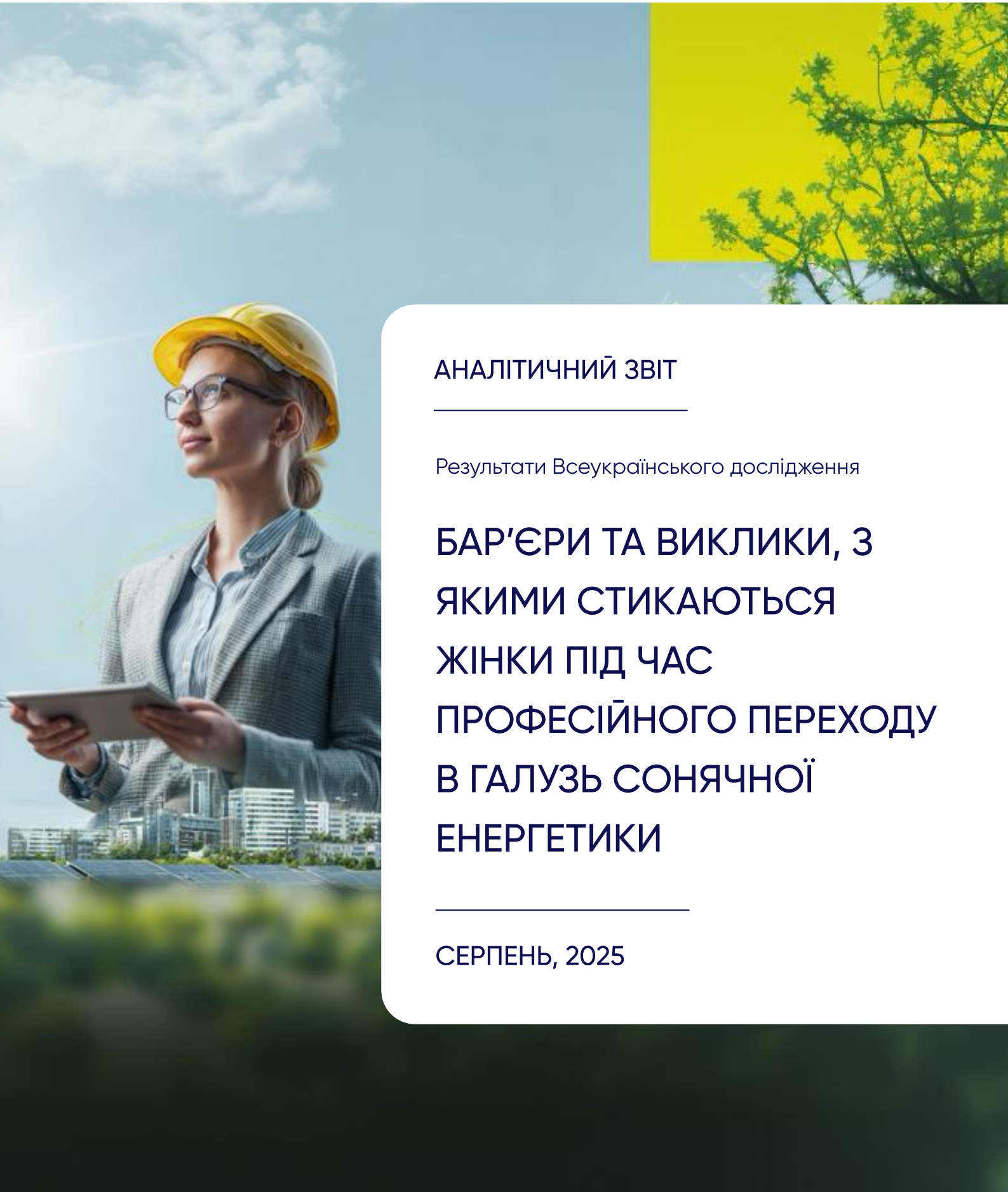




ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION



АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

Результати Всеукраїнського дослідження

БАР'ЄРИ ТА ВИКЛИКИ, З ЯКИМИ СТИКАЮТЬСЯ ЖІНКИ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОГО ПЕРЕХОДУ В ГАЛУЗЬ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

СЕРПЕНЬ, 2025



ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION



ЦЕ ДОСЛІДЖЕННЯ БУЛО ПІДТРИМАНЕ
MERCY CORPS. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА
ВИКЛАДЕНУ ІНФОРМАЦІЮ ТА
ПОГЛЯДИ ПОКЛАДАЄТЬСЯ НА
АВТОРІВ. MERCY CORPS НЕ
ВІДПОВІДАЄ ЗА БУДЬ-ЯКЕ
ВИКОРИСТАННЯ ЦІЄЇ ІНФОРМАЦІЇ ЧИ
ВИСЛОВЛЕНИХ У НІЙ ДУМОК.

АВТОР: БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ФОНД «ЕНЕРГЕТИЧНА ДІЯ ДЛЯ
УКРАЇНИ»

ЗМІСТ

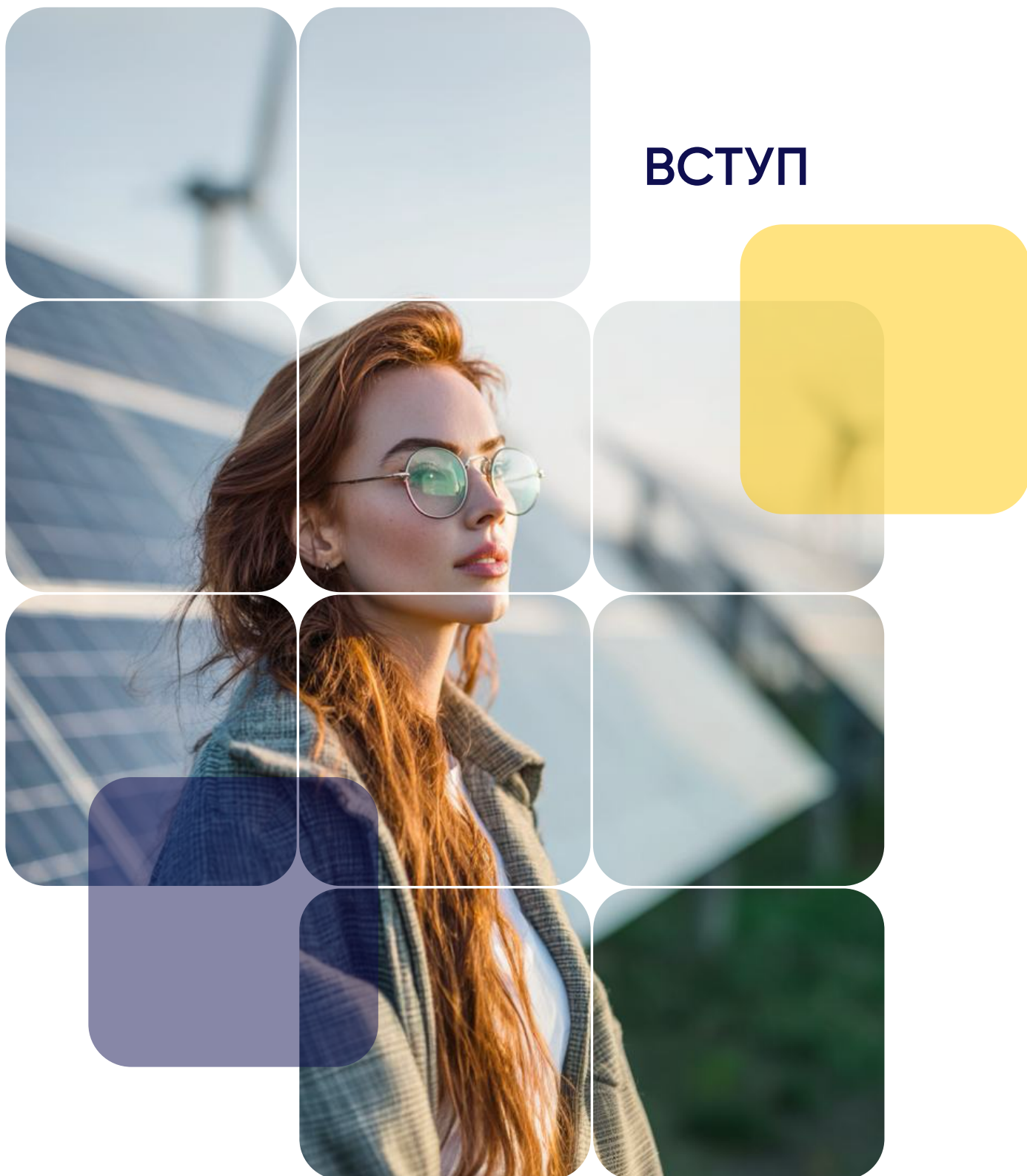
ВСТУП	4
ПРОФІЛЬ РЕСПОНДЕНТОК	10
ПРОФЕСІЙНІ БАР'ЄРИ	16
МОЖЛИВОСТІ ГАЛУЗІ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ	19
ПРОФЕСІЙНИЙ ПЕРЕХІД ДО ГАЛУЗІ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ	22
ПРО БО «ФОНД «ЕНЕРГЕТИЧНА ДІЯ ДЛЯ УКРАЇНИ»	35
КОНТАКТИ	37



ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION



ВСТУП



ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ:

Дослідження було спрямоване на оцінювання рівня обізнаності, мотивації та бар'єрів, які постають перед жінками під час переходу в галузь сонячної енергетики.

