



ВІДПУСТКА ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В УКРАЇНІ: ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ

Етап 5 з 5

Опитування серед роботодавців

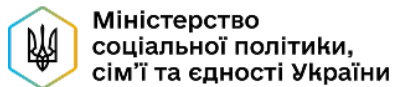
ГО «Генерація матерів Лада» з 2018 року створює умови й можливості для мам, щоб вони могли усвідомлено реалізовувати себе в різних особистісних і соціальних ролях.

У співпраці з дослідницькою компанією Gradus ми провели дослідження стану системи відпустки по догляду за дитиною, щоб зрозуміти, як зробити систему відповідною викликам сучасного українського суспільства та з'ясувати потенційні шляхи її реформування.

Дослідження є комплексним і складається з наступних етапів: аналіз законодавства та міжнародних практик, експертні інтерв'ю, опитування батьків, опитування роботодавців, фокус-групові дискусії серед батьків та тих, хто планує дітей.

Зараз ви переглядаєте п'яту частину — результати опитування серед роботодавців. Інші дослідження ви можете знайти у розділі [«Дослідження»](#) на сайті [«Генерації матерів Лада»](#).

Висловлені в цьому дослідженні висновки й рекомендації є результатом незалежного аналізу команди дослідження та необов'язково відображають офіційну позицію партнерів та організацій, які підтримали проведення дослідження.



ЗМІСТ



1. Дизайн дослідження.....	4
2. Ключові висновки.....	6
3. Політика компанії.....	13
4. Труднощі, пов'язані з відпусткою для догляду за дитиною.....	26
5. Вплив відпустки для догляду за дитиною на функціонування компанії.....	33
6. Повернення працівників після відпустки для догляду за дитиною.....	41
7. Вплив війни на відпустку для догляду за дитиною.....	46
8. Очікування щодо сімейного статусу.....	51



ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ



Метод збору інформації:

самозаповнення анкети в мобільному додатку Gradus.



Розмір вибірки:

200 респондентів



Цільова група дослідження:

чоловіки та жінки віком від 18 років, які проживають в Україні (крім тимчасово окупованих територій) і які працюють у компанії / як ФОП з найманими працівниками і мають повноваження ухвалювати рішення щодо працевлаштування, відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток для догляду за дитиною і кадрової політики



Період проведення поля:

18 - 24 грудня 2025 року.



КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

ВИСНОВКИ ПО ДОСЛІДЖЕННЮ (1/3)

Корпоративні практики та політики підтримки батьківства

- Кожен третій опитаний зазначає, що в компанії діють прозорі та зрозумілі правила найму та кар'єрного просування (36%), ще третина підкреслює відсутність дискримінації за статтю чи сімейним статусом (30%).
- Майже кожна друга компанія знайома з принципами WEPs: респонденти чули про них, однак офіційно до них не приєднувалися або не впроваджували їх (49%). Втім аналіз співвідношення впроваджених і задекларованих принципів та рівня обізнаності щодо WEPs показав, що більшість респондентів не є учасниками WEPs, але частково дотримуються їхніх принципів (52%).
- 39% респондентів зазначили, що в компаніях діє формалізована політика, чітко описана та зафіксована у внутрішніх документах, ще 20% - питання вирішуються індивідуально. Більшість опитаних повідомили, що у разі народження дитини співробітники фактично користуються офіційною відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами для матері (69%), та відпусткою для догляду за дитиною (65%).
- Щодо поширеності відпустки для догляду за дитиною, респонденти найчастіше зазначали, що для жінок така відпустка є типовою практикою (86%). Водночас для чоловіків вона є рідкісною або взагалі відсутньою в компаніях (79%).
- Основною формою корпоративної підтримки матерів респонденти найчастіше називали підтримку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до 3 років (53%), для чоловіків (татів) у компаніях немає загальноприйнятих форм підтримки. У 17% компаній це передбачає можливість дистанційної роботи, у 15% - індивідуальне узгодження умов праці, у 14% - повернення на попередню позицію після відпустки. Втім 50% респондентів стверджують, що співробітники і співробітниці часто звертаються з проханням про гнучкий графік/дистанційний формат роботи.

Труднощі, пов'язані з відпусткою для догляду за дитиною

- Респонденти зазначають різні труднощі, які виникають у компаніях, коли працівниця або працівник бере відпустку для догляду за дитиною: 27% відзначають потребу оперативно знаходити заміну, 26% - зростання навантаження на команду, 24% - переналаштування графіків та завантаження. Водночас відсутність єдиної домінуючої проблеми свідчить про те, що жодна з цих труднощів не є поширеною для всіх компаній.
- Половина респондентів (55%) зазначають, що компаніям складно організувати заміну співробітника на час його відпустки для догляду за дитиною. Більшою мірою це актуально для керівників чоловіків порівняно з жінками (62% проти 47% відповідно).
- Більшість опитаних погоджуються, що тривала перерва в роботі може впливати на професійний розвиток співробітників (80%). Ця думка також притаманна більшою мірою керівникам чоловікам порівняно з жінками (86% проти 73% відповідно).
- Бар'єрами, що заважають жінкам планувати вагітність або оформлювати відпустку для догляду за дитиною, частіше називали загальну невизначеність майбутнього через війну (34%), фінансову нестабільність або низький рівень державних виплат (32%) та страх народжувати в країні, де тривають бойові дії (31%). Бар'єрами для чоловіків частіше за все було названо мобілізаційні ризики та невизначеність (22%), загальну невизначеність майбутнього через війну (19%) та власні сумніви у готовності до тривалої відпустки з догляду за дитиною (17%).

ВИСНОВКИ ПО ДОСЛІДЖЕННЮ (2/3)

Вплив відпустки для догляду за дитиною та сімейного статусу на функціонування компанії

- 34% опитаних зазначили, що сімейний статус кандидатів не впливає на рішення роботодавця щодо найму на роботу.
- У більшості організацій ризику відпустки для догляду за дитиною оцінюють індивідуально: лише 21% компаній ставляться до цього однаково для жінок і чоловіків.
- Роботодавці загалом демонструють високу готовність підтримувати коротку (до року) та довготривалу (1-3 років) відпустку по догляду за дитиною незалежно від статі працівника, але ж повна підтримка відпустки жінок майже вдвічі вища, ніж чоловіків.
- Респонденти не мають загальноприйнятої точки зору щодо впливу відпустки для догляду за дитиною на кар'єру: 27% вважають, що тривала перерва може тимчасово знизити актуальність професійних навичок, 22% - що вона може уповільнювати кар'єрний розвиток, тоді як 19% відзначають, що гнучкі умови роботи допомагають мінімізувати можливі наслідки. Це свідчить, що потенційні кар'єрні ризики відпустки сприймаються по-різному, але частково їх можна компенсувати завдяки гнучким форматам праці.
- Серед респондентів відсутня єдина позиція щодо організації роботи під час тривалої відпустки для догляду за дитиною: компанії вводять заміну на час відпустки (26%), повертають працівників на попередню посаду без змін (22%) або тимчасово перерозподіляють обов'язки (17%), що свідчить про різноманітність практик і відсутність єдиного підходу.

Повернення працівників після відпустки для догляду за дитиною

- Найчастіше кадрові рішення щодо працівників після повернення з відпустки по догляду за дитиною пов'язані з практичними аспектами організації роботи: 26% респондентів зазначають потребу працівника у відгулах, лікарняних або додаткових відпустках, 19% - необхідність адаптації після тривалої перерви, а 16% - перерозподіл функцій у команді під час відсутності. Це свідчить про те, що кадрові рішення здебільшого обумовлені організаційними потребами компаній, а не оцінкою професійних якостей працівників.
- 72% респондентів стверджують, що після відпустки для догляду за дитиною до компанії повертається більшість співробітників або майже всі (31%).
- Респонденти частіше зазначають, що після повернення з відпустки для догляду за дитиною компанія готова інвестувати в працівника повністю (21%), частково (23%) або в окремих випадках (23%). Щодо можливості повернення на попередню посаду після такої відпустки, найчастіше опитані вказують, що співробітники завжди повертаються на попередню посаду (21%) або повертаються у більшості випадків (19%); ще 14% зазначають, що повернення можливе, однак інколи працівників переводять на іншу рівнозначну посаду.
- Для співробітників, які повернулися з відпустки для догляду за дитиною, компанія зазвичай надає такі форми підтримки, як гнучкий графік роботи (24%), можливість працювати дистанційно або у змішаному форматі (21%), можливість часткової зайнятості (15%).

ВИСНОВКИ ПО ДОСЛІДЖЕННЮ (3/3)

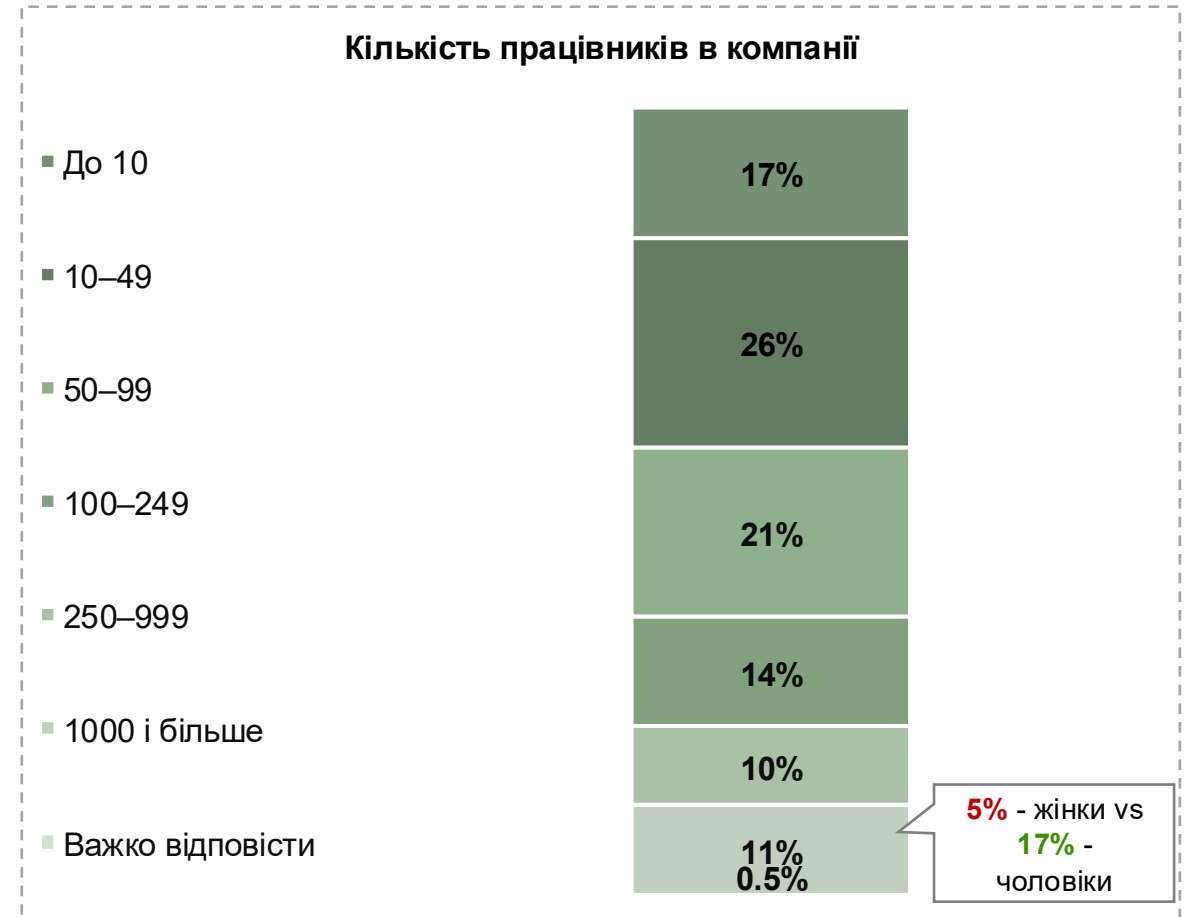
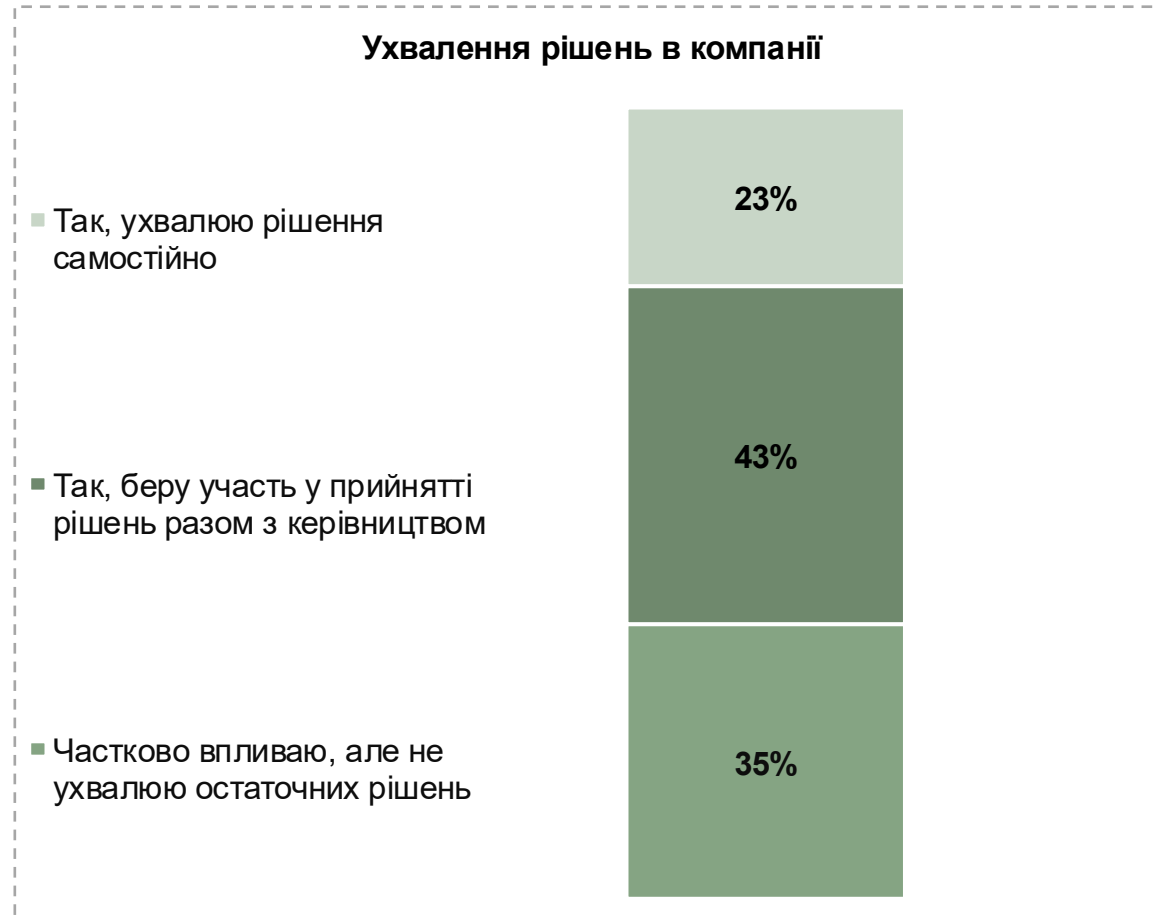
Вплив війни на відпустку для догляду за дитиною

- Відсутня загальноприйнята думка щодо впливу війни на можливість поєднувати роботу й догляд за дітьми: респонденти зазначають, що війна ускладнила це через відсутність партнера, який служить або мобілізований (26%), часті відключення електроенергії чи зв'язку (25%), а також закриття або нестабільну роботу дитячих садків і шкіл (23%).
- Стосовно мобілізаційних ризиків респонденти зазначають, що мобілізація призводить до зростання навантаження на співробітників, які залишилися (24%), змушує компанії оперативно шукати заміну мобілізованим працівникам (21%) та ускладнює планування довгострокових кадрових рішень (19%) тощо.
- Щодо готовності враховувати можливу мобілізацію працівника з маленькими дітьми найчастіше зазначають, що компанія проводить або ініціює бронювання критично важливих працівників (28%), зберігає робоче місце на період служби працівника (26%) та готова розглядати кожен випадок індивідуально (24%).
- Серед форм підтримки, що компанія готова надавати працівницям, чії партнери служать, мобілізовані, поранені або перебувають у полоні, найчастіше згадується можливість дистанційної або частково дистанційної роботи (18%), фінансова допомога / одноразові або регулярні виплати (18%) та гнучкий графік роботи (17%). Втім можливість дистанційної або частково дистанційної роботи є більш притаманною для опитаних з Києва (37%).

