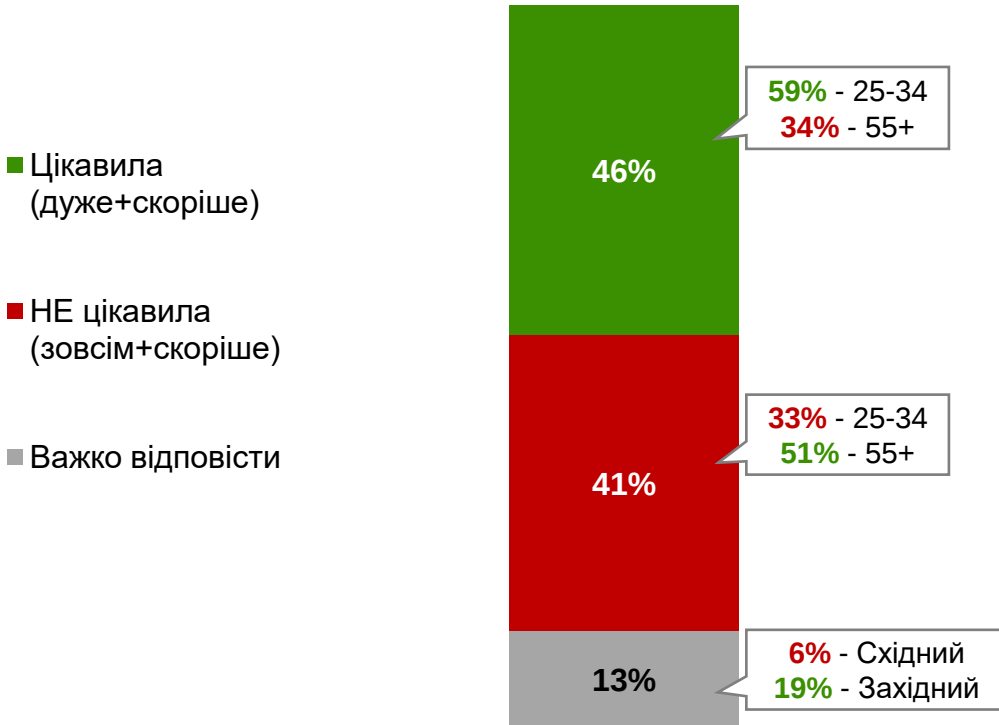
 Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом

ІНФОРМАЦІЯ ПРО МОЖЛИВОСТІ ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ ТА ЗАЦІКАВЛЕНІСТЬ У ТАКІЙ МОЖЛИВОСТІ

Зацікавленість у отриманні інформації



Зацікавленість у можливості



База: всі респондентки, N=1000
Чи хотіли б ви отримати більше інформації про можливості перекваліфікації в професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські/стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)? | Наскільки цікавила вас КОЛИ-НЕБУДЬ можливість перекваліфікації в професію, які зазвичай вважаються чоловічими?

XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**,
XX% порівнюючи з показником загалом

ТРУДНОЩІ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСУВАННЯ

**професії / організації, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, IT, склади, B2B-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)*



База: респондентки, які зараз або коли-небудь працювали за професією, що зазвичай вважається чоловічою, N=195

З якими труднощами ви стикалися під час працевлаштування у організації, де зазвичай працюють чоловіки? | Які труднощі ви зустрічали у просуванні в професіях, де зазвичай працюють чоловіки?

XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом

МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ТА МОТИВАЦІЯ ДО ОПАНУВАННЯ «ЧОЛОВІЧИХ» ПРОФЕСІЙ*

*професії, які зазвичай вважаються чоловічими (наприклад, технічні спеціальності, ІТ, склади, В2В-сектор, аварійне реагування, ТОП менеджерські / стратегічні позиції в технічних напрямках тощо)



Які механізми підтримки наявні у вашій компанії? | Якби вам запропонували безкоштовно опанувати одну із сучасних професій (в яких зазвичай домінують чоловіки (наприклад, ІТ, інженерія, будівництво тощо)), що для вас було б найважливішим при виборі?