КОНТЕКСТ ДОСЛІДЖЕННЯ:

Відновлювані джерела енергії (ВДЕ), зокрема сонячна енергетика, останніми роками набувають особливого значення в Україні та становлять вже 10 % у загальній структурі джерел генерації електроенергії. Це зумовлено кількома факторами.

1. Понад 70% енергетичних потужностей пошкоджені, окуповані або зруйновані, та через постійні російські атаки на енергетичну інфраструктуру кожен українець намагається підвищити свою енергетичну незалежність. Сонячна енергетика стає одним із найефективніших інструментів для забезпечення безперебійним електропостачанням в умовах поточної енергетичної кризи.
2. Україна разом з усім світом рухається в напрямку екологічно чистого й інноваційного розвитку в межах Національного плану з енергетики та клімату, згідно з яким вже у 2030 році частка ВДЕ має становити не менш ніж 25 % в енергетичному балансі.
3. Через кризу людського капіталу, спричинену повномасштабною війною в Україні та міграцією, близько 75 % працедавців відчувають дефіцит кадрів. Водночас українці переважно адаптувалися до життя у стані війни, декларують відкритість до навчання, перекваліфікації та реалізації власного потенціалу в нових сферах.

Попри те, що галузь стає дедалі популярнішою, жінки й досі стикаються з бар'єрами та перепонами щодо можливостей розвитку в цій ніші. За даними світової статистики, жінки становлять лише близько 30 % людей, залучених до роботи в сонячній енергетиці, що свідчить про наявність значних викликів для їхньої інтеграції в цю галузь. В Україні частка жінок в енергетичному секторі становить 23–27 % від загальної кількості працівників, натомість частка жінок, зайнятих в інших сферах економічної діяльності, сягає 54 %.

Враховуючи це, а також той факт, що дедалі більше українок прагнуть розвиватися в нових для себе галузях, благодійний фонд Energy Act for Ukraine Foundation провів дослідження, спрямоване на виявлення стоп-факторів, що зупиняють чи ускладнюють професійний перехід жінок у сектор сонячної енергетики. Результати цього дослідження допоможуть створити навчальні програми, надаючи жінкам більше можливостей для професійного розвитку.

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ

Мета дослідження — визначити фактори, які стримують чи ускладнюють професійний перехід українок у сектор сонячної енергетики, а також окреслити умови, за яких більше жінок зможуть успішно працювати в ньому.

Дослідження має прикладне спрямування — виявити бар'єри та потреби цільової аудиторії, щоб сформувані рекомендації для її професійного зростання в сонячній енергетиці.

ГІПОТЕЗИ, ЯКІ ПЕРЕВІРЯЛИСЯ

На старті дослідження було сформульовано низку припущень, які лягли в основу структури опитувальника та сценарію інтерв'ю. Їх перевірка дала змогу зрозуміти основні бар'єри, мотивацію та потреби жінок, які розглядають можливість кар'єри в сонячній енергетиці.

1. Жінки демонструють високу готовність до навчання та зміни сфери діяльності, особливо якщо є зрозумілі й доступні формати навчання з чіткою перспективою працевлаштування.
2. Низький рівень обізнаності про кар'єрні можливості в галузі сонячної енергетики є одним із ключових бар'єрів для жінок під час вирішення питання про професійний перехід.
3. Суспільні стереотипи щодо «нежіночої» природи енергетики впливають як на сприйняття жінками власних можливостей, так і на їхнє уявлення про наявні кар'єрні можливості.
4. Брак підтримки на системному рівні (з боку держави, роботодавців, навчальних установ), а також відсутність рольових моделей і професійних спільнот ускладнює залучення жінок до нової галузі.
5. Внутрішні психологічні бар'єри — страх невдачі, сумніви у власних силах, тривожність через війну чи побутові (родинні) обов'язки — можуть суттєво впливати на готовність жінок до кар'єрного переходу.

Зазначені гіпотези визначили структуру дослідження. Кожна з них знайшла відображення у змінних опитування та темах інтерв'ю. Це дало змогу перевірити, наскільки вони підтверджуються реальними даними. Загальна логіка полягала в тому, щоб з'ясувати, наскільки жінки готові вчитись і переходити в нову сферу, що їм заважає це зробити, яку роль відіграють брак інформації та стереотипи, які умови та стимули здатні залучити їх до галузі. Саме ці аспекти й стали фокусом аналізу результатів.

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Збір даних проводився у дві хвили.

-  Перша хвиля: жовтень 2024 року – березень 2025 року (поширення електронного опитувальника через внутрішні канали фонду та партнерські мережі).
-  Друга хвиля: травень – червень 2025 року (проведення напівструктурованих глибинних інтерв'ю з учасницями).

Загальна тривалість збору даних становила 8 місяців.

Інтерв'ю тривали до 45 хвилин телефоном або через онлайн-дзвінок Zoom. Розмови записували зі згоди учасниць, після чого здійснювали розшифрування аудіо та тематичне кодування отриманих текстів. Перехресної міжкодувальної перевірки не проводили – інтерпретація базується на самостійному аналізі дослідника-інтерв'юера. Для підвищення надійності результатів проведено перевірку інтерпретацій через повторний перегляд транскриптів і зіставлення з ключовими цитатами. Під час інтерв'ю дотримувалися правил конфіденційності. Якісний етап дав змогу уточнити та контекстуалізувати окремі тенденції, виявлені під час кількісного аналізу.

ПРОЦЕДУРА ЗБОРУ ТА ОБРОБКИ ДАНИХ

Соціально-демографічний профіль учасниць сформувався природним шляхом. Після збору даних вилучено можливі дублі. Таким чином компенсовано прогалини, дані були очищені та класифіковані відповідно до тематичного спрямування дослідження. Первинний аналіз проводили з використанням Excel та Python (частотний аналіз, перехресні табуляції). Усі дані зберігалися в анонімізованій формі й оброблялися з дотриманням внутрішніх політик щодо конфіденційності.

КІЛЬКІСТЬ РЕСПОНДЕНТОК: **696**

696 – опитувань та 15 – інтерв'ю

ЦІЛЬОВА ГРУПА: Жінки, віком від 18 років

ТЕРИТОРІЯ:

Потенційна територія поширення анкети – Україна (крім територій, де тривають або тривали бойові дії, та тимчасово окупованих), без контрольованої стратифікації.

МЕТОДОЛОГІЯ:

Кількісний етап: анонімне онлайн-опитування через Google Forms та Microsoft Forms (25 закритих запитань).

Якісний етап: напівструктуровані глибинні інтерв'ю (онлайн або телефоном, тривалість 30–45 хвилин).

ПЕРІОД

ПРОВЕДЕННЯ:

кількісний етап – 29.10.2024 – 21.03.2025;

якісний – 05–06.2025;

загальний горизонт до 30.06.2025



ОБМЕЖЕННЯ

Ми визнаємо низку обмежень, які слід враховувати під час інтерпретації результатів:

- 1 Вибірка сформована за методом вибірки зручності (convenience sample) переважно через відкриті та мережеві канали фонду. Це може призвести до недопредставлення осіб без доступу до інтернету або тих, хто не перебуває у професійних спільнотах. Дані не відображають регіональної структури України. Результати стосуються лише опитаних респонденток і не претендують на статистичне узагальнення на всю популяцію.
- 2 Участь була добровільною, що могло призвести до переважання осіб з вищим рівнем мотивації та зацікавленості в темі. Це може впливати на оцінку бар'єрів і викликів.
- 3 Польовий етап охоплював період із жовтня 2024 року по червень 2025 року (кількісний і якісний етапи). Події чи політичні та економічні зміни після цього періоду можуть вплинути на релевантність частини висновків.
- 4 Даних про місце проживання та професійний досвід у сфері енергетики не збирали. Дослідження зосереджене на бар'єрах і викликах, а не на вимірюванні поточного рівня зайнятості в галузі. Профіль респонденток може бути розкритий частково через інші змінні. Результати відображають сукупний досвід та інтерес респонденток до теми переходу в сонячну енергетику.