Очікування щодо сімейного статусу

- Респонденти відзначають, що компанія має однаково підтримувати і жінок, і чоловіків у питаннях відпусток для догляду за дитиною (34%), а лікарняні по дитині та дитячі заходи є нормальною частиною життя працівників, і компанія має це враховувати (33%).
- На підприємствах не сформувалося домінуючих неформальних очікувань щодо участі матері й батька у догляді за дитиною: відповіді респондентів розподіляються між кількома твердженнями з близькими показниками (16–17%). Це свідчить про відсутність єдиного усталеного уявлення та про співіснування різних, інколи суперечливих, підходів до ролей матері й батька в компаніях.
- Серед бажаних державних сервісів або змін найчастіше називають підвищення державних виплат по догляді за дитиною (28%), Можливість бронювання працівників, які мають малих дітей (22%), Розширення доступу до державних дитячих садків (20%), Спрощення оформлення лікарняних та інших документів, пов'язаних із доглядом за дитиною (19%).
- Серед стимулів та державних програм, які могли б збільшити готовність підтримувати відпустку для догляду за дитиною, найбільша частка респондентів вказала чіткі та прозорі правила оформлення відпусток для обох батьків (24%), підвищення державних виплат (22%), підтримка у бронюванні працівників, які є активними батьками малих дітей (18%) тощо.
- Опитані також зазначають, що підприємства готові впровадити корпоративні зміни для підтримки батьків: гнучкий або гібридний графік роботи (25%), підтримку працівників, чії партнери служать чи мобілізовані (23%), створення можливостей часткової зайнятості (20%) тощо.

УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ ТА РОЗМІР КОМПАНІЇ



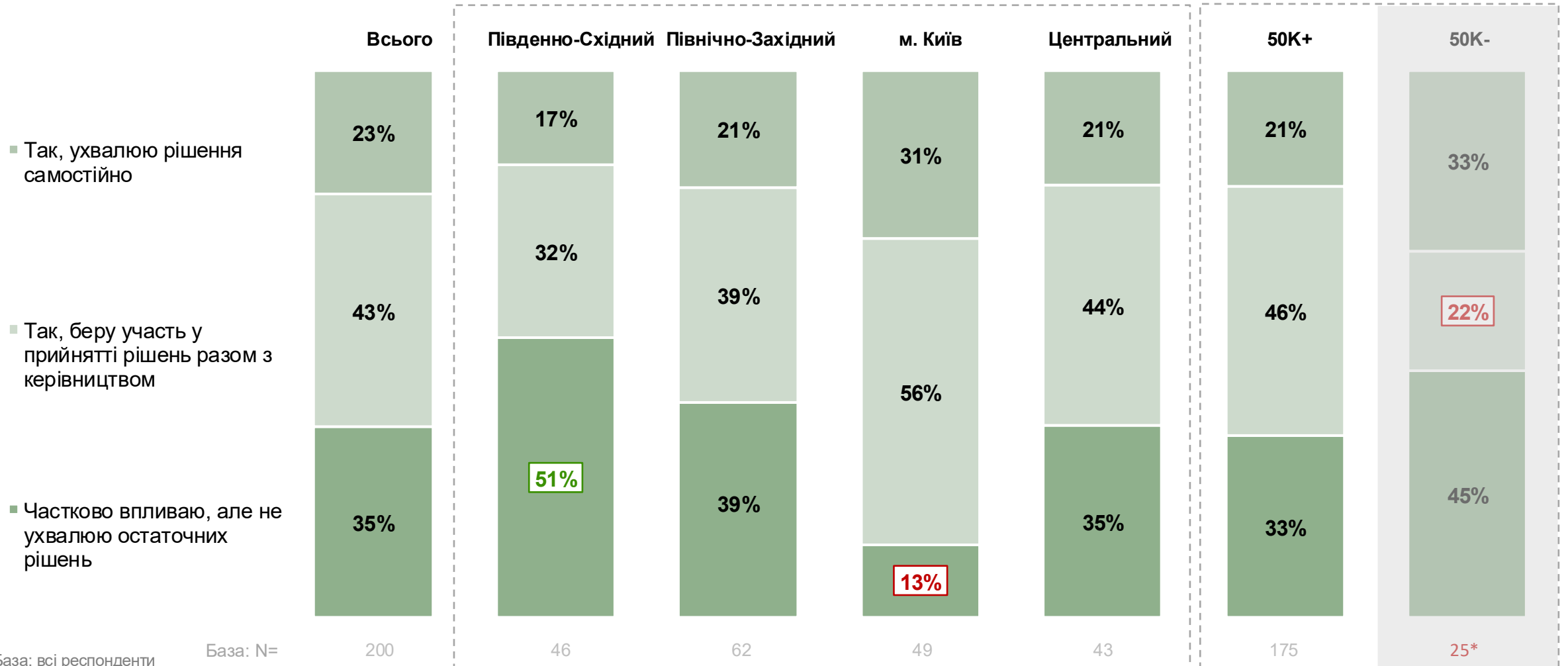
База: всі респонденти, N=200

Чи входить у ваші обов'язки ухвалення рішень щодо працевлаштування, відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток для догляду за дитиною і кадрової політики?

Скільки працівників працює у вашій організації зараз?

УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ

(у розрізі регіонів та за розміром населених пунктів)



База: всі респонденти

Чи входить у ваші обов'язки ухвалення рішень щодо працевлаштування, відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, відпусток для догляду за дитиною і кадрової політики?

© 2025 Генерація Матерів Лада *Довідкова інформація, вибірка недостатня для статистичного аналізу

XX% Статистично значущі відмінності **вище / нижче**, порівнюючи з показником загалом
XX% порівнюючи з показником загалом
 *50K- порівнюються з 50K+

СЕКТОР ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ

(у розрізі статі та віку)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+
Сфера послуг	17%	19%	15%	21%	15%	16%
Виробництво	17%	25%	8%	5%	24%	20%
Охорона здоров'я	11%	6%	18%	17%	6%	15%
Освіта	10%	1%	20%	14%	8%	7%
Рітейл та торгівля	9%	10%	7%	8%	9%	8%
Державний сектор	6%	6%	6%	7%	6%	4%
Логістика та транспорт	5%	8%	2%	3%	7%	5%
Громадське харчування	5%	4%	6%	6%	4%	4%
Культура та креативні індустрії	4%	4%	5%	4%	4%	6%
ІТ та телеком	3%	6%		3%	4%	3%
Фінанси, банки, страхування	3%	2%	5%	6%	3%	
Сільське господарство	3%	3%	3%	3%	3%	7%
Оборонна сфера / виробництво	3%	4%	1%		4%	5%
Інше	2%	2%	3%	4%	2%	2%
	База: N= 200	109	91	64	98	38

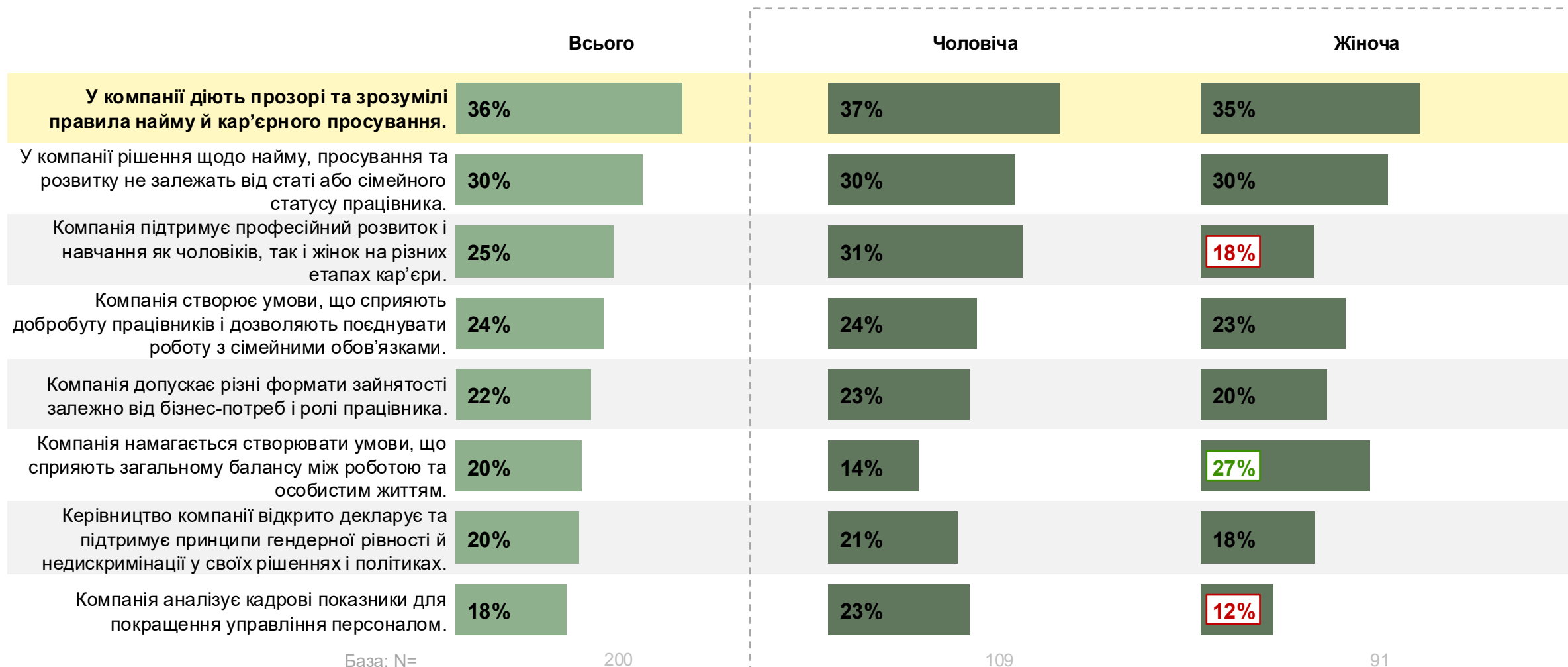
База: всі респонденти
Який основний сектор діяльності вашої компанії?



ПОЛІТИКА КОМПАНІЇ

ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (1/2)

(у розрізі статі)



База: всі респонденти

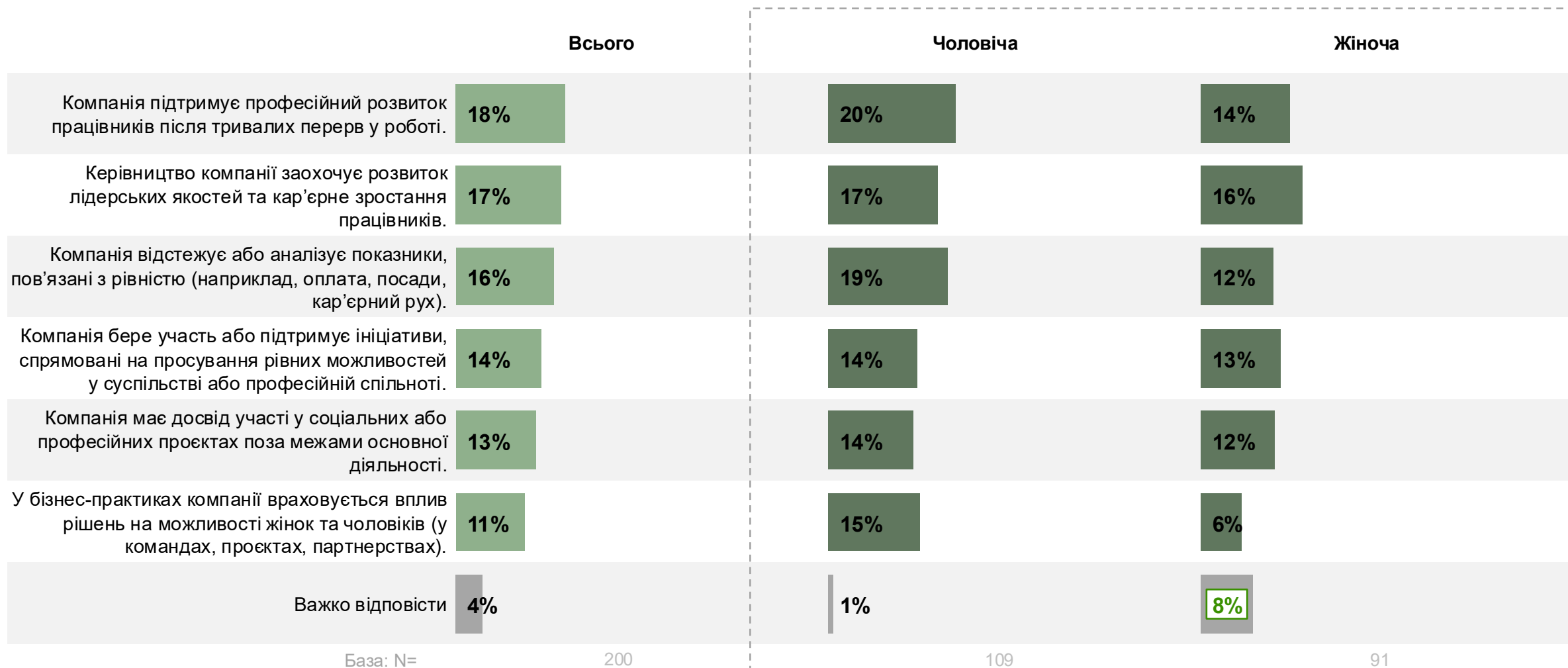
Наскільки наведені нижче твердження описують підхід вашої компанії до управління персоналом і корпоративної культури?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (2/2)

(у розрізі статі)



База: всі респонденти

Наскільки наведені нижче твердження описують підхід вашої компанії до управління персоналом і корпоративної культури?