XX% Статистично значущі відмінності вище / нижче, порівнюючи з показником загалом



ПРОФЕСІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА МОТИВАТОРИ ЗРОСТАННЯ

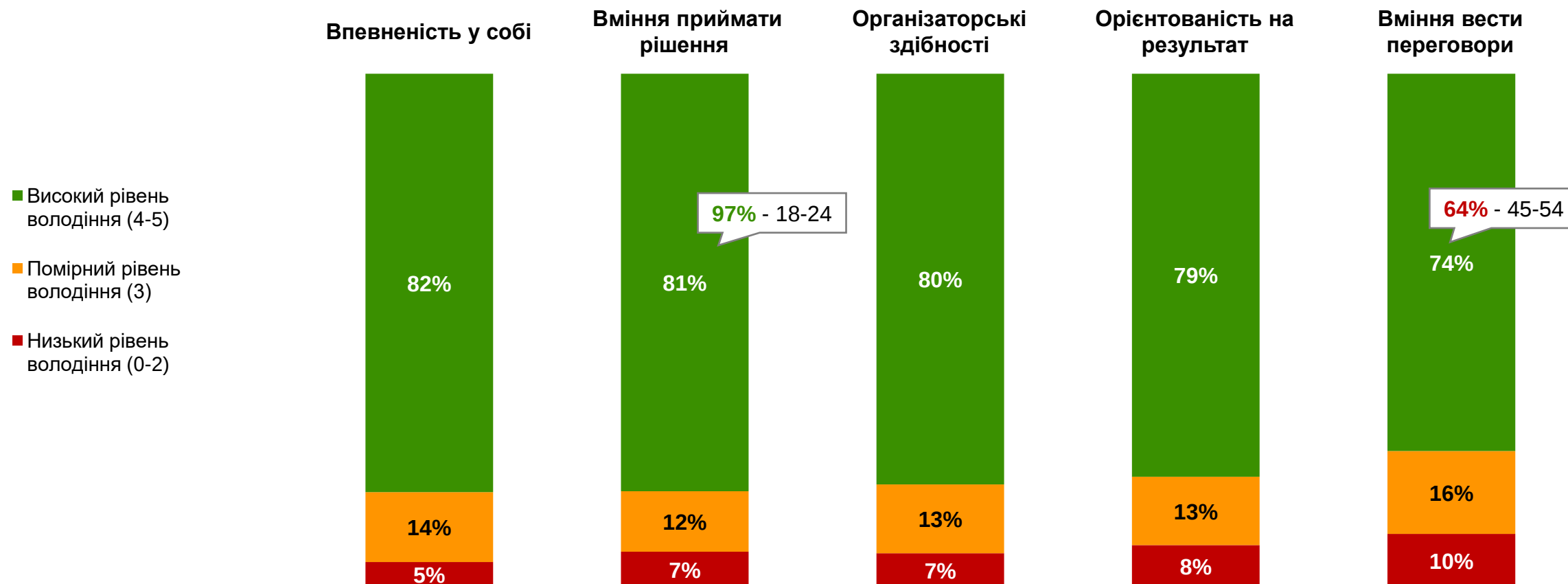
НАЙВАЖЛИВІШІ НАВИЧКИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ *(у віковому розрізі)*

	Загалом	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Комунікативні здібності	54%	48%	59%	47%	54%	57%
Лідерські навички	40%	46%	43%	37%	40%	38%
Стратегічне мислення	34%	33%	37%	32%	34%	35%
Цифрова грамотність	29%	15%	22%	29%	26%	39%
Технічні компетентності	22%	13%	18%	21%	26%	26%
Емоційна компетентність	19%	18%	26%	21%	20%	12%
Навички ведення переговорів	19%	35%	18%	20%	17%	15%
Хороші стосунки з керівництвом	19%	24%	15%	18%	22%	18%
Управління проєктами	8%	18%	11%	7%	8%	6%
Позаробоче спілкування з керівництвом	2%	5%	2%	2%	3%	1%
Інше	0,4%		0,3%	1%	1%	
Важко відповісти	9%	7%	9%	13%	7%	9%
База: N= 1000		93	193	229	193	292

База: всі респондентки
На вашу думку, які навички найважливіші для професійного зростання?