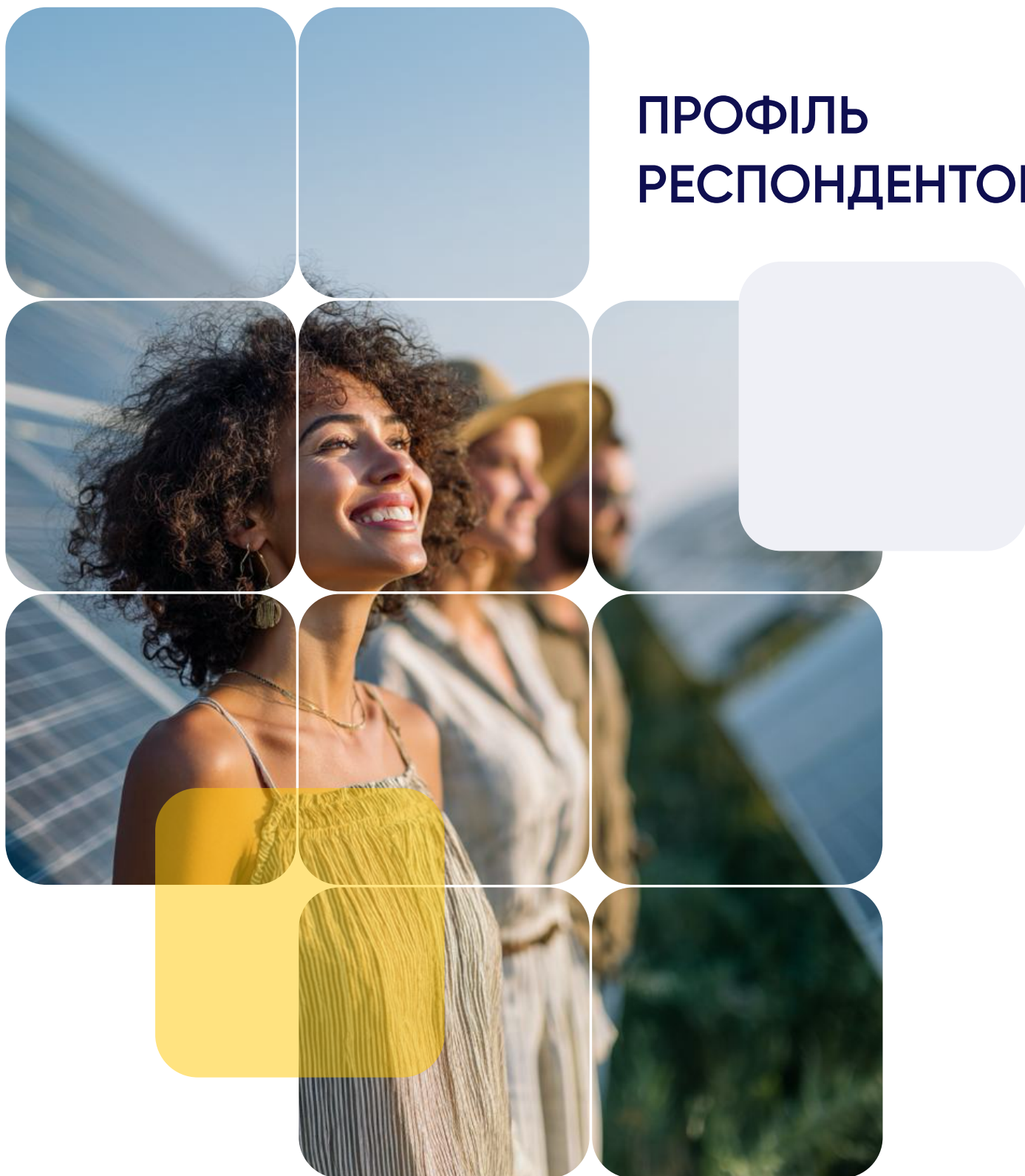




ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION

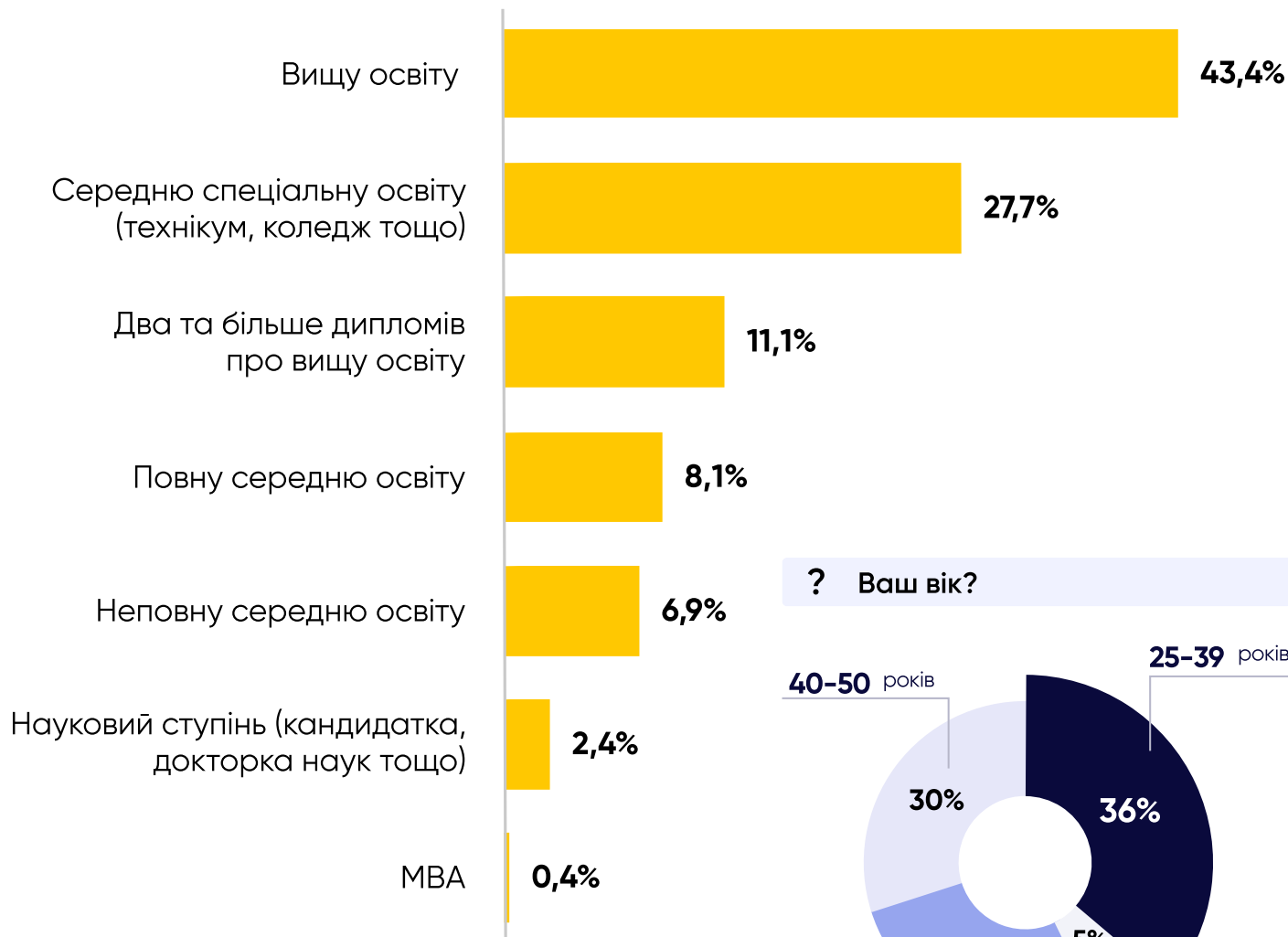


ПРОФІЛЬ РЕСПОНДЕНТОК

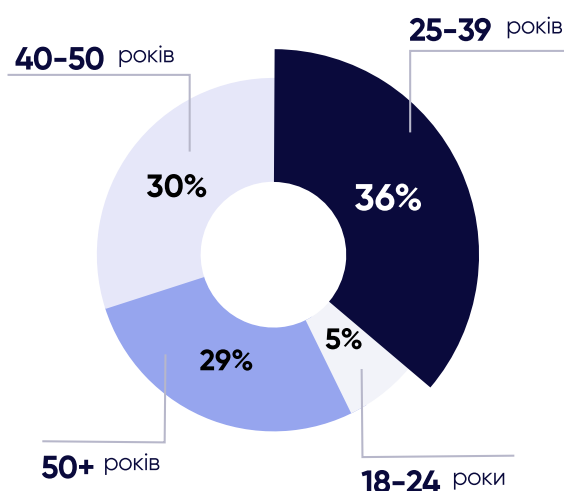


ПРОФІЛЬ РЕСПОНДЕНТОК

? Ви маєте:



? Ваш вік?