© 2025 Генерація Матерів Лада

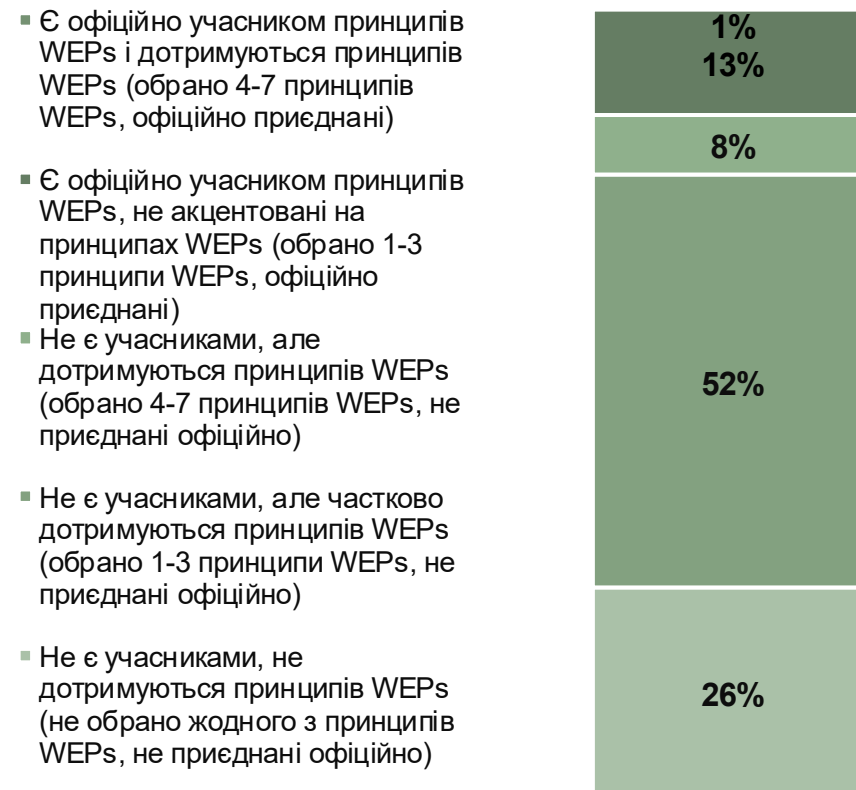
XX% Статистично значущі відмінності **вище / нижче**, порівнюючи з показником загалом
XX% *Жінки порівнюються з чоловіками

ПРИНЦИПИ РОЗШИРЕННЯ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК (WEPs)

Номінальне відношення до WEPs



Фактичне відношення до WEPs



База: всі респонденти, N=200

Чи знайома ваша компанія з Принципами розширення прав і можливостей жінок (WEPs)?

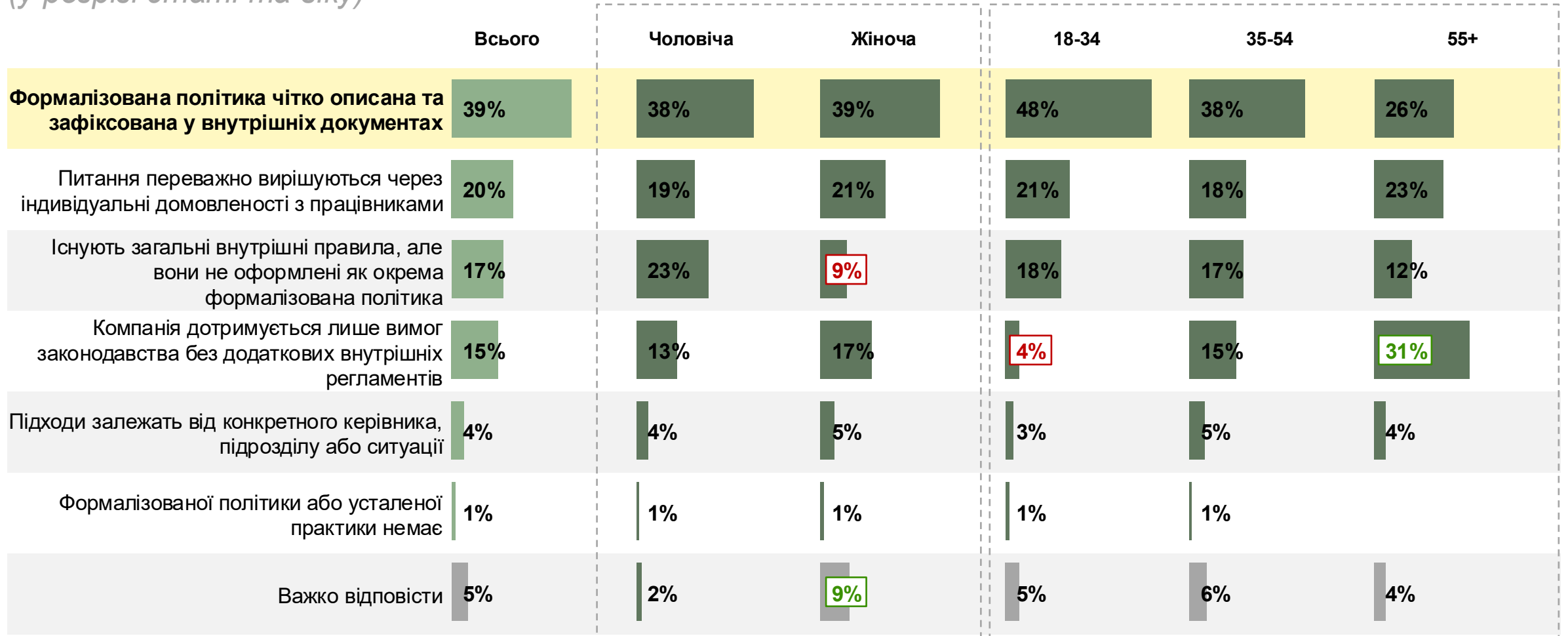
Аналіз співвідношення впроваджених / декларованих принципів та знанням про принципи розширення прав і можливостей жінок (WEPs)

© 2025 Генерація Матерів Лада

XX% Статистично значущі відмінності **вище / нижче**, порівнюючи з показником загалом
*50K- порівнюються з 50K+

ПОЛІТИКА ВІДПУСТОК, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ НАРОДЖЕННЯМ ТА ДОГЛЯДОМ ЗА ДИТИНОЮ

(у розрізі статі та віку)



База: всі респонденти

База: N= 200

109

91

64

98

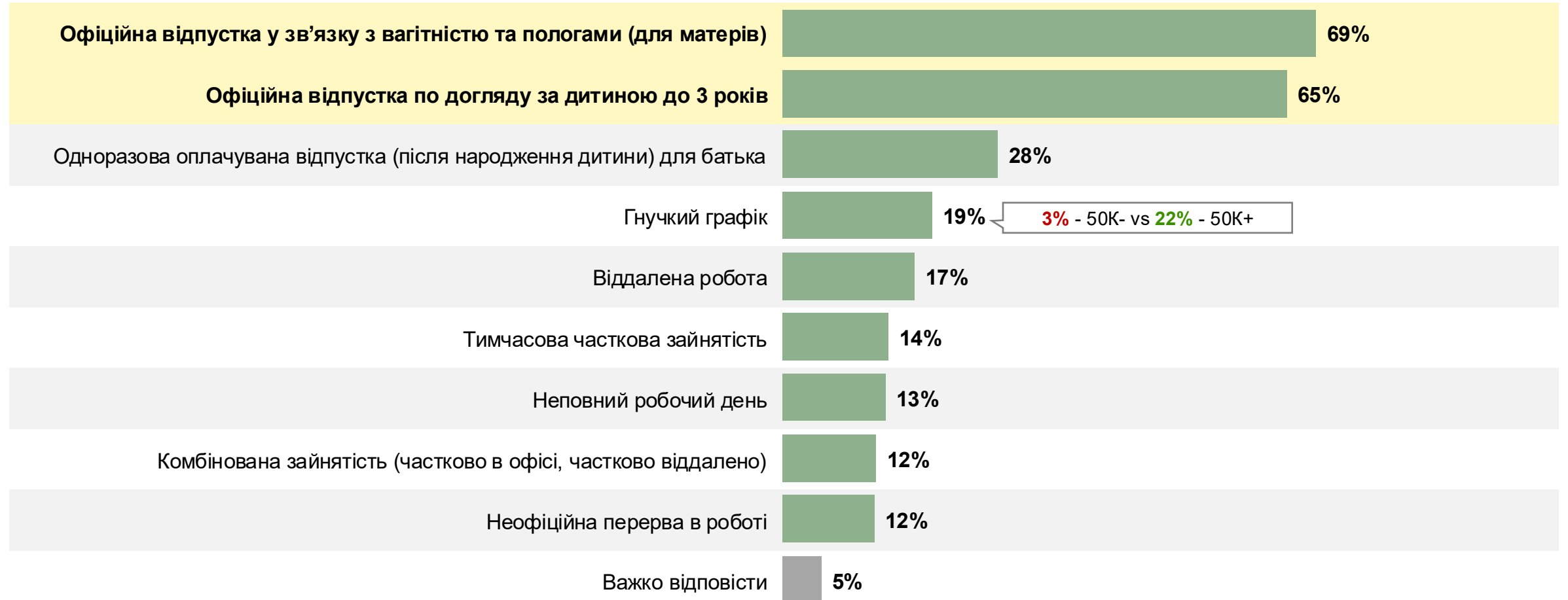
38

Чи має ваша організація чітко сформульовану та зафіксовану політику щодо відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами і відпусток по догляду за дитиною для всіх працівників, незалежно від статі?

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

ВИДИ ВІДПУСТОК, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ НАРОДЖЕННЯМ ТА ДОГЛЯДОМ ЗА ДИТИНОЮ



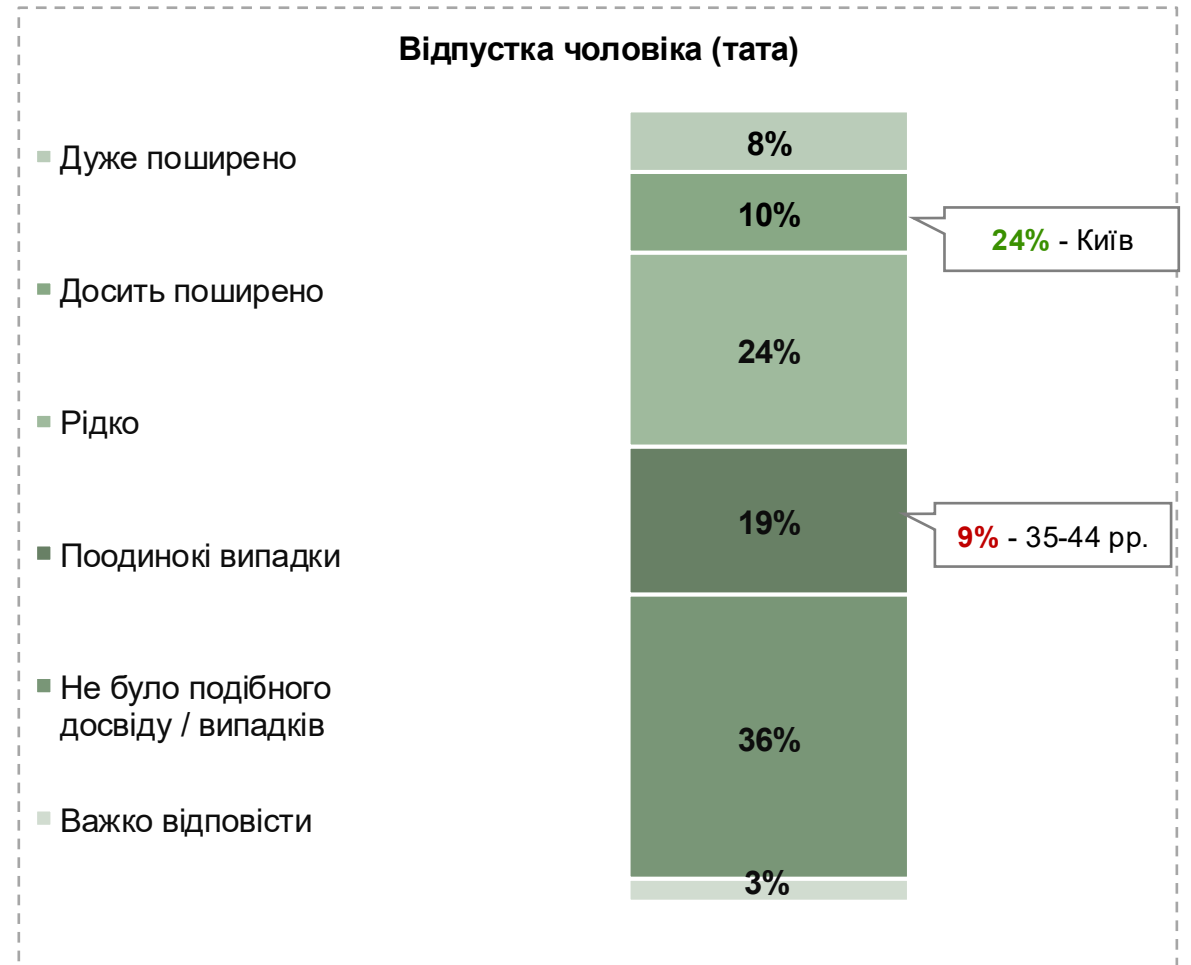
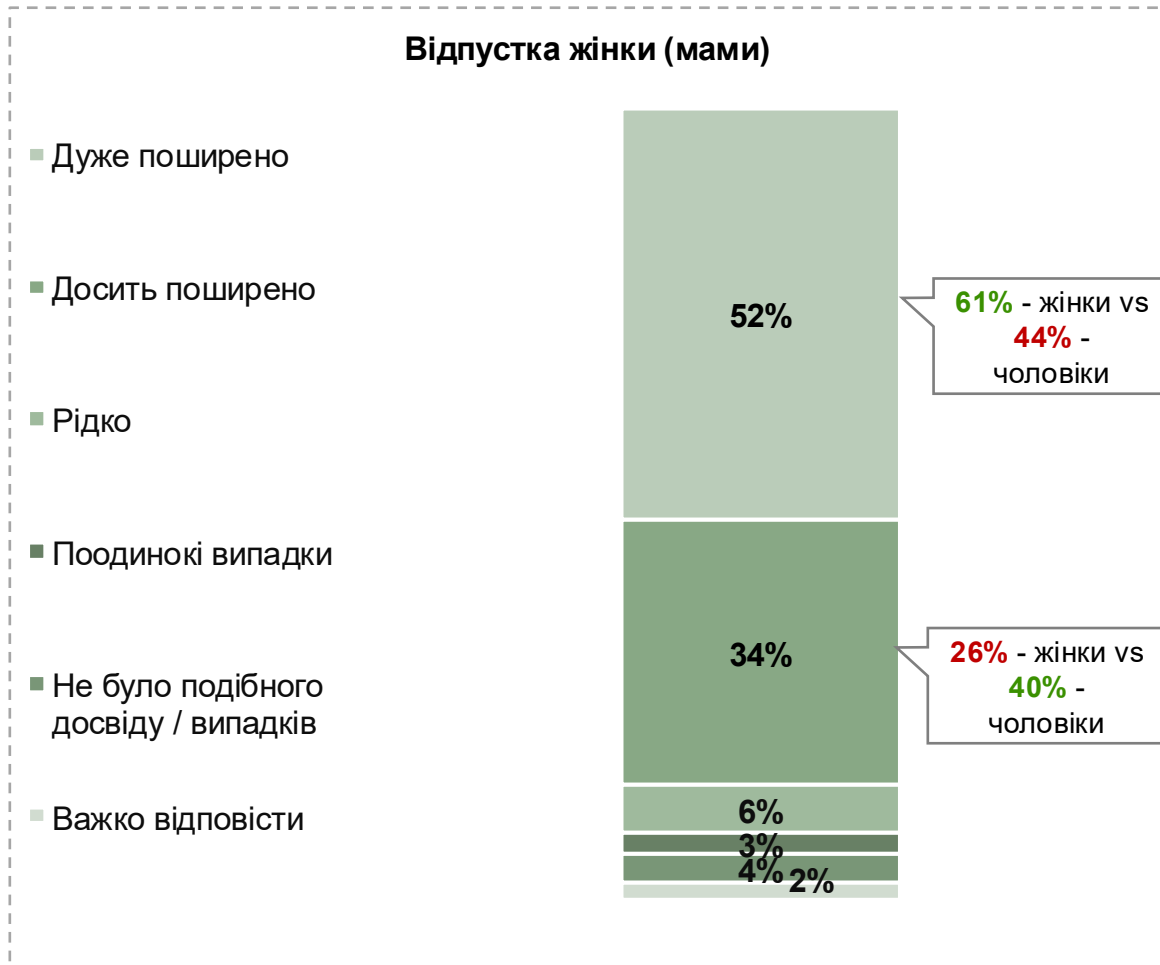
База: всі респонденти, N=200