ОЦІНКА ХАРАКТЕРИСТИК ЖІНОК-КОЛЕГ (1/2)

(Top2Box / Bottom2Box)

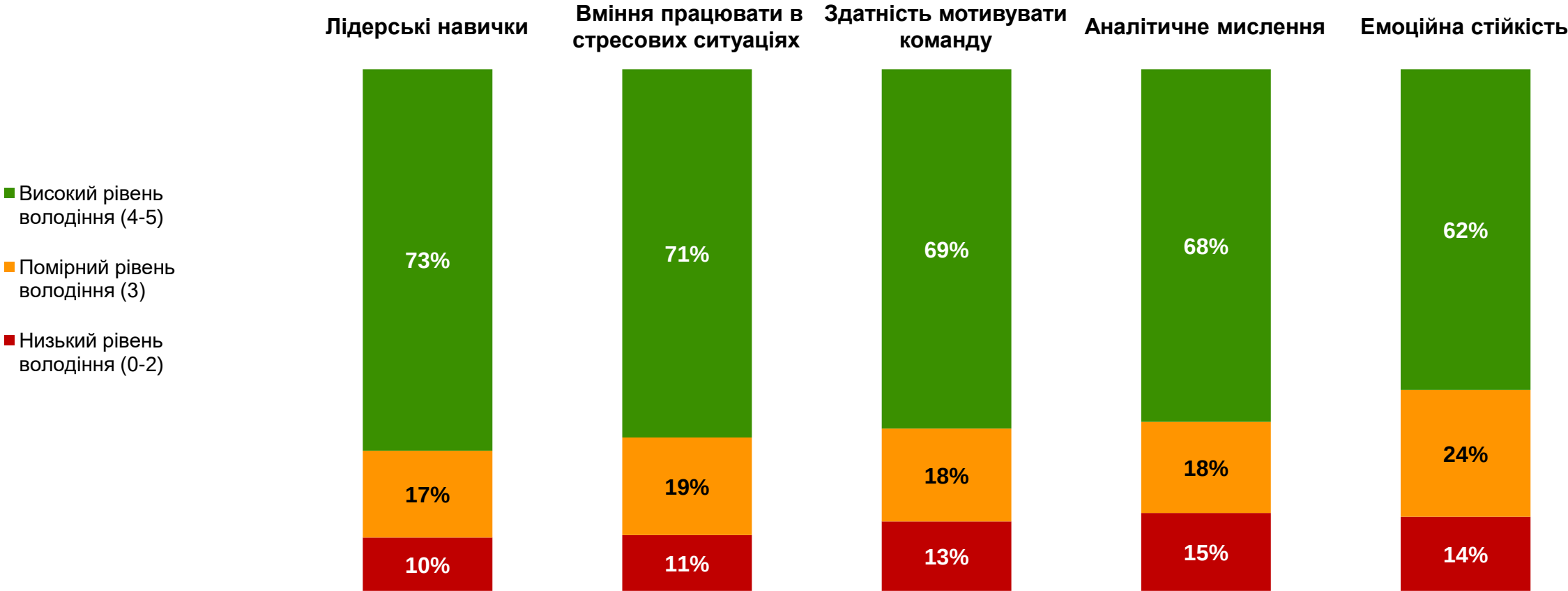


База: респондентки, які мають повну або часткову зайнятість, N=595
Сортування за спаданням показника «Високий рівень володіння (4-5)»
Наскільки жінки-колеги мають / володіють ...?

XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**,
порівнюючи з показником загалом

ОЦІНКА ХАРАКТЕРИСТИК ЖІНОК-КОЛЕГ (2/2)

(Top2Box / Bottom2Box)



База: респондентки, які мають повну або часткову зайнятість, N=595
Сортування за спаданням показника «Високий рівень володіння (4-5)»
Наскільки жінки-колеги мають / володіють ...?

XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**,
XX% порівнюючи з показником загалом, відсутні

МОТИВАТОРИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ

(у віковому розрізі)

	Загалом	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Можливість отримати вищу зарплату	62%	57%	66%	60%	67%	60%
Особистісний розвиток і нові навички	35%	43%	39%	33%	34%	32%
Гнучкість графіку та баланс між роботою та особистим життям	34%	33%	44%	39%	30%	26%
Кар'єрне зростання та нові можливості	26%	36%	34%	31%	21%	17%
Підвищення професійної репутації	16%	16%	16%	18%	17%	15%
Можливість допомагати іншим і працювати в команді	16%	11%	16%	16%	12%	19%
Цікаві та складні завдання	11%	5%	13%	10%	9%	14%
Визнання та похвала від колег чи керівництва	10%	18%	10%	10%	10%	
Інше	0,2%			0,5%	1%	
Важко відповісти	12%	9%	5%	11%	12%	18%
База: N=	1000	93	193	229	193	292

База: всі респондентки
Що найбільше мотивує особисто вас до професійного зростання?

МОТИВАТОРИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ

(у регіональному розрізі)

Gradus

biasless

	Загалом	Східний	Західний	Київ	Північний	Центральний	Південний
Можливість отримати вищу зарплату	62%	67%	59%	58%	64%	63%	63%
Особистісний розвиток і нові навички	35%	38%	34%	25%	35%	34%	45%
Гнучкість графіку та баланс між роботою та особистим життям	34%	36%	31%	30%	39%	33%	35%
Кар'єрне зростання та нові можливості	26%	27%	23%	30%	28%	28%	21%
Підвищення професійної репутації	16%	22%	15%	18%	19%	11%	20%
Можливість допомагати іншим і працювати в команді	16%	13%	17%	14%	19%	14%	16%
Цікаві та складні завдання	11%	14%	6%	17%	10%	14%	6%
Визнання та похвала від колег чи керівництва	10%	7%	14%	7%	11%	9%	11%
Інше	0,2%		1%				1%
Важко відповісти	12%	9%	11%	15%	11%	12%	11%
База: N=	1000	103	213	136	139	263	145

База: всі респондентки
Що найбільше мотивує особисто вас до професійного зростання?

Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом



ДОСВІД ПРОХОДЖЕННЯ СПІВБЕСІД ТА ПІДТРИМКА ВРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

ЗАПИТАННЯ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



*або догляду (наприклад, літні батьки, родичі з інвалідністю)

База: всі респондентки, N=1000

Під час прийому на роботу, які з наступних запитань вам задавали? | Чи проходили ви коли-небудь навчання (курси, тренінги, вебінари тощо) на тему "рівні права та можливості жінок і чоловіків"?