У дослідженні взяли участь 696 жінок віком від 18 років. Вибірка переважно відображає погляди жінок середнього та старшого віку. Більшість респонденток – у віці 25–50 років – 66 %. Частка 50+ становить 29 %, а молоді 18–24 – 5 %.

Вищу освіту мають – 43,4 %, середню спеціальну освіту (технікум, коледж тощо) – 27,7 %, два й більше дипломів – 11,1 %, науковий ступінь – 2,4 %, MBA – 0,4 %. Лише 15 % мають повну (8,1 %) або неповну (6,9 %) середню освіту. Це характеризує вибірку як таку, де переважає формальна післяшкільна освіта.

На момент опитування 55 % учасниць не були працевлаштовані, інші працювали переважно в приватному секторі (14 %), державних установах (9,5 %), громадських організаціях (6 %) або міжнародному бізнесі (4 %).

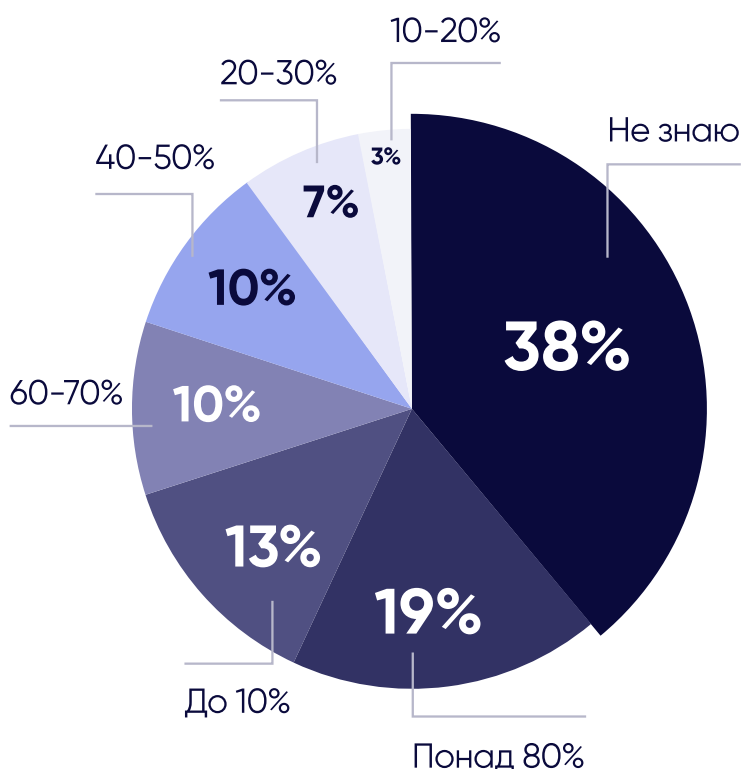
? Ви працюєте в/на:



? Розмір організації, яку Ви представляєте:



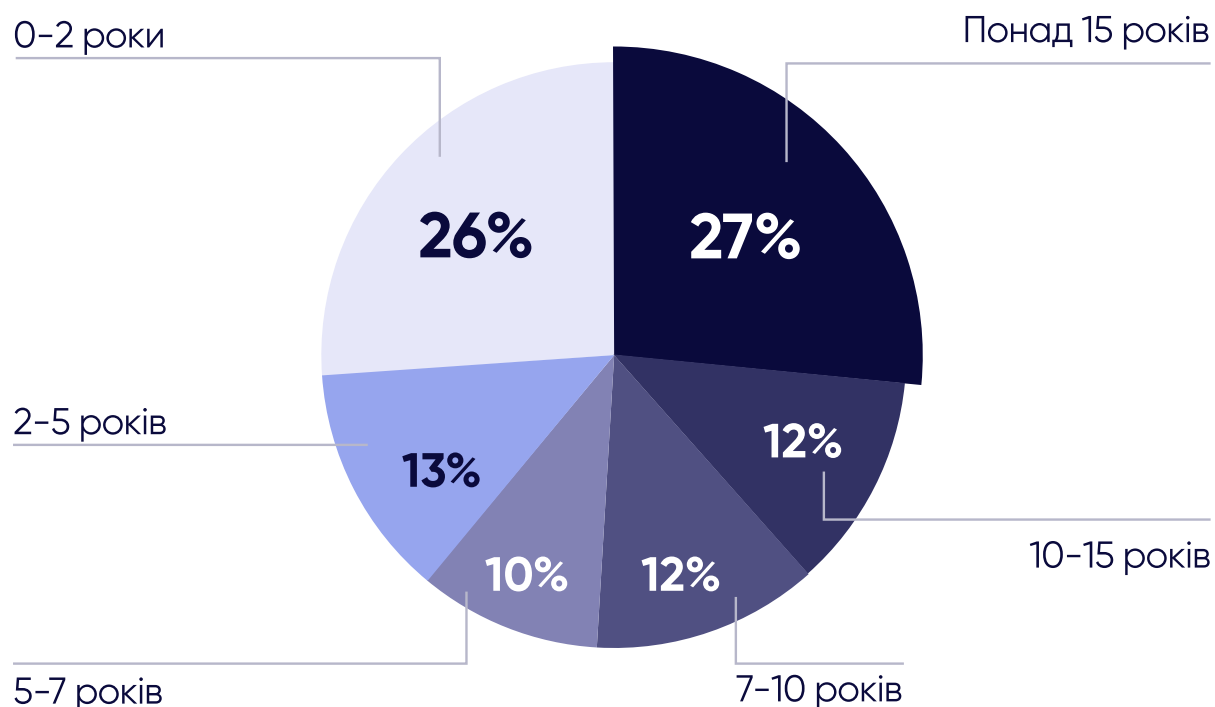
? Скільки жінок працевлаштовані в організації, в якій Ви працюєте?