Які види відпусток або форматів зайнятості, пов'язаних із народженням та доглядом за дитиною, фактично використовують співробітники вашої компанії?

© 2025 Генерація Матерів Лада

XX% Статистично значущі відмінності **вище / нижче**, порівнюючи з показником загалом
XX% *50K- порівнюються з 50K+

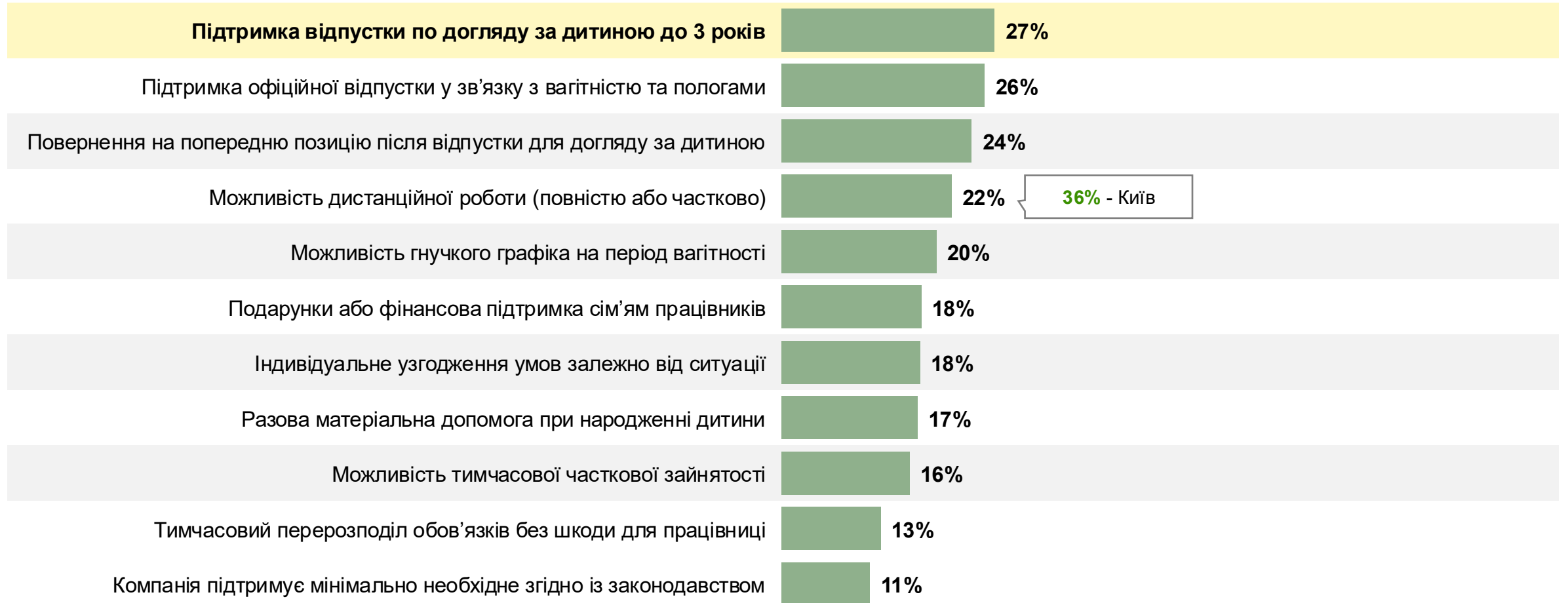
ПОШИРЕНІСТЬ ВИХОДУ У ВІДПУСТКУ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ



База: всі респонденти, N=200

Наскільки поширено у вашій компанії, що у відпустку для догляду за дитиною йдуть жінки (мами)?
 Наскільки поширено у вашій компанії, що у відпустку для догляду за дитиною йдуть чоловіки (тати)?

ФОРМИ ПІДТРИМКИ ДЛЯ ЖІНОК (1/2)



База: всі респонденти, N=200

Які форми підтримки ваша організація надає працівницям (мамам), які планують вагітність або бажають взяти відпустку для догляду за дитиною згідно з політикою компанії?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

ФОРМИ ПІДТРИМКИ ДЛЯ ЖІНОК (2/2)



База: всі респонденти, N=200

Які форми підтримки ваша організація надає працівницям (мамам), які планують вагітність або бажають взяти відпустку для догляду за дитиною згідно з політикою компанії?

ФОРМИ ПІДТРИМКИ ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ (1/2)

(у розрізі статі, віку, регіону та розміру населеного пункту)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+	Південно-Східний	Північно-Західний	м. Київ	Центральний	50K+	50K-
Можливість дистанційної роботи (повністю або частково)	17%	22%	11%	13%	19%	20%	13%	15%	28%	14%	18%	11%
Індивідуальне узгодження умов залежно від ситуації	15%	17%	12%	9%	12%	30%	21%	12%	18%	8%	16%	5%
Компанія підтримує мінімально необхідне згідно із законодавством	14%	19%	9%	6%	16%	23%	8%	11%	21%	17%	15%	6%
Повернення на попередню позицію після відпустки для догляду за дитиною	14%	12%	15%	16%	13%	10%	12%	13%	14%	16%	14%	10%
Разова матеріальна допомога при народженні дитини	13%	14%	12%	9%	17%	10%	19%	12%	2%	22%	13%	11%
Надання одноразової оплачуваної відпустки (після народження дитини) для чоловіків	13%	16%	10%	12%	12%	17%	13%	17%	9%	12%	13%	16%
Підтримка оформлення відпустки для догляду за дитиною до 3 років	13%	10%	15%	16%	11%	10%	10%	22%	7%	9%	11%	20%
Можливість тимчасової часткової зайнятості	12%	14%	11%	9%	14%	15%	12%	13%	16%	9%	14%	4%
Можливість гнучкого графіка на період вагітності	12%	16%	8%	16%	11%	9%	15%	10%	14%	10%	14%	
Адаптаційна програма після повернення з відпустки для догляду за дитиною	8%	8%	9%	13%	7%	4%	11%	4%	10%	9%	9%	3%
Подарунки або фінансова підтримка сім'ям працівників	8%	8%	7%	7%	9%	5%	4%	8%	10%	9%	9%	
База: всі респонденти	200	109	91	64	98	38	46	62	49	43	175	25*

База: всі респонденти

База: N=

200

109

91

64

98

38

46

62

49

43

175

25*

Які форми підтримки ваша організація надає працівникам (татам) у разі народження дитини або їхнього бажання взяти відпустку для догляду за дитиною згідно з політикою компанії?

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

XX% *Жінки порівнюються з чоловіками

ФОРМИ ПІДТРИМКИ ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ (2/2)

(у розрізі статі, віку, регіону та розміру населеного пункту)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+	Південно-Східний	Північно-Західний	м. Київ	Центральний	50K+	50K-
Психологічна підтримка або консультації для батьків	8%	8%	7%	12%	6%	4%	7%	7%	12%	3%	9%	
Тимчасовий перерозподіл обов'язків без шкоди для працівника	7%	11%	3%	10%	7%	3%	14%	5%	9%	3%	7%	13%
Організація сімейних подій, корпоративів, майстер-класів для дітей	6%	8%	4%	11%	2%	7%	3%	10%	3%	7%	6%	6%
Наявність або підтримка дитячої кімнати на робочому місці	6%	8%	3%	12%	3%	4%	9%	7%	3%	5%	7%	0%
Партнерські програми з освітніми або дитячими центрами	6%	8%	4%	10%	5%	3%	1%	1%	18%	3%	6%	3%
Організація літніх таборів або компенсація дитячих путівок	6%	9%	2%	5%	6%	6%	7%	1%	11%	5%	6%	6%
Компенсація або часткова оплата дитячого садка / приватних центрів	5%	5%	5%	4%	7%	1%	2%	5%	11%	1%	6%	
Менторська або наставницька підтримка під час повернення на роботу після відпустки для догляду за дитиною	5%	4%	6%	8%	4%	3%	3%	6%	4%	7%	6%	
Поки не можемо забезпечити додаткову підтримку	7%	6%	8%	8%	7%	4%	5%	7%	7%	9%	5%	19%
Важко відповісти	16%	12%	21%	16%	18%	13%	21%	20%	2%	21%	16%	14%
	База: N= 200	109	91	64	98	38	46	62	49	43	175	25*

База: всі респонденти

Які форми підтримки ваша організація надає працівникам (татам) у разі народження дитини або їхнього бажання взяти відпустку для догляду за дитиною згідно з політикою компанії?

© 2025 Генерація Матерів Лада *Довідкова інформація, вибірка недостатня для статистичного аналізу

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

ЗАОХОЧЕННЯ УЧАСТІ БАТЬКІВ ТА ЧАСТОТА ЗВЕРНЕНЬ ЩОДО ВІДПУСТОК

Заохочення участі батька у вихованні дитини

- Так, це важливо й має бути частиною політики компанії
- Так, але лише у вигляді рекомендацій, а не формальних правил
- Це може бути корисно, але залежить від можливостей конкретної компанії
- Не бачу потреби у формальному заохоченні
- Компанія не повинна втручатися у сімейні рішення
- Важко відповісти



Частота звернень щодо гнучкого або дистанційного графіку

- Часто (дуже + скоріше)
- НЕ часто (зовсім + скоріше)
- Важко відповісти



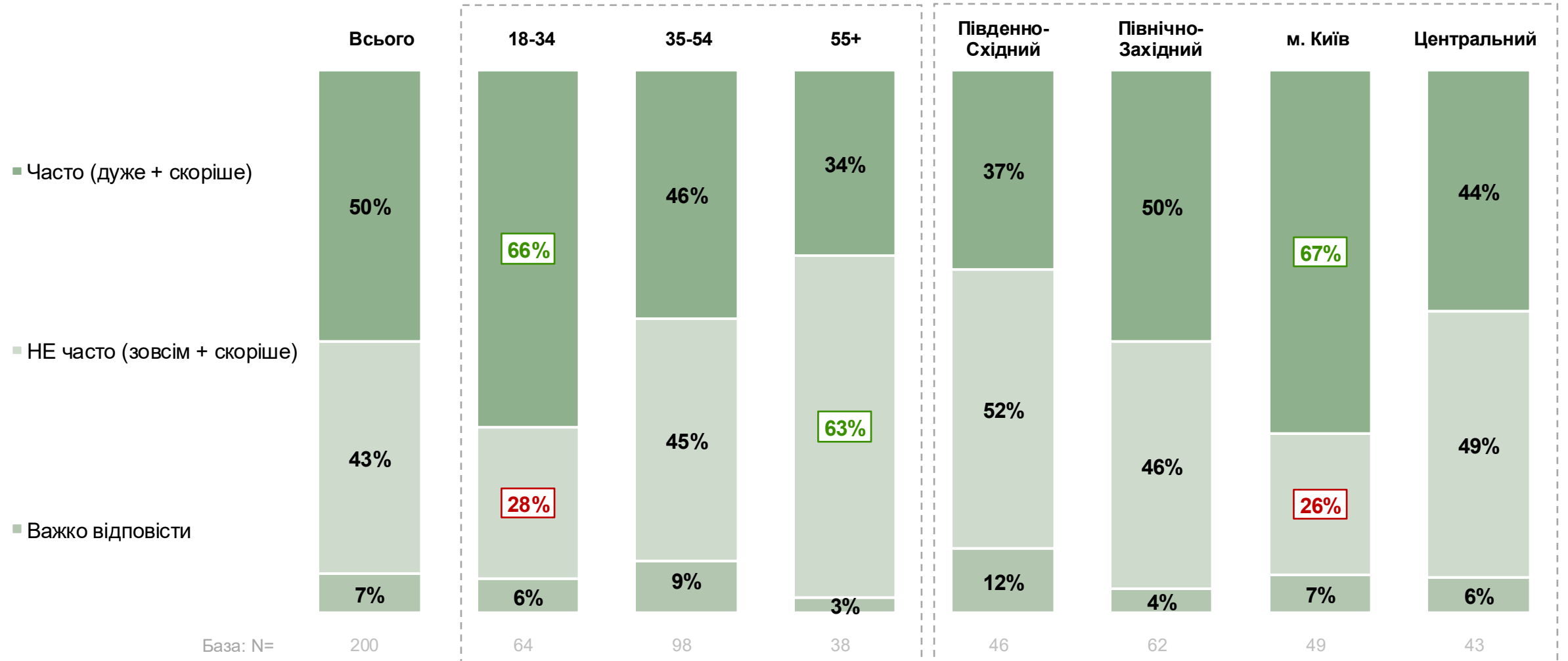
База: всі респонденти, N=200

Чи вважаєте ви, що участь батька у догляді за дитиною має бути формально заохочена на рівні компанії?