XX% Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником загалом

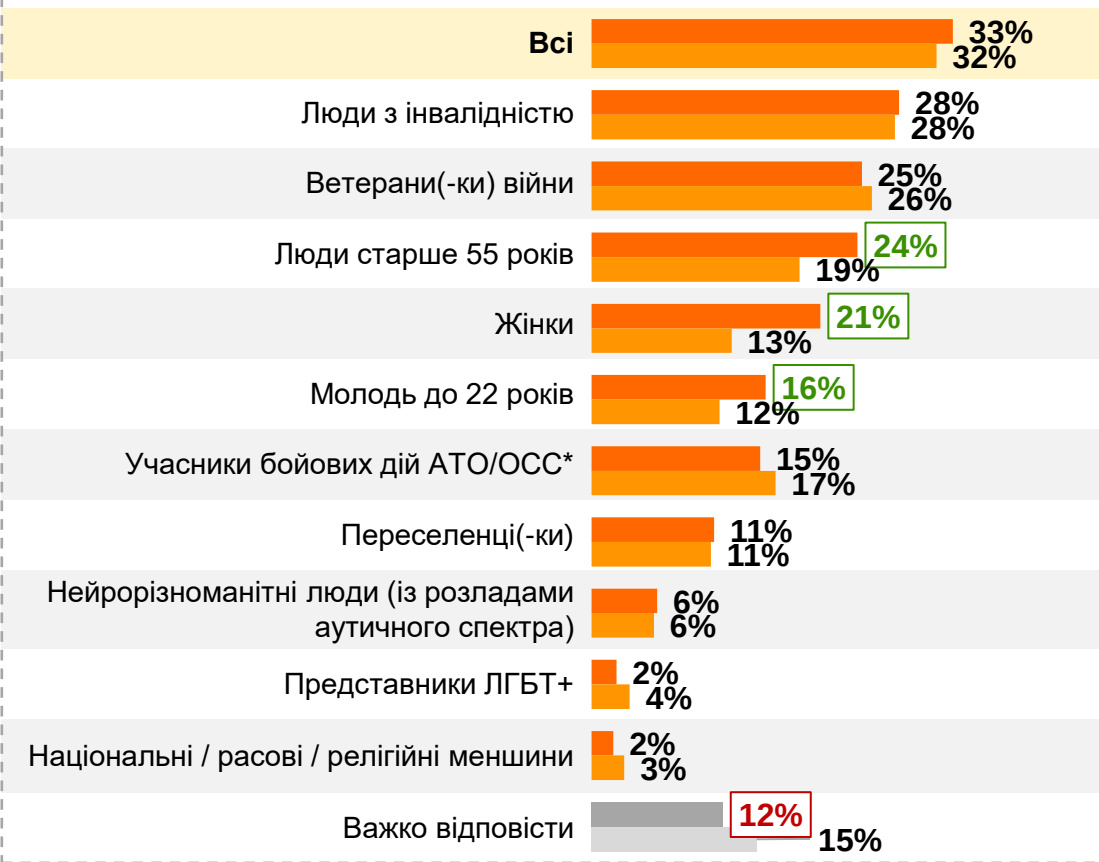
ПІДТРИМКА ВРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ

(у динаміці)

Березень 2025 (10-11.03.2025), N=1000

Травень 2024 (17-23.05.2024), N=1168

Групи, права яких держава має розширювати / збільшувати



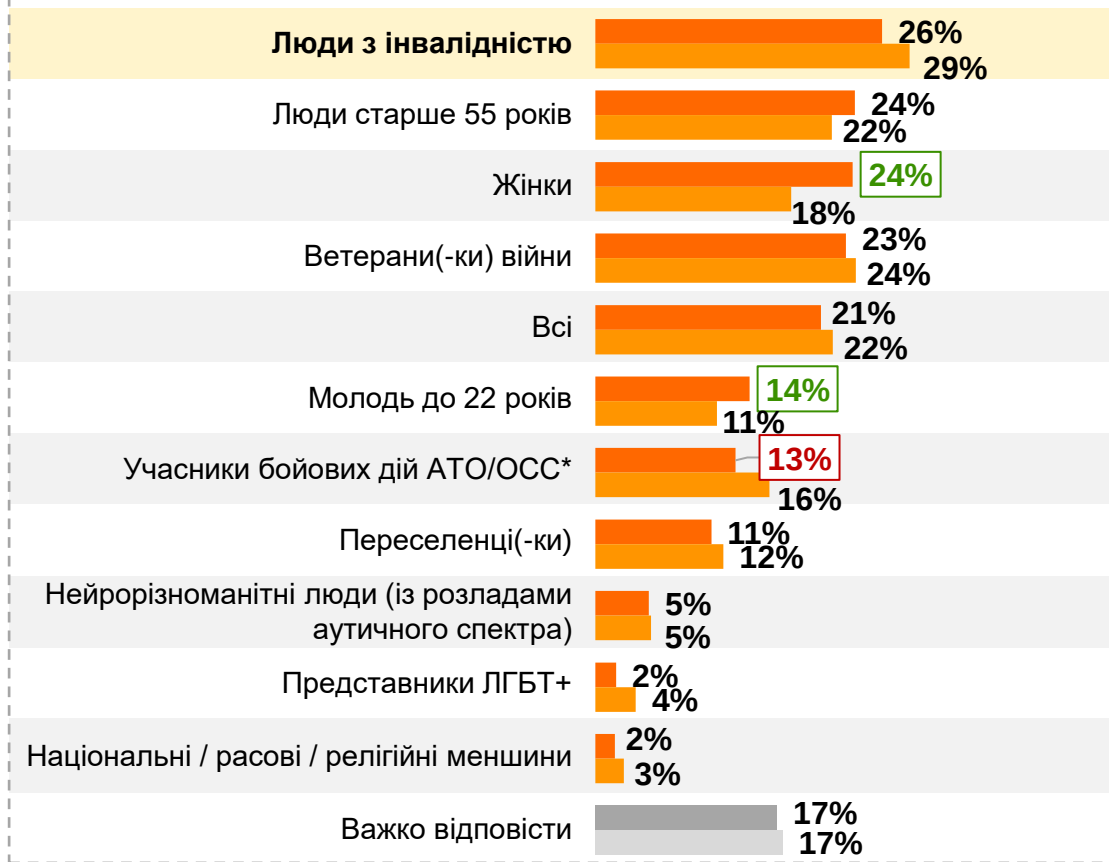
*на окупованій території Донецької чи Луганської області