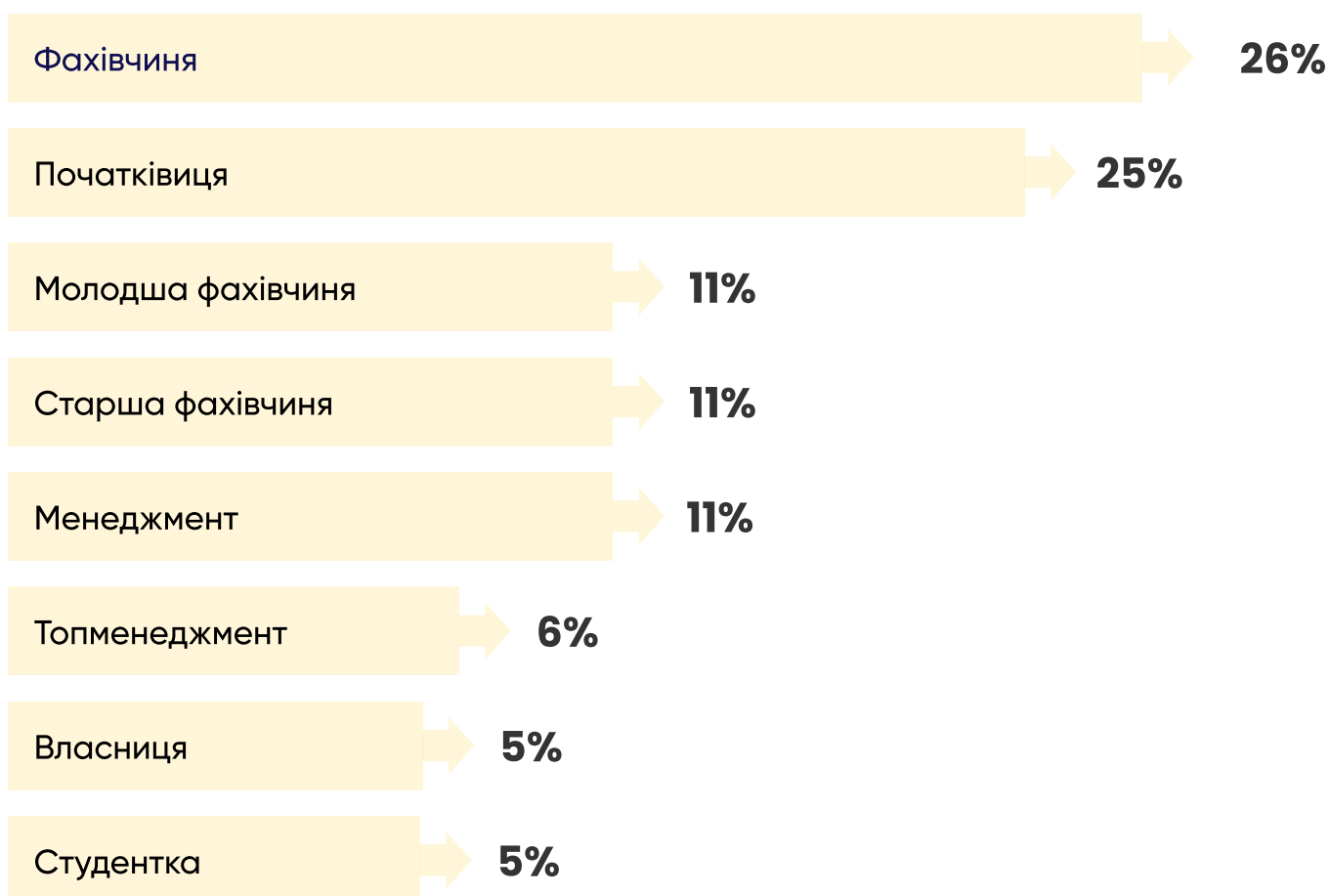
Висока частка варіанта відповіді «не знаю» може свідчити про неідеальний спосіб надання інформації щодо інклюзивності або ж про низьку увагу до питань гендерного балансу на робочому місці.

Розподіл відповідей показує, що респондентки працюють у колективах із різним гендерним складом – від переважно жіночих до переважно чоловічих.

? Ваш робочий стаж у професії становить:



? Ваша посада на поточній роботі:



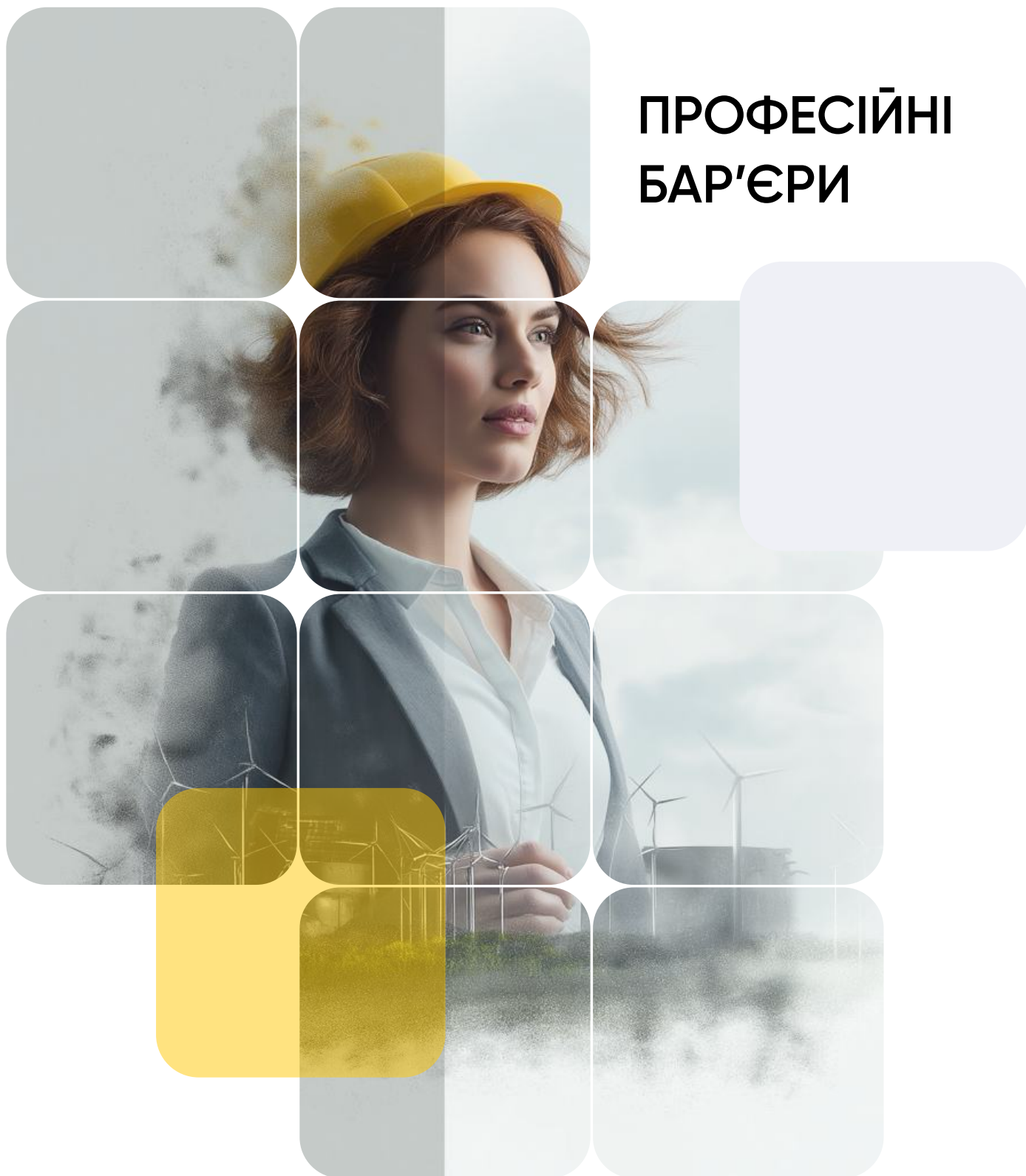
? Сфера діяльності вашої поточної професії?



Професійні напрями діяльності респонденток охоплюють широкий спектр: найбільше представлено сферу продажів (13 %), роботу з клієнтами й партнерами (12 %), адміністративні функції, фінанси та менеджмент.

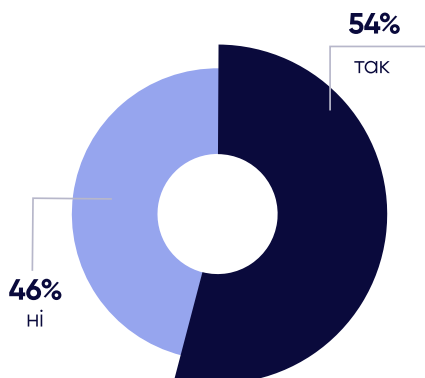
Дані демонструють різноманітність професійного досвіду, з акцентом на сфери, де навички можуть бути адаптовані до потреб сонячної енергетики.