Наскільки часто співробітники звертаються з проханням про гнучкий графік або дистанційну роботу через догляд за дітьми?

ЧАСТОТА ЗВЕРНЕНЬ ЩОДО ГНУЧКОГО ГРАФІКУ

(у розрізі віку та регіону)



База: всі респонденти
Наскільки часто співробітники звертаються з проханням про гнучкий графік або дистанційну роботу через догляд за дітьми?

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



ТРУДНОЩІ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВІДПУСТКОЮ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

ТРУДНОЩІ В КОМПАНІЇ ЧЕРЕЗ ВІДПУСТКУ

(у розрізі статі, віку та розміру населеного пункту)

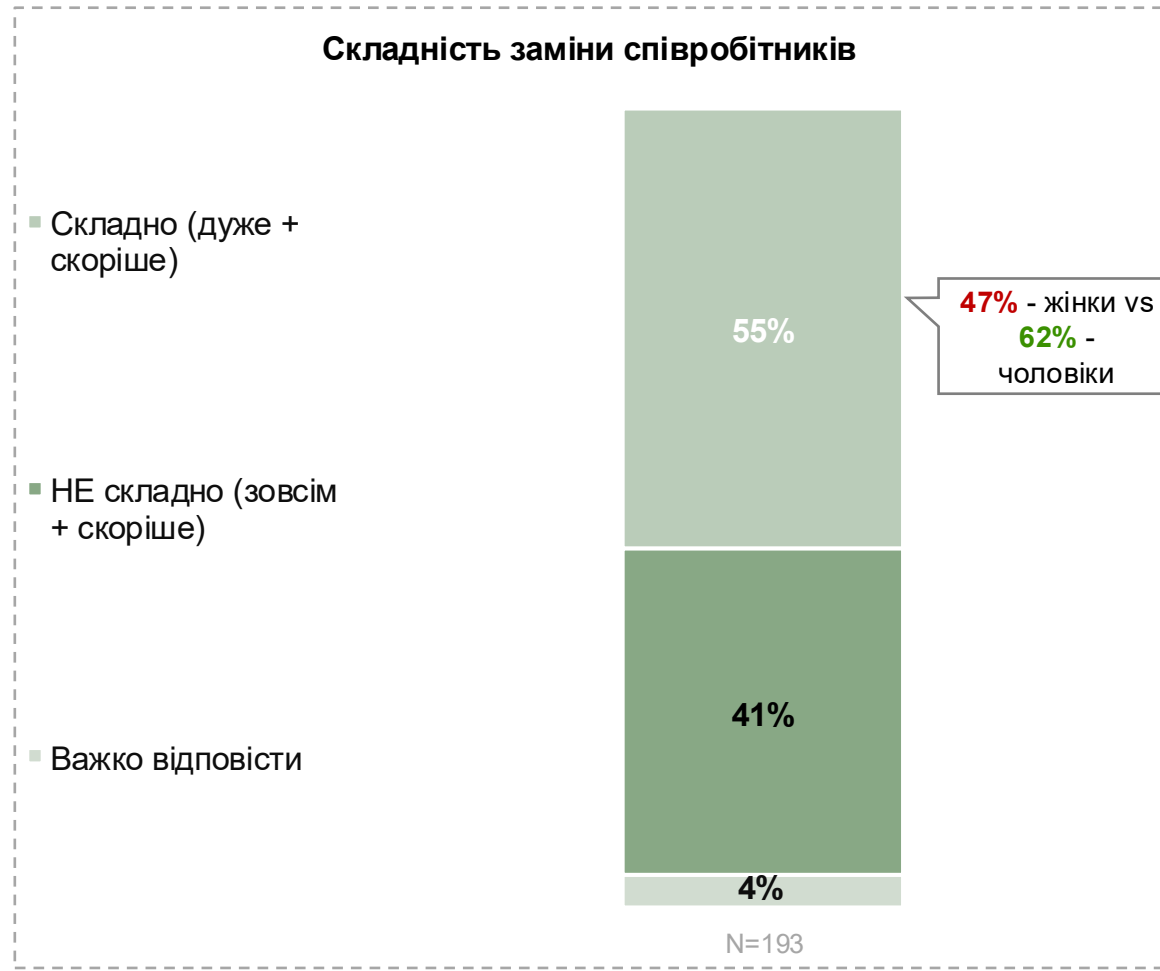
	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+	50K+	50K-
Потреба оперативно знаходити заміну	27%	26%	28%	20%	27%	37%	25%	38%
Зростання навантаження на команду	26%	32%	20%	27%	23%	33%	24%	46%
Потреба переналаштувати графіки та завантаження	24%	25%	22%	18%	25%	30%	23%	31%
Потреба додаткового навчання заміни	23%	30%	15%	23%	24%	23%	24%	20%
Складність у плануванні довгострокових завдань	16%	19%	13%	22%	18%	3%	17%	10%
Ризик, що працівник не повернеться на попередню посаду	15%	16%	13%	14%	17%	13%	17%	
Фінансове навантаження, пов'язане з пошуком і введенням заміни	14%	18%	9%	14%	14%	12%	15%	8%
Відсутність внутрішніх процедур або планів заміщення	11%	14%	7%	4%	16%	7%	11%	6%
Затримки у проєктах або зниження їх темпу	9%	9%	9%	15%	8%	1%	10%	3%
Втрата експертизи або унікальних навичок на період відсутності	9%	12%	5%	17%	7%		10%	
Відпустка для догляду за дитиною не створює суттєвих труднощів	11%	9%	13%	12%	6%	20%	11%	11%
Важко відповісти	7%	7%	8%	7%	10%	3%	8%	4%
База: N=	193	105	88	62	92	38	170	22*

База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця
Які основні труднощі виникають у вашій компанії, коли працівниця або працівник бере відпустку для догляду за дитиною ?

© 2025 Генерація Матерів Лада *Довідкова інформація, вибірка недостатня для статистичного аналізу

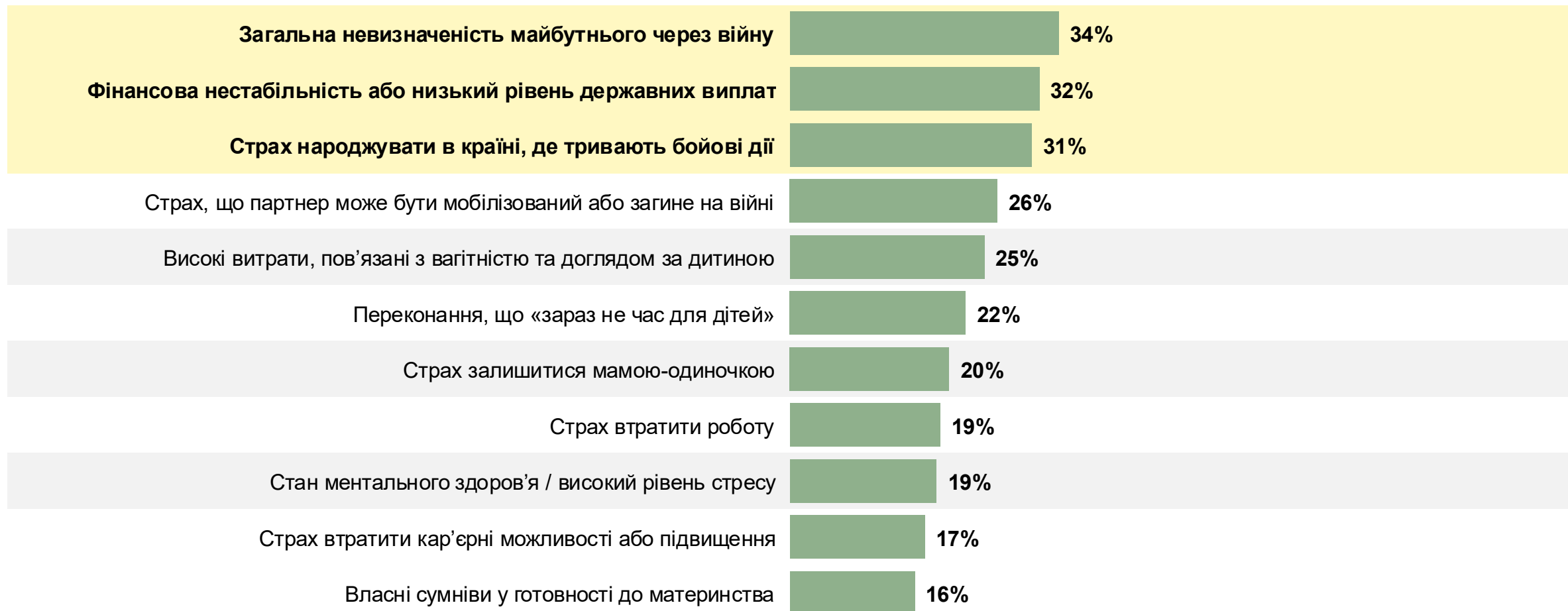
XX% Статистично значущі відмінності **вище / нижче**, порівнюючи з показником загалом
*Жінки порівнюються з чоловіками
**50K- порівнюються з 50K+

СКЛАДНІСТЬ ЗАМІНИ СПІВРОБІТНИКІВ ТА ВПЛИВ ТРИВАЛОЇ ВІДПУСТКИ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК



База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця
Наскільки складно вашій компанії організувати заміну співробітника на час його / її відпустки для догляду за дитиною?
Наскільки ви погоджуєтесь з тим, що тривала перерва у роботі (2+ роки) може впливати на професійний розвиток співробітників?

БАР'ЄРИ ДЛЯ ОФОРМЛЕННЯ ВІДПУСТКИ ЖІНКОЮ (1/2)



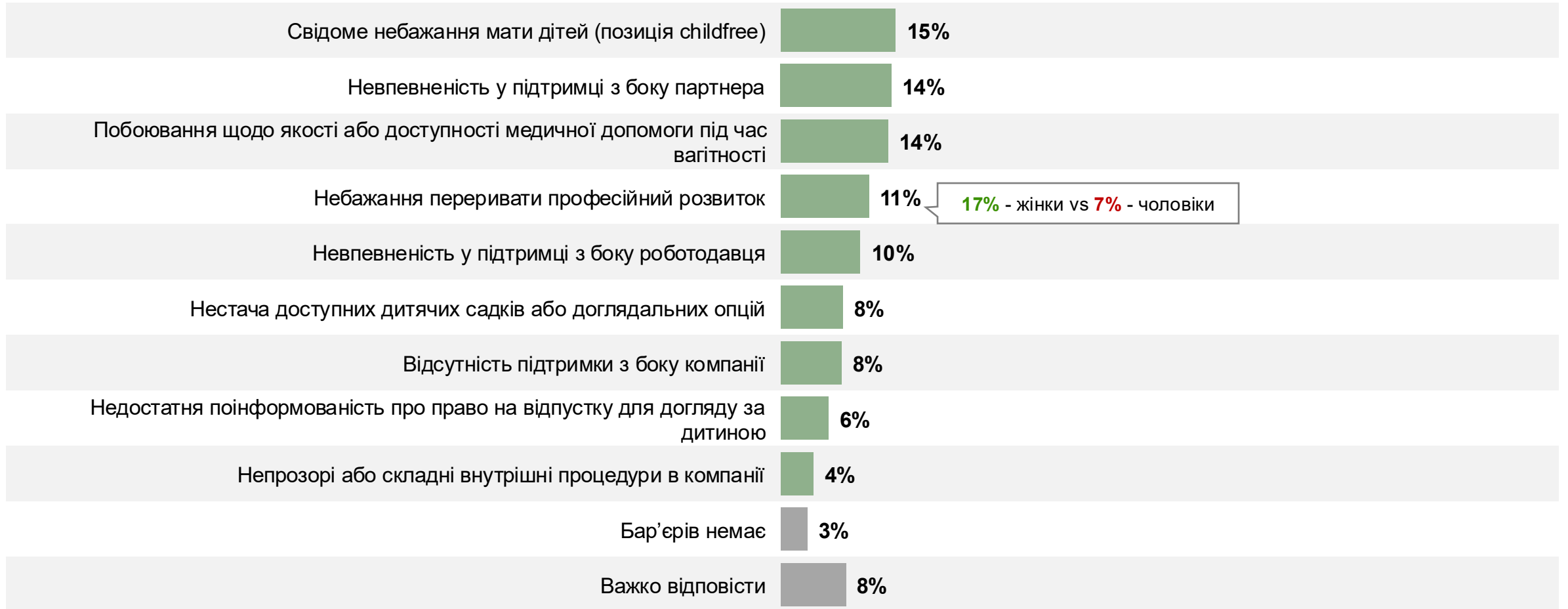
База: всі респонденти, N=200

Які бар'єри, на вашу думку, заважають жінкам планувати вагітність або оформлювати відпустки для догляду за дитиною?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

БАР'ЄРИ ДЛЯ ОФОРМЛЕННЯ ВІДПУСТКИ ЖІНКОЮ (2/2)



База: всі респонденти, N=200

Які бар'єри, на вашу думку, заважають жінкам планувати вагітність або оформлювати відпустки для догляду за дитиною?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

БАР'ЄРИ ДЛЯ ОФОРМЛЕННЯ ВІДПУСТКИ ЧОЛОВІКОМ (1/2)

(у розрізі статі та віку)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+
Мобілізаційні ризики та невизначеність	22%	25%	19%	18%	24%	24%
Загальна невизначеність майбутнього через війну	19%	19%	17%	20%	15%	26%
Власні сумніви у готовності до тривалої відпустки з доглядом	17%	15%	18%	13%	15%	26%
Фінансова нестабільність або низький рівень державних виплат	16%	18%	15%	14%	15%	24%
Суспільні очікування, що догляд за дитиною — переважно роль матері	16%	16%	16%	17%	17%	12%
Страх працівника втратити роботу	15%	13%	18%	12%	18%	14%
Небажання переривати професійний розвиток	15%	12%	18%	4%	18%	24%
Страх втратити кар'єрні можливості або підвищення	14%	10%	19%	12%	16%	14%
Упередження * щодо «нормальності» відпустки для догляду за дитиною для чоловіків	13%	17%	10%	19%	11%	11%
Високі витрати, пов'язані з вагітністю та доглядом за дитиною	13%	16%	11%	9%	14%	19%
Переконання, що «зараз не час для дітей»	13%	15%	11%	13%	13%	15%
Свідоме небажання мати дітей (позиція childfree)	13%	15%	10%	11%	11%	20%

*працівників або керівників

База: N= 200

109

91

64

98

38

База: всі респонденти

Які бар'єри, на вашу думку, заважають чоловікам оформлювати відпустки для догляду за дитиною?