База: всі респондентки

На вашу думку, права яких груп держава має розширювати / збільшувати в першу чергу? | Права яких з цих груп ви готові були б підтримувати особисто?

© 2025 Gradus Research Plus

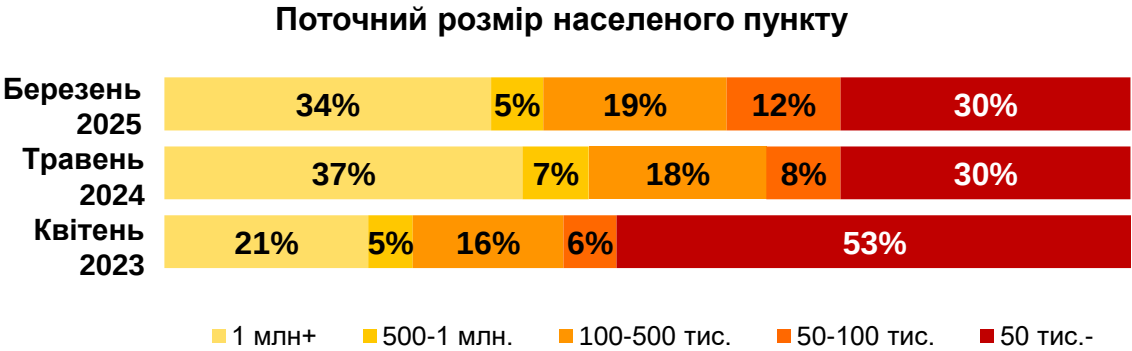
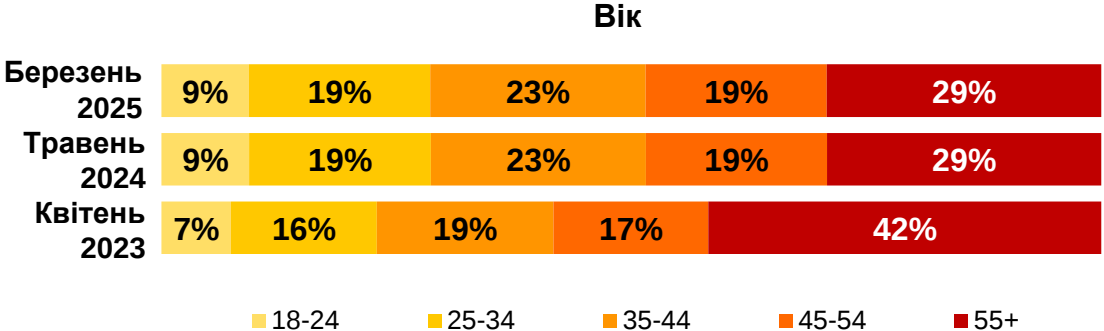
Групи, права яких особисто готові були б підтримувати



Статистично значущі відмінності **вище** / **нижче**, порівнюючи з показником попереднього періоду

ПРОФІЛЬ РЕСПОНДЕНТОК

ПРОФІЛЬ РЕСПОНДЕНТОК



 Gradus Research
Company