ПРОФЕСІЙНІ БАР'ЄРИ



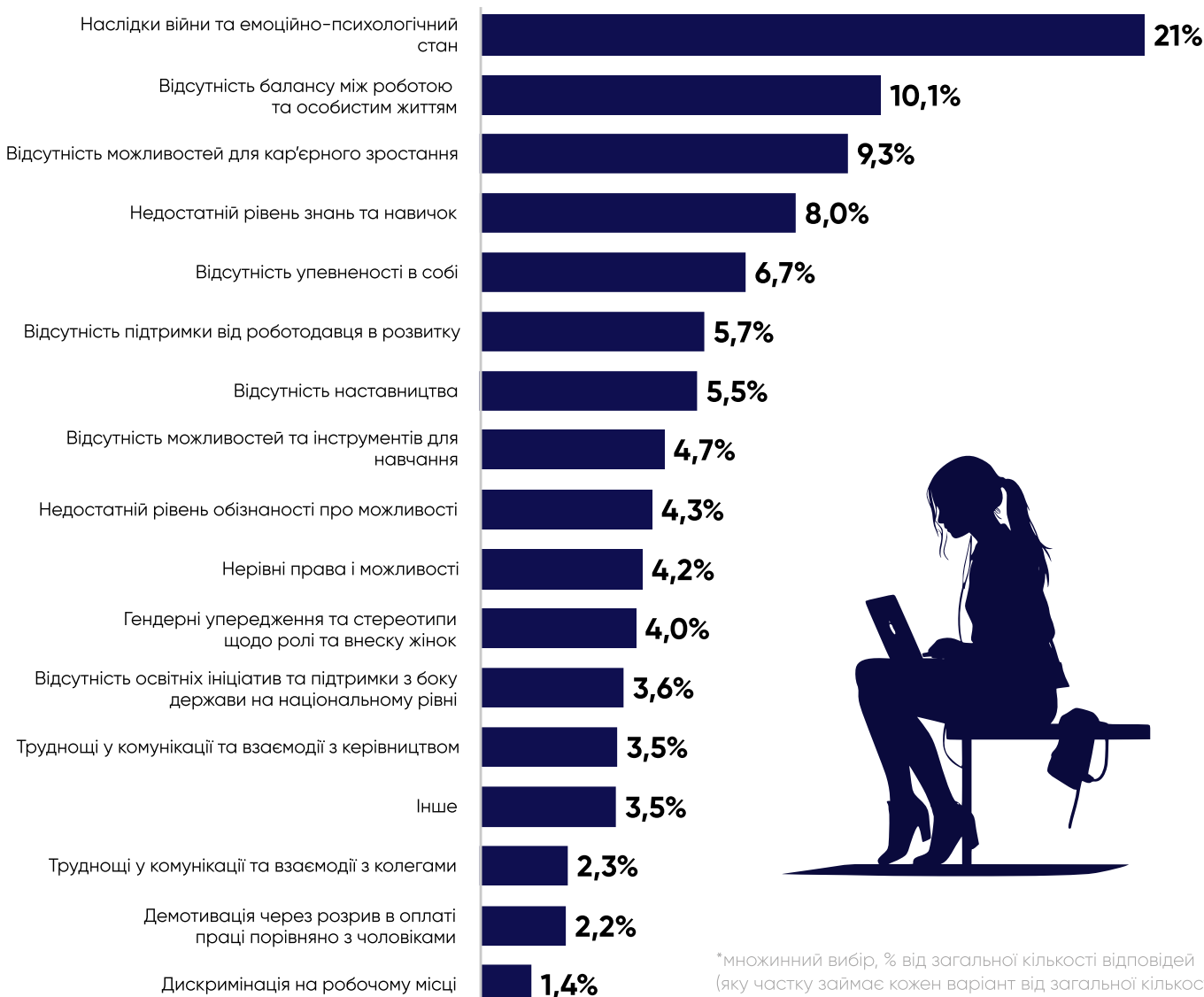
ПРОФЕСІЙНІ БАР'ЄРИ

? Чи стикались Ви з бар'єрами та перешкодами на вашому професійному шляху?



Понад половина опитаних жінок (54 %) зазначили, що стикалися з бар'єрами на своєму професійному шляху. Це свідчить про поширеність різних викликів у процесі реалізації кар'єрного потенціалу серед респонденток і дає підстави надалі досліджувати конкретні фактори, які системно впливають на їхню професійну участь.

? З якими викликами та труднощами Ви стикались у своїй професійній реалізації (оберіть 1–5)



*множинний вибір, % від загальної кількості відповідей (яку частку займає кожен варіант від загальної кількості обраних варіантів)

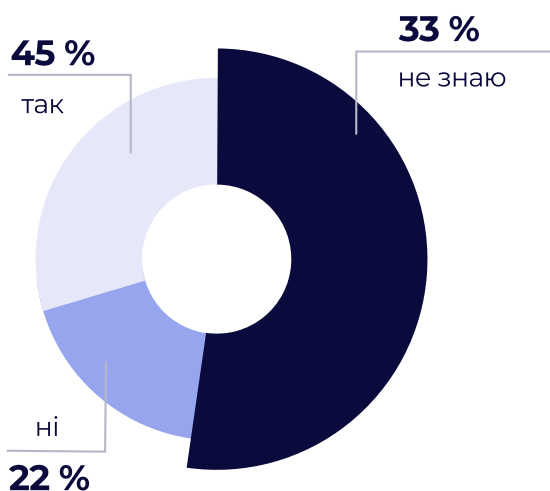
Найпоширенішим викликом є емоційно-психологічний стан і наслідки війни: цей варіант обрали 21% респонденток — це головний бар'єр у виборі. Він безпосередньо корелює з результатами глибинних інтерв'ю. Йдеться про неможливість планувати життя в довгостроковій перспективі, постійний стрес і невпевненість у завтрашньому дні. Ці дані свідчать, що контекст повномасштабної війни є ключовим зовнішнім чинником, який негативно впливає на здатність жінок будувати або розвивати кар'єру. Тому у стратегіях професійної інтеграції потрібно враховувати ментальне здоров'я та травматичні наслідки.

Також часто згадуваними були: відсутність балансу між роботою та особистим життям (10 %), відсутність можливостей для кар'єрного зростання (9,3 %), недостатній рівень знань та навичок (8 %), а також брак упевненості в собі (6,7 %). Ці відповіді вказують на поєднання зовнішніх (структурних) і внутрішніх (особистісних) бар'єрів. Це дає змогу ідентифікувати точки втручання як у сфері управління персоналом, так і в навчально-психологічній підтримці жінок.

Водночас дискримінацію або розрив в оплаті праці згадали менш ніж 4 % респонденток, що може свідчити або про низьку видимість цих проблем, або про інші пріоритети у сприйнятті труднощів.

?

Чи стикалась організація, яку Ви представляєте, з викликами у наймі персоналу через поточну кадрову ситуацію в країні?



45 % жінок відповіли, що їхня організація стикалася з труднощами у підборі персоналу, 22 % відповіли «ні», тоді як 33 % не змогли дати відповідь. Це свідчить про наявність кадрового дефіциту в частині організацій, але водночас вказує на обмежену обізнаність респонденток щодо стратегічних чи операційних процесів працевлаштування.



ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION



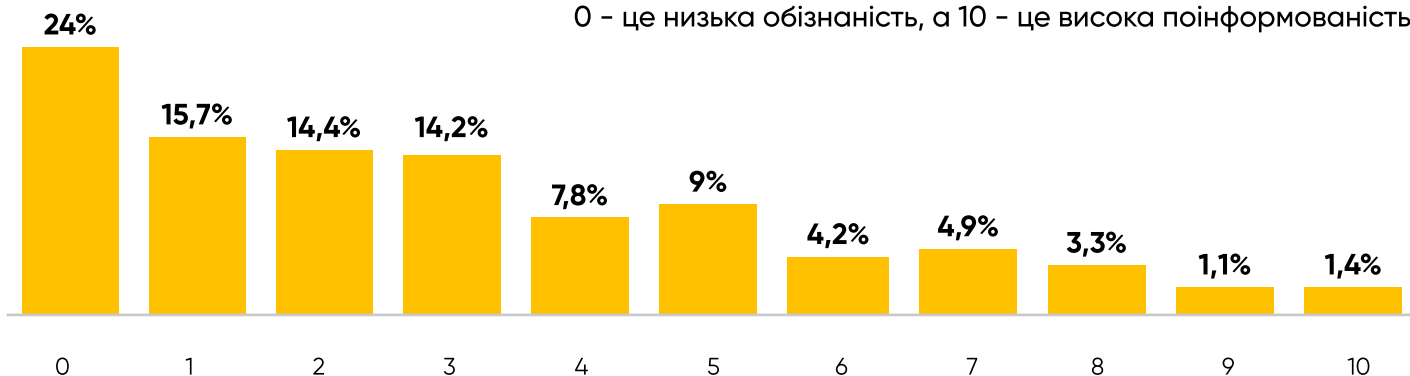
МОЖЛИВОСТІ ГАЛУЗІ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ



МОЖЛИВОСТІ ГАЛУЗІ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

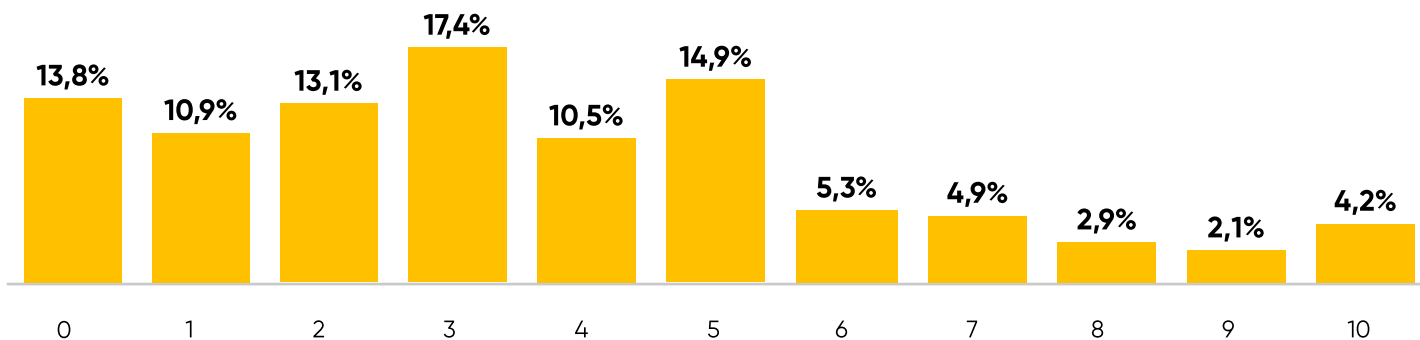
? Як Ви можете визначити рівень вашої обізнаності про сонячну енергетику?

0 – це низька обізнаність, а 10 – це висока поінформованість.



? Чи вважаєте Ви, що наразі достатньо інформації в інформаційному просторі про розвиток сонячної енергетики в Україні?

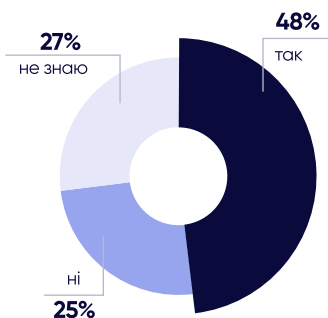
0 – це низька обізнаність, а 10 – це висока поінформованість.



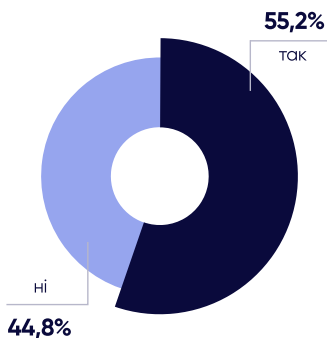
55 % опитаних оцінили рівень доступної інформації про розвиток сонячної енергетики в Україні нижче за 5 балів із 10. Лише 11 % респонденток зазначили, що мають уявлення про можливості працевлаштування та кар'єрні перспективи в цій сфері, тоді як 89 % – не володіють такою інформацією.

Проміжний висновок: для підвищення обізнаності про кар'єрні можливості в галузі сонячної енергетики важливо забезпечити системну інформаційну присутність через ЗМІ, соцмережі, освітні й навчальні платформи, жіночі спільноти та профорієнтаційні заходи. Активне формування публічного образу галузі як відкритої для жінок – ключ до зацікавлення.

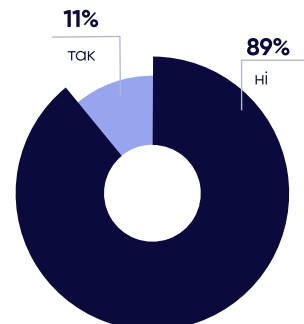
Чи розглядали Ви опцію зміни
Вашої професії?



Чи розглянули б Ви можливість
працевлаштування у сфері сонячної
енергетики за наявності умов
та інструментів для навчання
й розвитку в цій сфері?



Чи знаєте Ви про можливості
працевлаштування, кар'єрні
перспективи в галузі сонячної
енергетики в Україні?



48 % учасниць дослідження розглядали варіант зміни професійної діяльності в найближчому майбутньому, ще 27 % вагаються з відповіддю. Це свідчить про наявність певного запиту на професійні зміни. Майже кожна друга жінка перебуває у пошуку нових можливостей або потенційно відкрита до них.

Жінки, які не визначилися, становлять додатковий резерв для залучення. Це підтверджує наявність цільової аудиторії для кампаній професійного переходу, особливо якщо вони охоплюють чітко структуровані траєкторії навчання, менторство та гарантії зайнятості.

Попри низьку поінформованість, понад половина опитаних (55 %) зазначили, що розглянули б можливість працевлаштування у сфері сонячної енергетики за умови наявності відповідних інструментів для навчання й розвитку. Жінки не відкидають галузі як потенційного місця роботи, проте ключовим бар'єром є відсутність зрозумілих входів – освітніх програм, підтримки, стажування.

Це створює потенціал для розроблення програм професійного переходу: коротких курсів, стажувань, освітніх заходів з адаптацією для жінок без технічного досвіду. Інтерес є – і це великий потенціал для конвертації його в майбутніх спеціалісток галузі.



ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION

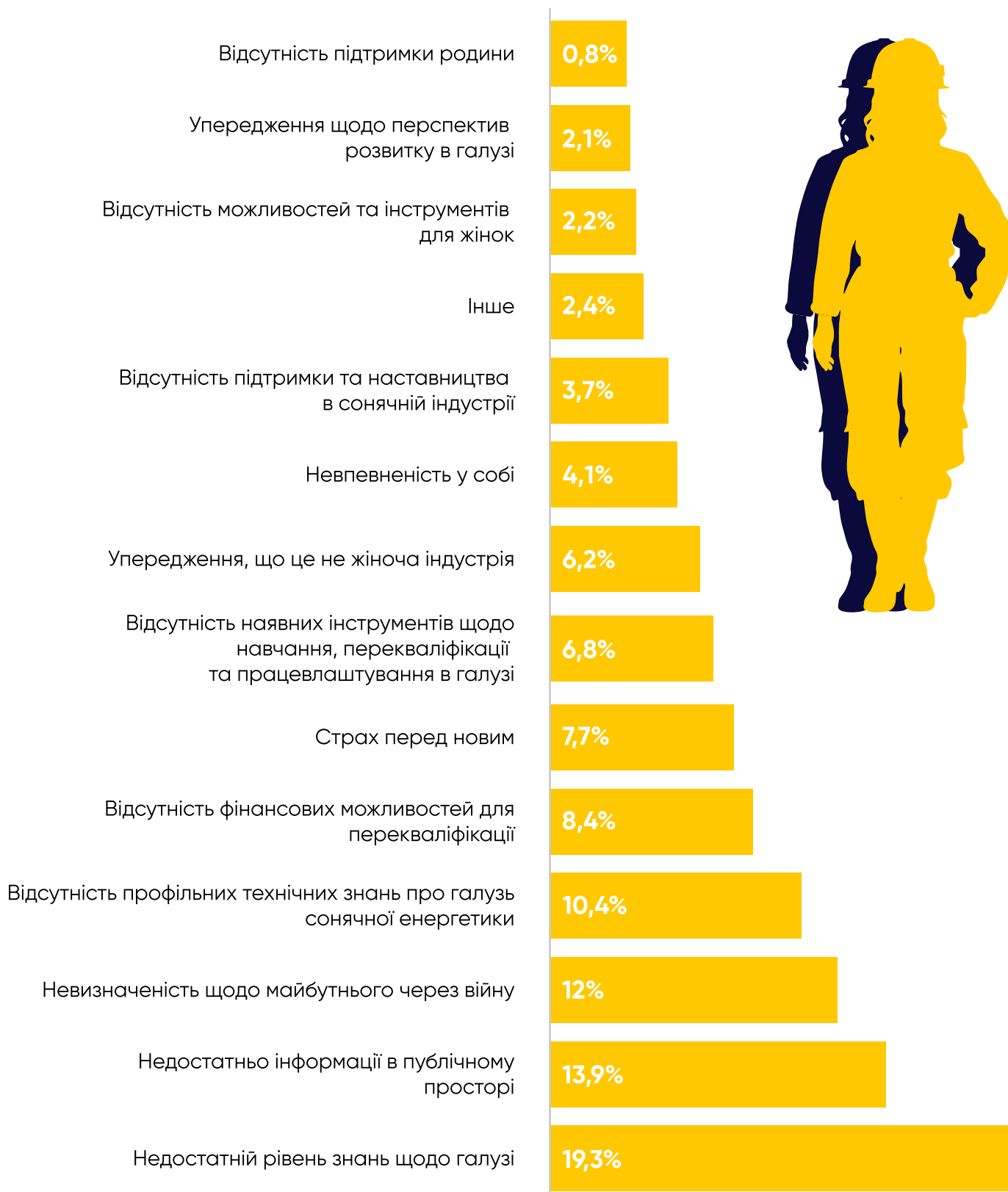


ПРОФЕСІЙНИЙ ПЕРЕХІД ДО ГАЛУЗІ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ



ПРОФЕСІЙНИЙ ПЕРЕХІД ДО ГАЛУЗІ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

? 3 якими викликами професійного переходу в галузь сонячної енергетики Ви зараз стикаєтесь або стикались раніше?