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

БАР'ЄРИ ДЛЯ ОФОРМЛЕННЯ ВІДПУСТКИ ЧОЛОВІКОМ (2/2)

(у розрізі статі та віку)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+
Недостатня поінформованість про право батька на відпустку для догляду за дитиною	12%	15%	10%	14%	12%	12%
Стан ментального здоров'я / високий рівень стресу	12%	15%	9%	13%	13%	7%
Невпевненість у підтримці з боку роботодавця	12%	13%	10%	10%	13%	13%
Відсутність підтримки з боку компанії	10%	10%	11%	15%	9%	4%
Страх, що партнерка залишиться без підтримки під час мобілізації	10%	10%	9%	12%	11%	4%
Невпевненість у підтримці з боку партнера або сім'ї	9%	13%	4%	14%	6%	8%
Страх народжувати в країні, де тривають бойові дії	8%	8%	8%	9%	7%	10%
Побоювання щодо доступності медичної допомоги дружині / дитині	6%	7%	5%	6%	7%	3%
Нестача доступних дитячих садків або доглядальних опцій	4%	4%	5%	8%	2%	3%
Непрозорі або складні внутрішні процедури в компанії	2%	2%	3%	1%	3%	3%
Бар'єрів немає	4%	7%	1%	7%	2%	3%
Важко відповісти	11%	8%	14%	11%	11%	10%
	База: N= 200	109	91	64	98	38

*працівників або керівників

База: всі респонденти

Які бар'єри, на вашу думку, заважають чоловікам оформлювати відпустки для догляду за дитиною?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

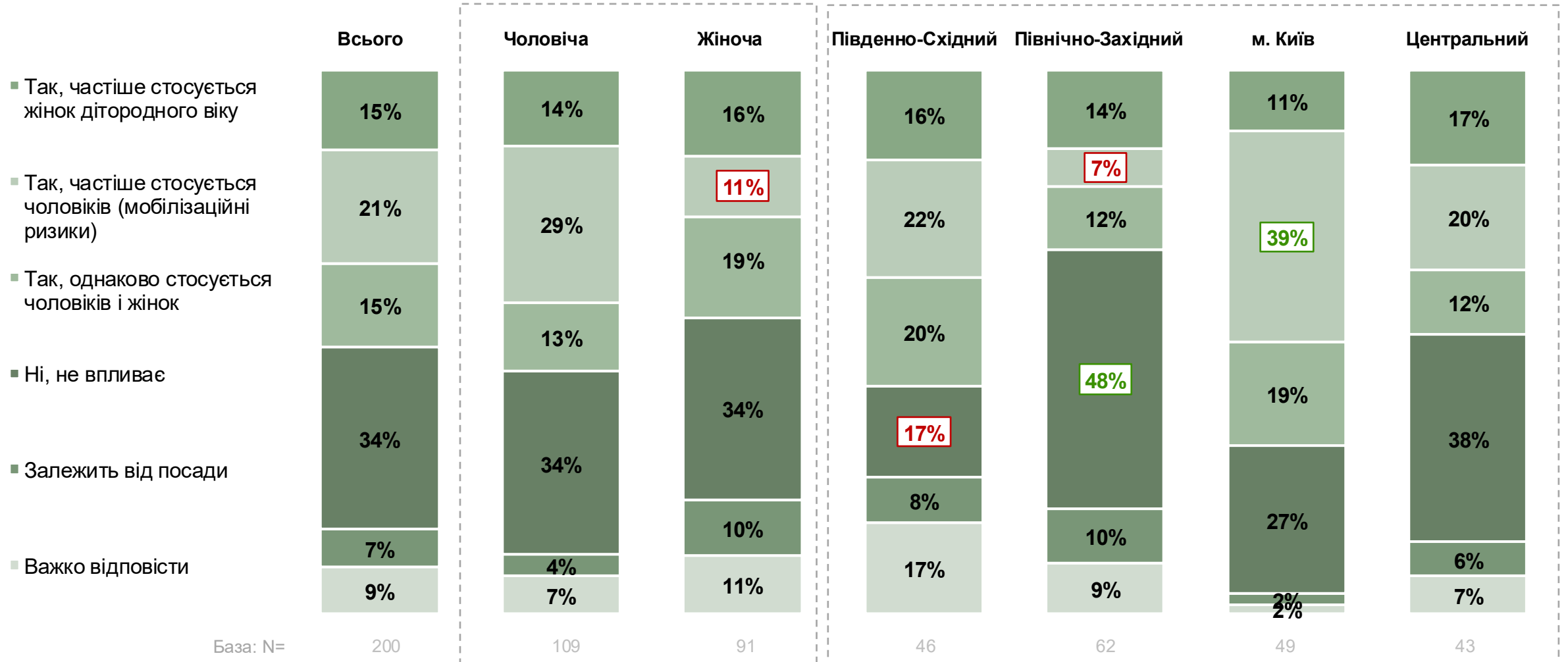
*Жінки порівнюються з чоловіками



ВПЛИВ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМПАНІЇ

ВПЛИВ СІМЕЙНОГО СТАТУСУ НА НАЙМ

(у розрізі статі та регіону)



База: всі респонденти

Чи трапляються у вашій компанії ситуації, коли сімейний статус кандидата впливає на рішення найму?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

РИЗИК ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС НАЙМУ

(у розрізі статі, віку та регіону)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+	Південно-Східний	Північно-Західний	м. Київ	Центральний
Ми оцінюємо потенційні кадрові ризики однаково для жінок і чоловіків	21%	19%	23%	23%	19%	20%	22%	18%	16%	28%
Відпустка для догляду за дитиною жінок сприймається як більший ризик для бізнесу	19%	24%	12%	22%	20%	9%	30%	5%	24%	20%
Можливість мобілізації чоловіків сприймається як більший ризик для бізнесу	18%	22%	13%	18%	20%	13%	14%	17%	35%	3%
Ризики не оцінюються формально, рішення приймаються індивідуально	17%	16%	19%	10%	16%	31%	8%	25%	14%	19%
Рішення найму не залежить від сімейного статусу кандидата	14%	11%	17%	14%	12%	17%	10%	16%	10%	17%
Важко відповісти	12%	8%	16%	13%	13%	10%	16%	18%	10%	13%
База: N=	200	109	91	64	98	38	46	62	49	43

База: всі респонденти

Як у вашій організації оцінюється ризик відпустки для догляду за дитиною під час найму?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

ІНДЕКС ГОТОВНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ПІДТРИМАТИ НАДАННЯ ДОВГОТЕРМІНОВОЇ ВІДПУСТКИ



Довготермінова відпустка жінок (1-3 років)



Довготермінова відпустка чоловіків (1-3 років)

	Повна підтримка	Умовна підтримка	Ситуативна підтримка	Слабка підтримка / відмова від неї	
Повна підтримка	25%	1%	0%	0%	26%
Умовна підтримка	8%	17%	3%	0%	29%
Ситуативна підтримка	7%	4%	11%	0%	24%
Слабка підтримка / відмова від неї	4%	0%	2%	1%	9%
	49%	23%	18%	2%	55%

- Роботодавці загалом демонструють **високу готовність підтримувати тривалу відпустку по догляду за дитиною незалежно від статі працівника** (55% по діагоналі* - однакове ставлення до жінок і чоловіків).
- **Готовність підтримувати жінок є вищою та менш умовною**, тоді як підтримка чоловіків частіше переходить у формат «умовної» або «ситуативної».

База: всі респонденти, N=200
 Яке рішення керівництво вашої компанії ухвалило б сьогодні, якби працівник-чоловік звернувся із запитом на офіційну відпустку по догляду за дитиною тривалістю від 1 року до 3 років?

*Діагональ - це комірки, де оцінки для чоловіків збігаються з оцінками для жінок. Це випадки повної гендерної симетрії.

ІНДЕКС ГОТОВНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ ПІДТРИМАТИ НАДАННЯ КОРОТКОТЕРМІНОВОЇ ВІДПУСТКИ



Короткотермінова відпустка жінок (від 3 міс. – до 1 р.)



Короткотермінова відпустка чоловіків (від 3 міс. – до 1 р.)

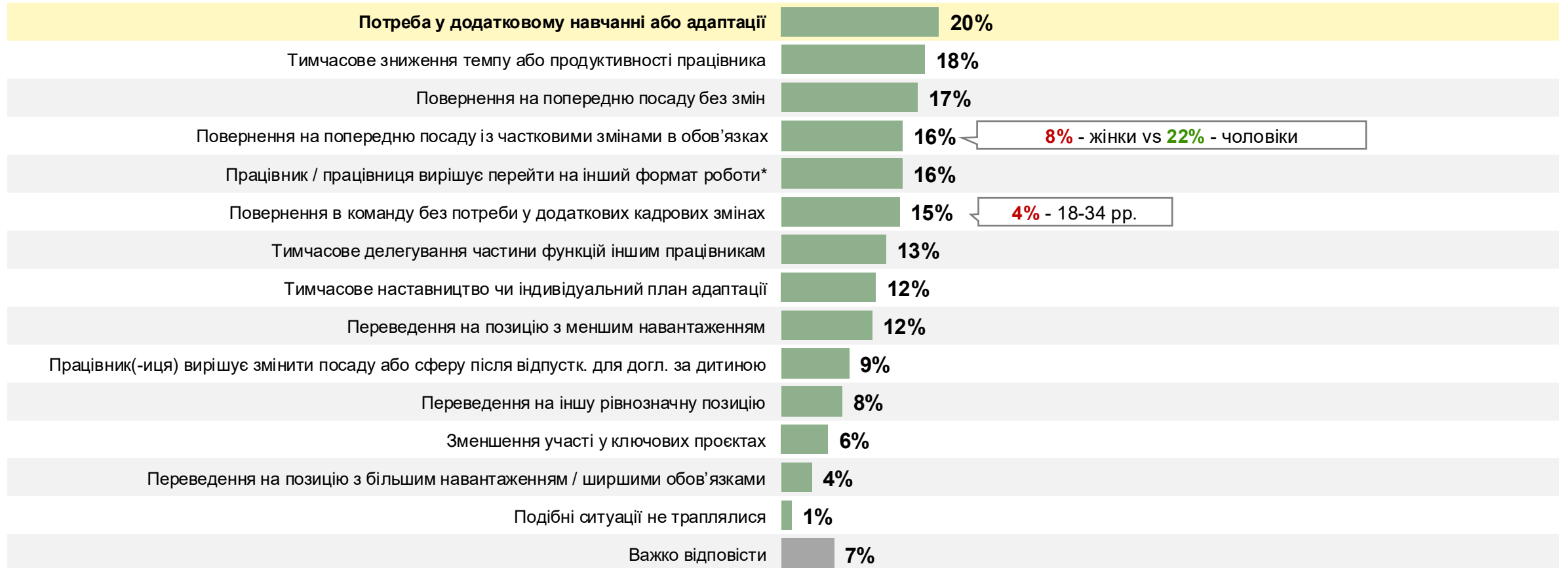
	Повна підтримка	Умовна підтримка	Ситуативна підтримка	Слабка підтримка / відмова від неї	
Повна підтримка	26%	3%	1%	0%	31%
Умовна підтримка	9%	11%	7%	1%	27%
Ситуативна підтримка	9%	6%	9%	0%	24%
Слабка підтримка / відмова від неї	2%	1%	1%	2%	6%
	50%	21%	20%	2%	48%

- Короткотермінова відпустка сприймається як нормальна і керована ситуація для роботодавця: вони демонструють високий рівень підтримки як жінок, так і чоловіків. Найбільша концентрація відповідей - у зоні повної та умовної підтримки для обох статей.
- Головне питання для роботодавця - **як організувати роботу**, а не хто саме йде у відпустку.

База: всі респонденти, N=200
 Яке рішення керівництво вашої компанії ухвалило б сьогодні, якби працівник-чоловік звернувся із запитом на офіційну відпустку по догляду за дитиною тривалістю від 3 місяців до 1 року?

*Діагональ - це комірки, де оцінки для чоловіків збігаються з оцінками для жінок. Це випадки повної гендерної симетрії.

КАДРОВІ ЗМІНИ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ



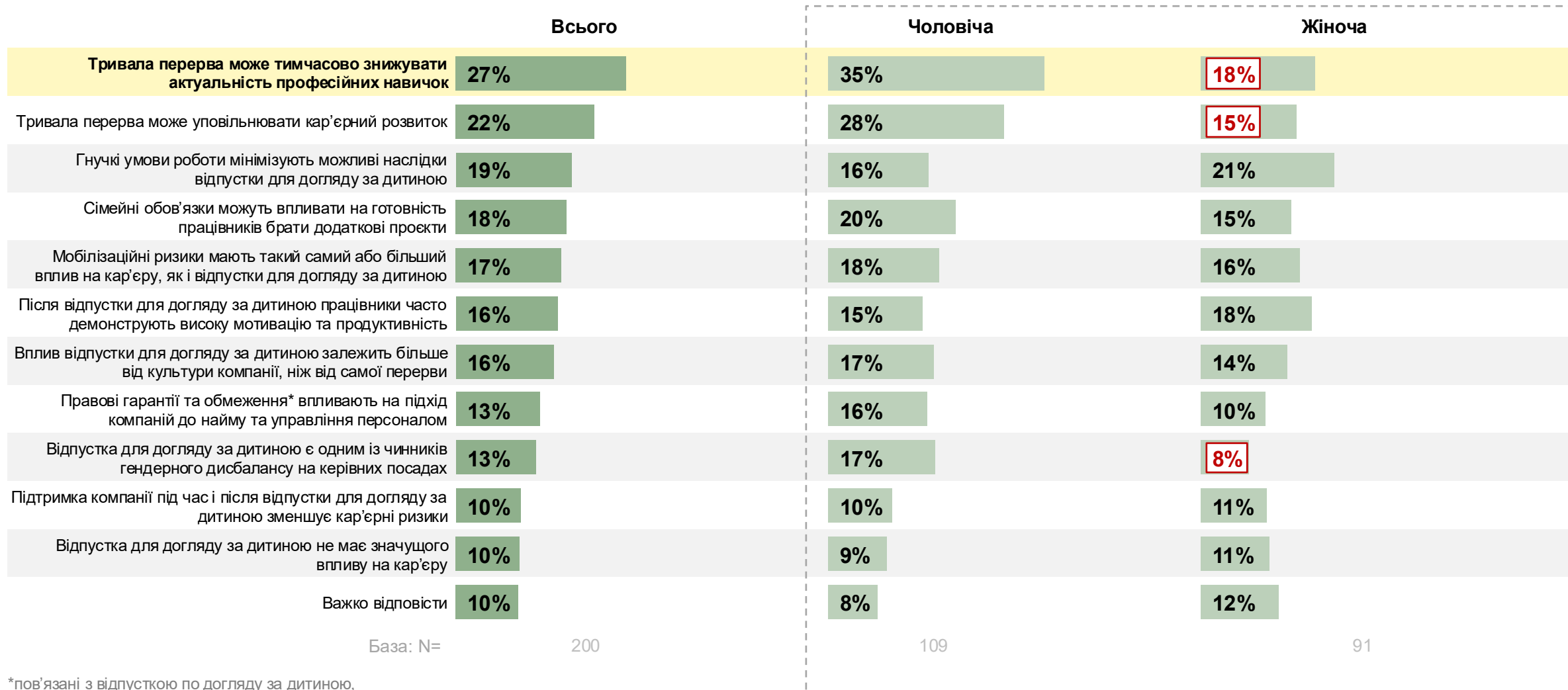
*(часткова зайнятість, дистанційно)

База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця, N=193

З якими кадровими змінами найчастіше стикається компанія після повернення працівниць або працівників з відпустки для догляду за дитиною?

ДУМКИ ЩОДО ТРИВАЛОЇ ВІДПУСТКИ

(у розрізі статі)



*пов'язані з відпусткою по догляду за дитиною.

База: всі респонденти

З якими твердженнями щодо впливу відпустки для догляду за дитиною на кар'єру ви погоджуєтесь?

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

ВПЛИВ ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКА НА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМПАНІЇ



База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця, N=193
 З якими ситуаціями стикалася ваша компанія у зв'язку з тривалою відпусткою працівниць або працівників по догляду за дитиною?



ПОВЕРНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

КАДРОВІ РІШЕННЯ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ



*пов'язаних із доглядом за дитиною ** (емоційно чи фізично)

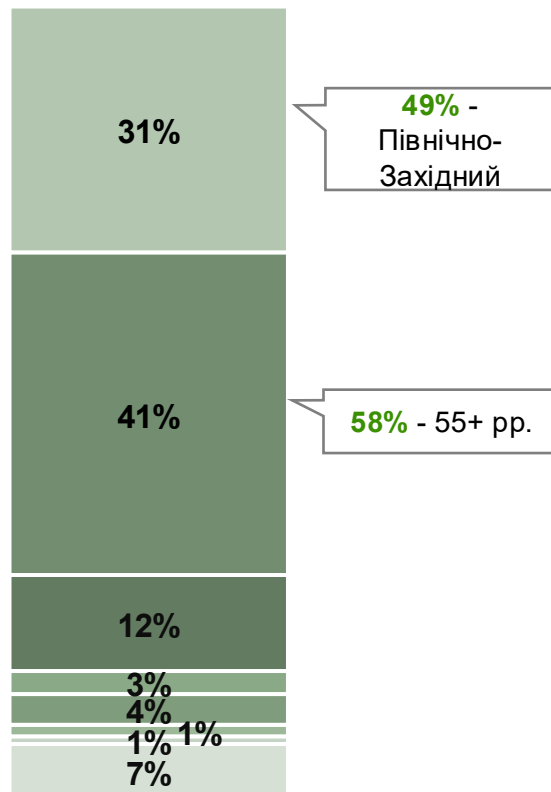
База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця, N=193
Які причини найчастіше впливали на кадрові рішення щодо працівників після повернення з відпустки по догляду за дитиною?

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

ДОСВІД ЩОДО ПОВЕРНЕННЯ ТА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ

Повернення після відпустки

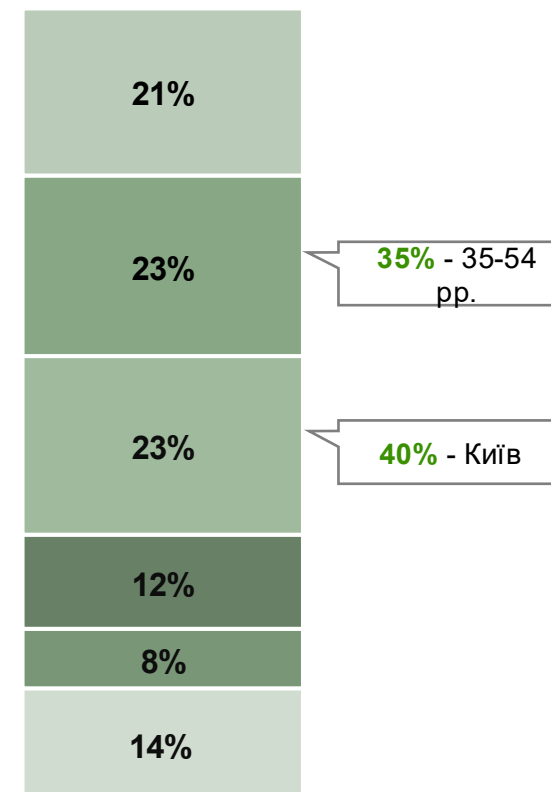
- Майже всі повертаються
- Повертається більшість
- Повертається приблизно половина
- Повертається менша частина
- Повертаються поодинокі випадки
- Не повертаються
- Продовжують працювати під час відпустки
- Важко відповісти



N=193

Готовність інвестувати в працівника після відпустки

- Повністю готова інвестувати за потреби
- Готова частково інвестувати
- Готова інвестувати лише в окремих випадках
- Готова інвестувати за умови, що працівник бере на себе частину витрат
- Не готова інвестувати
- Питання інвестицій розглядається індивідуально



N=200

База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця
 Як часто співробітниця або співробітник повертаються до компанії після відпустки для догляду за дитиною?
 Наскільки компанія готова інвестувати в навчання або перекваліфікацію працівників після відпустки для догляду за дитиною?

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

МОЖЛИВІСТЬ ПОВЕРНУТИСЬ НА ПОПЕРЕДНЮ ПОСАДУ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ

(у розрізі статі та регіону)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	Південно-Східний	Північно-Західний	м. Київ	Центральний
Так, завжди повертаються на попередню посаду	21%	19%	23%	23%	17%	17%	29%
Так, у більшості випадків	19%	14%	25%	27%	20%	8%	22%
Можуть повернутися, але інколи переводяться на іншу рівнозначну посаду	14%	20%	8%	13%	25%	3%	13%
Рішення залежить від конкретної ситуації індивідуальних домовленостей	11%	13%	8%	10%	9%	13%	13%
Працівники часто продовжують виконувати роботу під час відпустки*	10%	10%	10%	8%	17%	11%	2%
Так, але із частковими змінами в обов'язках	9%	7%	10%	4%	3%	20%	8%
Можуть повернутися лише за умов наявності вакантного місця	6%	8%	3%	6%	2%	11%	4%
Працівники повністю працюють під час відпустки**	5%	6%	4%	2%	4%	12%	2%
Ні, повернення на попередню посаду зазвичай неможливе	0.4%		1%				2%
Важко відповісти	5%	3%	7%	7%	3%	5%	5%
	База: N= 193	105	88	45	60	47	40

*(частково або дистанційно)

** (формально перебуваючи у відпустці)

База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця
Чи мають працівники можливість повернутися на попередню посаду після відпустки для догляду за дитиною?

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

ФОРМИ ПІДТРИМКИ ПІСЛЯ ПОВЕРНЕННЯ З ВІДПУСТКИ

(у розрізі статі та регіону)

	Всього	Чоловіча	Жіноча
Гнучкий графік роботи	24%	26%	21%
Можливість працювати дистанц. або у зміш. форматі	21%	24%	17%
Можливість часткової зайнятості	15%	18%	12%
Компанія організовує заходи для дітей*	14%	13%	15%
Наставництво / підтримка від керівника чи колег	14%	15%	12%
Компанія забезпечує лише базові вимоги законодавства	14%	15%	11%
Доступ до внутрішніх навчальних програм	13%	13%	12%
Можливість поверн. на змінену посаду за бажанням прац.	12%	10%	15%
Тимчасове перерозподілення обов'язків у команді	12%	18%	6%
Одноразова фінансова допомога або бонус**	11%	12%	9%
Компанія надає додаткові вихідні дні для батьків	11%	9%	12%
Компанія надає медич. страх., що покриває членів родини	10%	9%	12%
Поступове збільшення навантаження	10%	16%	2%
Провед. повтор. онбордингу для включ. в робочі процеси	9%	14%	3%
Індивідуальний план адаптації	8%	7%	10%
Компанія забезп. технікою або умовами для роботи з дому	7%	9%	5%
Підтримка з боку HR у плануванні повернення	5%	5%	4%
Підтримки не передбачено	2%	2%	2%
Важко відповісти	7%	4%	10%

База: N=

193

105

88

*(свята, подарунки, активності)

**у зв'язку з народженням дитини

База: респонденти, які мають досвід, коли у відпустку для догляду за дитиною йде працівник або працівниця
Які форми підтримки компанія зазвичай надає працівникам, які повертаються з відпустки для догляду за дитиною?

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

*Жінки порівнюються з чоловіками



ВПЛИВ ВІЙНИ НА ВІДПУСТКУ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

ВПЛИВ ВІЙНИ НА РОБОТУ ТА ДОГЛЯД ЗА ДІТЬМИ

Вплив на можливість поєднувати роботу й догляд за дітьми



Вплив на кадрове планування та підтримку батьків



База: всі респонденти, N=200

Як повномасштабна війна вплинула на можливість ваших працівників поєднувати роботу й догляд за дітьми?

Як мобілізація співробітників впливає на кадрове планування та політику підтримки батьків?

ВПЛИВ МОБІЛІЗАЦІЇ НА КАДРОВІ РІШЕННЯ ТА ПІДТРИМКУ БАТЬКІВ

(у розрізі статі та віку)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+
Зростає навантаження на співробітників, які залишилися	24%	28%	21%	16%	26%	35%
Компанії доводиться швидко шукати заміну мобілізованим працівникам	21%	23%	19%	15%	21%	30%
Ускладняється планування довгострокових кадрових рішень	19%	26%	12%	19%	22%	14%
Компанія забезпечує підтримку родинам мобілізованих працівників	18%	19%	17%	17%	15%	27%
Зростає потреба у гнучких форматах роботи	17%	22%	12%	8%	19%	29%
Компанія адаптує графіки для працівників, чиї партнери мобілізовані	16%	13%	21%	18%	14%	19%
Компанія запровадила спеціальні внутрішні політики щодо мобілізації	15%	21%	8%	17%	19%	1%
Мобілізація не вплинула на кадрову політику	11%	11%	10%	18%	10%	2%
Ситуації мобілізації поки не траплялися	5%	4%	6%	3%	6%	6%
Важко відповісти	11%	9%	13%	12%	12%	6%
	База: N= 200	109	91	64	98	38

База: всі респонденти

Як мобілізація співробітників впливає на кадрове планування та політику підтримки батьків?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

ГОТОВНІСТЬ ВРАХУВАТИ МОБІЛІЗАЦІЮ ПРАЦІВНИКА З МАЛЕНЬКИМИ ДІТЬМИ

(у розрізі статі та віку)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	18-34	35-54	55+
Компанія проводить або ініціює бронювання критично важливих працівників	28%	30%	26%	32%	25%	29%
Компанія зберігає робоче місце на період служби працівника	26%	32%	18%	22%	24%	37%
Компанія готова розглядати кожен випадок індивідуально	24%	23%	24%	27%	15%	42%
Компанія зберігає частину виплат або надає матеріальну / фінансову допомогу працівнику, мобілізованому до ЗСУ	18%	18%	17%	22%	19%	8%
Компанія надає підтримку родині мобілізованого працівника (організаційну / психологічну / консультаційну)	17%	20%	14%	23%	17%	7%
Компанія не має можливості враховувати індивідуальні обставини мобілізації	14%	17%	11%	18%	16%	5%
Компанія переглядає обсяг обов'язків і навантаження у разі мобілізації батька маленьких дітей	11%	16%	5%	9%	14%	9%
Мобілізація працівників не впливає на кадрові рішення компанії	3%	2%	4%	3%	4%	2%
Важко відповісти	12%	9%	16%	10%	16%	5%
База: N=	200	109	91	64	98	38

База: всі респонденти

Наскільки компанія готова враховувати можливість мобілізації працівника, який має маленьких дітей?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

ФОРМИ ПІДТРИМКИ КОМПАНІЇ ЩОДО РИЗИКІВ ВІЙНИ



* (збори, волонтерські програми, підтримка родин)

** (допомога з пошуком нянь, садочків, партнерських програм тощо)

База: всі респонденти, N=200

Які форми підтримки ваша компанія готова надавати працівникам, чиї партнери служать, мобілізовані, поранені, перебувають у полоні або загинули?

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



ОЧІКУВАННЯ ЩОДО СІМЕЙНОГО СТАТУСУ

ТВЕРДЖЕННЯ, З ЯКИМИ РЕСПОНДЕНТИ ЗГОДНІ



База: всі респонденти, N=200

Будь ласка, уважно прочитайте наведені твердження та оберіть ті, з якими ви повністю або скоріше згодні.

ТВЕРДЖЕННЯ, З ЯКИМИ РЕСПОНДЕНТИ НЕ ЗГОДНІ



База: всі респонденти, N=200

Будь ласка, уважно прочитайте наведені твердження та оберіть ті, з якими ви повністю або скоріше згодні.

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

НЕФОРМАЛЬНІ ОЧІКУВАННЯ В КОМПАНІЇ (1/2)

(у розрізі статі та регіону)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	Південно-Східний	Північно-Західний	м. Київ	Центральний
У команді вважають, що мати природньо візьме основну частину відпустки по догляду	17%	18%	16%	25%	15%	12%	15%
Є переконання, що батько “допомагає”, але не є основною доглядовою фігурою	16%	18%	15%	21%	15%	21%	8%
Є неформальне переконання, що чоловік не братиме тривалу відпустку по догляду за дитиною	16%	22%	10%	20%	24%	5%	14%
Припускається, що жінка частіше братиме лікарняні через дитину	16%	16%	17%	22%	12%	16%	16%
У компанії підтримують рівне батьківство	14%	13%	14%	13%	10%	25%	7%
Припускається, що працівники з маленькими дітьми можуть частіше потребувати відсутності	13%	14%	12%	15%	7%	22%	8%
Є очікування, що мати може частіше потребувати гнучкого графіка	13%	15%	10%	19%	6%	17%	11%
Є уявлення, що мати буде менш доступною для понаднормових завдань	12%	15%	10%	21%	5%	11%	16%
Існує припущення, що прохання чоловіка про відпустку по догляду буде сприйняте як нестандартне рішення	12%	14%	10%	18%	9%	12%	11%
У команді іноді очікують, що бездітні працівники візьмуть на себе більше навантаження	12%	13%	12%	13%	13%	9%	14%
Є припущення, що після народження дитини кар’єрний розвиток жінки може сповільнитися	11%	14%	9%	14%	7%	13%	14%
	База: N= 200	109	91	46	62	49	43

База: всі респонденти

А які неформальні очікування існують у вашій компанії щодо участі матері й батька у догляді за дитиною?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

НЕФОРМАЛЬНІ ОЧІКУВАННЯ В КОМПАНІЇ (2/2)

(у розрізі статі та регіону)

	Всього	Чоловіча	Жіноча	Південно-Східний	Північно-Західний	м. Київ	Центральний
Існує культура розуміння до сімейних обставин	11%	9%	13%	9%	9%	11%	15%
Очікується, що чоловік залишатиметься доступним для повного графіка та понаднормової роботи	11%	15%	6%	15%	11%	7%	8%
Є очікування, що сімейні обставини можуть впливати на участь у проєктах з високою інтенсивністю	10%	12%	8%	7%	6%	20%	10%
Є припущення, що батько швидко повернеться до роботи після народження дитини	10%	13%	7%	14%	4%	8%	16%
Є переконання, що працівникам із дітьми складніше бути гнучкими	10%	13%	6%	11%	6%	9%	14%
У компанії вважається нормою, що мати більше залучена у догляд за дитиною	9%	8%	11%	9%	13%	3%	12%
Команда готова перерозподіляти завдання без тиску на працівників із дітьми	9%	9%	10%	3%	8%	13%	13%
Вважається нормальним брати відгул чи працювати гнучко через потреби дитини	9%	7%	11%	8%	1%	17%	10%
Є неформальні домовленості підстраховувати працівників із дітьми, коли вони недоступні	8%	10%	6%	12%	3%	11%	9%
Стереотипів або неформальних очікувань немає	5%	1%	8%	8%	5%	2%	2%
Важко відповісти	10%	8%	12%	17%	11%		12%
База: N=	200	109	91	46	62	49	43

База: всі респонденти

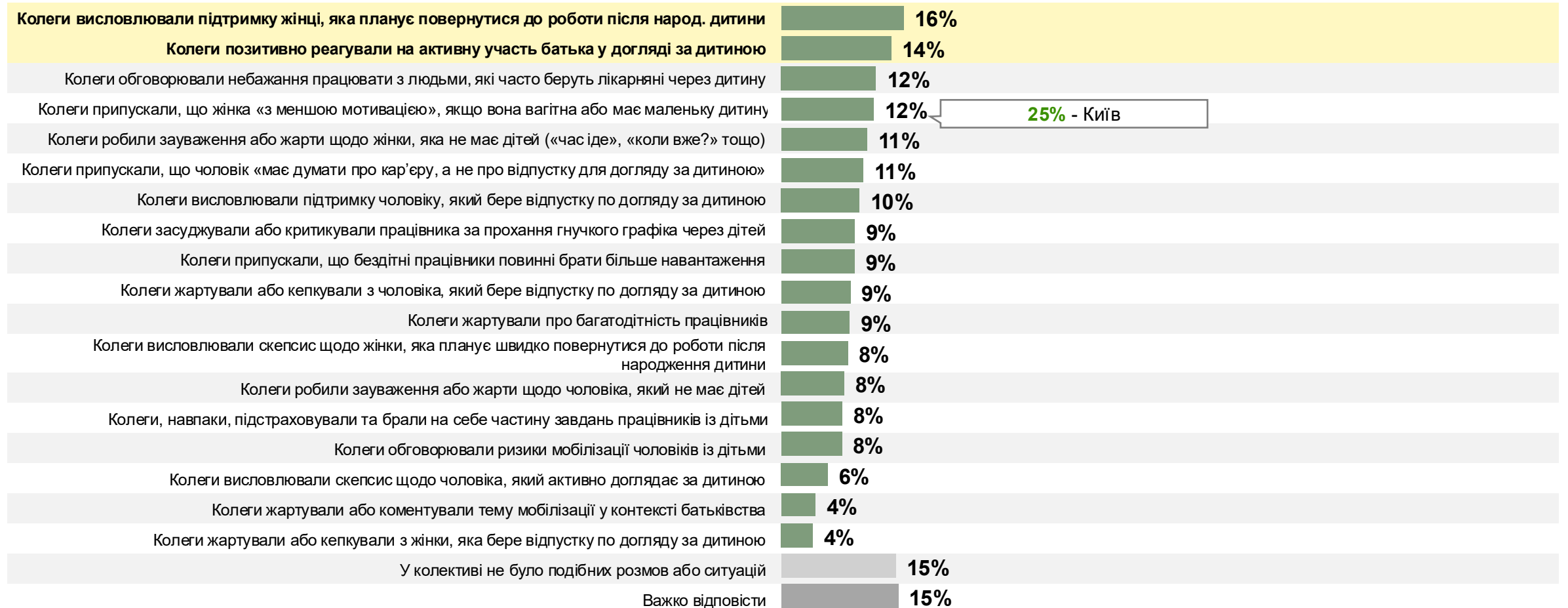
А які неформальні очікування існують у вашій компанії щодо участі матері й батька у догляді за дитиною?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

НЕФОРМАЛЬНІ СИТУАЦІЇ В КОМПАНІЇ



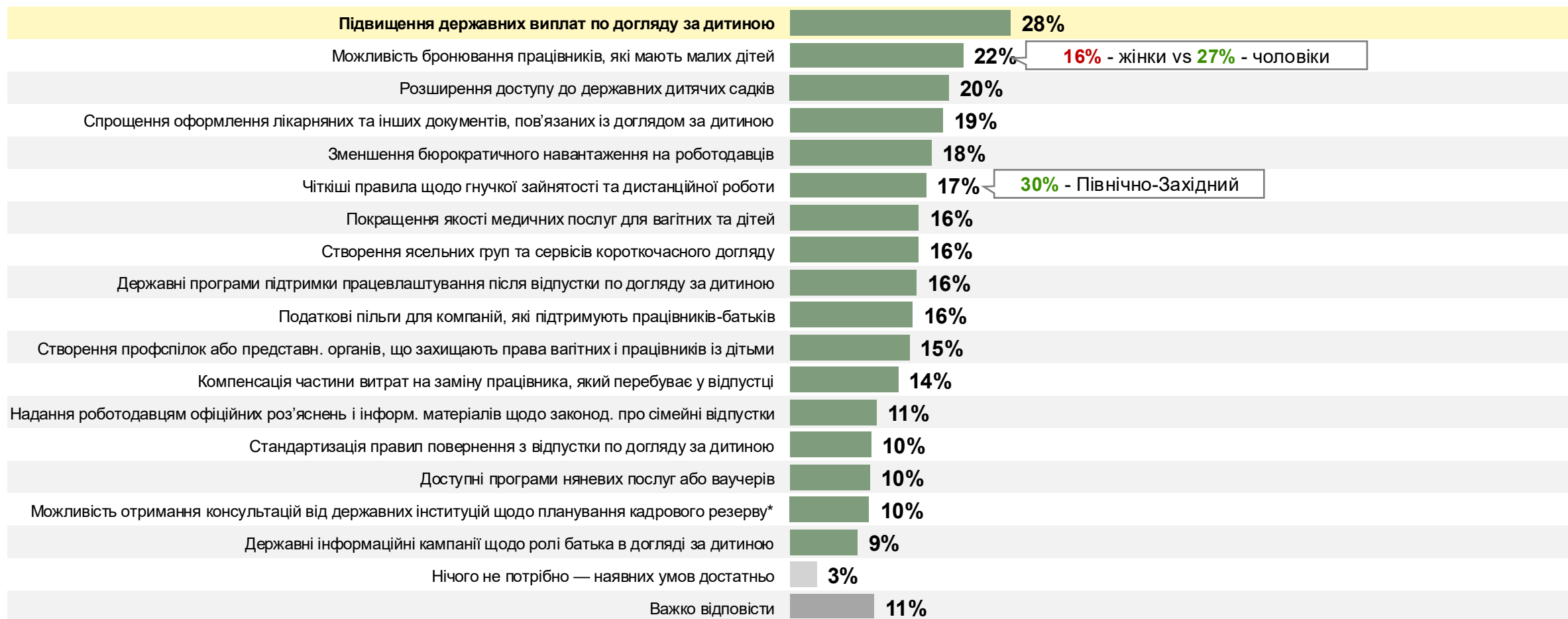
База: всі респонденти, N=200

З якими неформальними ситуаціями або висловлюваннями ви стикалися у своїй компанії?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

БАЖАНІ ДЕРЖАВНІ СЕРВІСИ АБО ЗМІНИ



*на час відпусток по догляду

База: всі респонденти, N=200

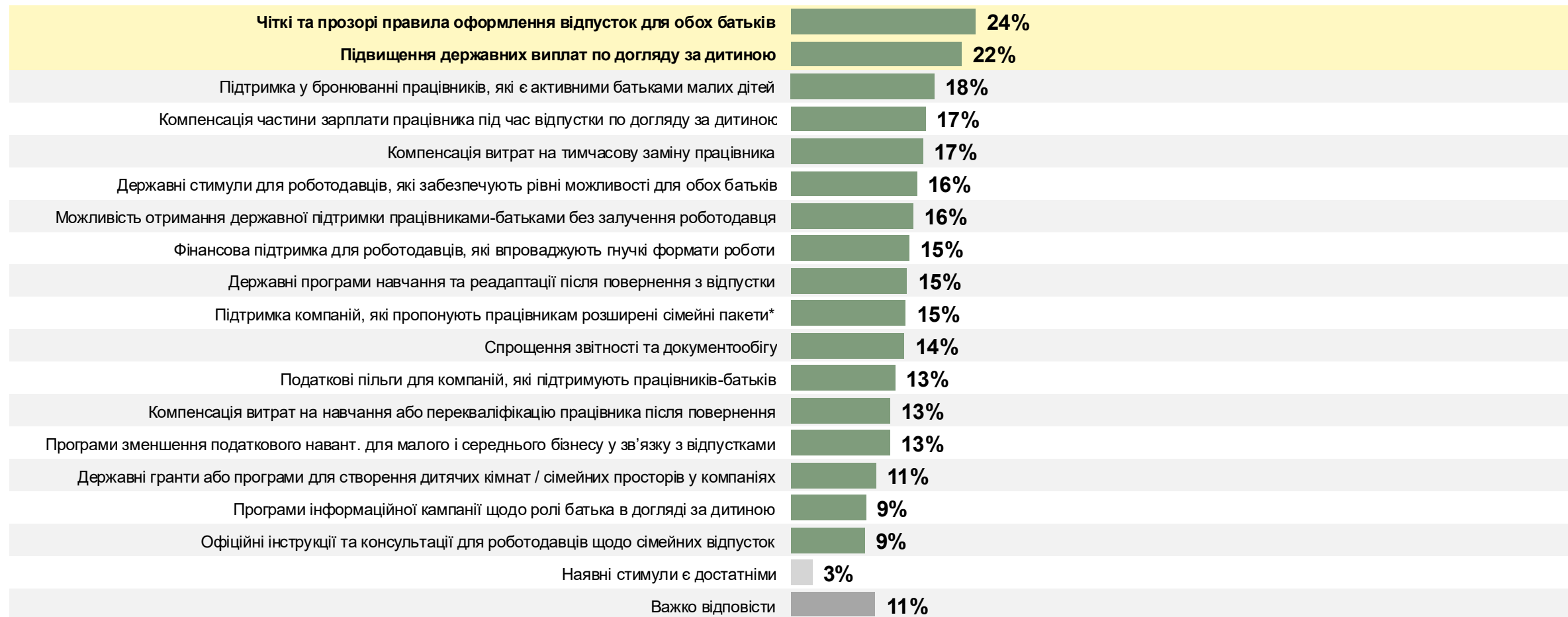
Які державні сервіси або зміни могли б зменшити навантаження на роботодавців у питаннях підтримки батьків?

© 2025 Генерація Матерів Лада

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

*Жінки порівнюються з чоловіками

СТИМУЛИ АБО ПРОГРАМИ ДЕРЖАВИ, ЩО МОГЛИ Б ЗБІЛЬШИТИ ГОТОВНІСТЬ ПІДТРИМУВАТИ ВІДПУСТКИ



*(страхування, психологічну допомогу)

База: всі респонденти, N=200

Які стимули або програми держави збільшили б вашу готовність підтримувати відпустки для догляду за дитиною для чоловіків і жінок?

ГОТОВНІТЬ ДО ВНУТРІШНІХ ЗМІН



База: всі респонденти, N=200

Які внутрішні зміни компанія була б готова впровадити, щоб сформувати дружню до батьків корпоративну політику?



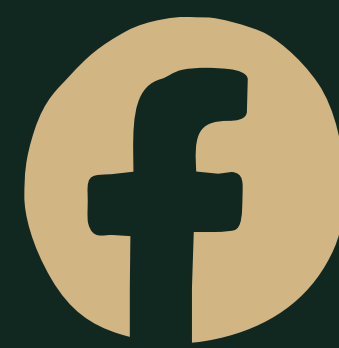
**ПОПІКЛУЙТЕСЯ РАЗОМ З НАМИ ПРО
ТИХ, ХТО НАРОДЖУЄ МАЙБУТНЄ**



Сайт



Instagram



Facebook



YouTube