За результатами опитування, найпоширенішими труднощами є нестача знань про галузь (19 %) та недостатній рівень доступної інформації в публічному просторі (13,9 %).

Це означає, що без цілеспрямованої інформаційної кампанії та освітніх програм вхід у галузь залишатиметься обмеженим для більшості потенційних кандидаток.

Нестабільна безпекова ситуація через війну формує бар'єр невизначеності (12 %) та стримує плани професійного переходу. Крім того, кожна четверта жінка вказала на брак технічних знань у галузі сонячної енергетики (10,4 %), що вказує на потребу в базових вступних технічних курсах, адаптованих для новачків. Відсутність фінансової можливості здобувати нову професію (8,4 %) та страх перед новим (7,7 %) – ці фактори також мають помітний вплив. Це означає, що рішення про перехід пов'язане не лише з навчанням, а й з емоційною безпекою та доступністю – жінки бояться ризикувати без гарантій.

Відсутність наявних інструментів для навчання, перекваліфікації та працевлаштування в галузі (6,8 %) заважає повноцінному навчанню. Цей бар'єр, найімовірніше, пов'язаний з браком знань про галузь загалом та її можливості зокрема.



Стереотипи щодо «нежіночої» природи енергетики виявилися менш значущим бар'єром, ніж очікувалося в гіпотезі, оскільки лише 6,2 % опитаних обрали варіант «упередження, що це не жіноча індустрія».



ДУМКИ ЩОДО СТЕРЕОТИПУ ПРО "ЧОЛОВІЧУ" ГАЛУЗЬ, ЯКІ ЖІНКИ ОЗВУЧИЛИ ПІД ЧАС ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю

"Я ніколи про це не думала. Ну, звучить як чоловіча, але мені здається, що немає роботи, з якою жінки не впоралися б.

"Ні. Я працювала на підстанціях, була операторкою, виконувала чергування, вирішувала серйозні технічні завдання. Жінки можуть це робити не гірше.

"Ні, зовсім ні. Я вважаю, що жінка може навчитися і встановлювати панелі, і налаштовувати обладнання, і керувати процесами. Питання не в статі, а в бажанні й навчанні.

"Ні, я думаю, має бути 50/50. У кожного — свій підхід. Особливо в командній роботі важливо мати і чоловічу, і жіночу перспективу.

"Ні, ні, ні, немає такої роботи, яка б була суто чоловічою.

"Ні. Точно ні. Точно.

"Напевно, так, стереотипно ми сприймаємо: енергетика, технології — це щось чоловіче.



ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ПЕРЕХОДУ У СОНЯЧНУ ЕНЕРГЕТИКУ, ЯКІ ЖІНКИ ОЗВУЧИЛИ ПІД ЧАС ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю:

"Це не для таких, як я. Це для "особливих" людей.

"Я не впевнена, чи ця робота добре оплачується та чи дає можливості для кар'єрного зростання.

"У моєму відділі не було інших жінок, до яких я могла б звернутися по пораду, — я була єдиною.

"Я не розумію, які ролі передбачені в галузі та яку саме роботу там можна виконувати.

"Я не знаю, які навички потрібні для роботи в секторі сонячної енергетики.



? Чи готові Ви будете пройти безоплатний навчальний курс протягом 1,5–2 місяців з метою перекваліфікації та потенційного працевлаштування в галузі сонячної енергетики?



46%

ТАК

54%

НІ

? Чи готові були б Ви пройти платні курси з перекваліфікації в галузі сонячної енергетики?



16%

ТАК

84%

НІ

Попри наявні виклики, частина респонденток демонструє готовність до навчання: 45,8 % погодилися пройти безплатний курс тривалістю 1,5–2 місяці, орієнтований на перекваліфікацію та подальше працевлаштування. Це означає, що попит на навчання є, але лише за умови усунення бар'єрів, що зупиняють.

Натомість до платного навчання схильні лише 16,4 %, що означає обмежену готовність інвестувати власні кошти в нову сферу без гарантій.

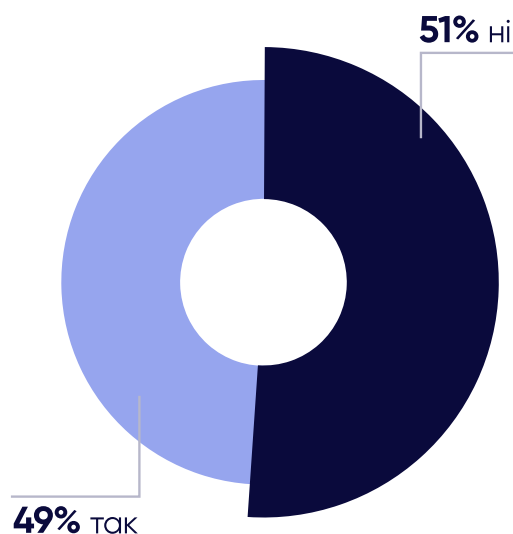
? Якщо так, яку професію ви були б готові опанувати?*

Водночас 18,8 % респонденток не змогли визначитися з конкретною професією, що може свідчити як про недостатнє уявлення про кар'єрні шляхи в галузі, так і про потребу в кар'єрному орієнтуванні на старті освітніх програм.

Серед інших популярних напрямів – адміністративні ролі (7,3 %), операційна діяльність та комунікації (по 5,2 %), юриспруденція (4,3 %), енергоменеджмент (4,2 %), а також технічні спеціальності, зокрема інсталяторки сонячних панелей (3,2 %), проєктувальниці (3,2 %), інженерки-технологіні та електрикині (разом близько 1,7 %).

?

За наявності практичних навчальних інструментів та можливостей для працевлаштування Ви б долучилися до опанування професії спеціалістки з проєктного менеджменту / управління?



Попри високий інтерес до проєктного менеджменту, за умови наявності практичних інструментів та можливостей для працевлаштування готовність опанувати цю професію висловили лише 49 % респонденток.



? Як Ви вважаєте, які «тверді» навички є обов'язковими для фахівців, щоб перейти в галузь сонячної енергетики (оберіть 1–5)*

Вища технічна освіта

12,6%

Досвід роботи
в енергетиці

11,1%

Проходження курсів
з перекваліфікації

9,6%

Уміння працювати з технічною
документацією

9,0%

Інше

7,1%

Знання технологій відновлюваної енергетики

6,5%

Досвід роботи з проектною документацією

6,3%

Досвід роботи на аналогічній посаді, але в іншій
сфері діяльності

5,9%

Знання правил безпеки та охорони праці

5,2%

Уміння читати електричні схеми

5,2%

Знання нормативних вимог та стандартів

4,8%

Знання законодавства

3,5%

Досвід проектування та впровадження відновлюваних
енергетичних систем

2,6%

Ведення стратегій управління проектами

2,4%

Уміння відбору обладнання

1,8%

Вища нетехнічна освіта

1,7%

Знання логістичних процесів та ланцюгів постачання

1,4%

«Тверді» навички не є обов'язковими для переходу в сонячну галузь

1,3%

Навички роботи з логістичними інформаційними системами

1,2%

Знання транспортних та митних процедур

0,8%

Учасниці дослідження вважають, що для переходу у сферу сонячної енергетики найважливішими є: вища технічна освіта (12,6 %), досвід роботи в галузі (11 %), проходження курсів з перекваліфікації (9,6 %) та вміння працювати з технічною документацією (9 %). Це означає, що жінки сприймають вхід у галузь як складний і високопороговий процес, де потрібні або ґрунтовні знання, або спеціалізоване навчання.

? Які інструменти, на Вашу думку, позитивно вплинули б на Ваше професійне зростання в сонячній галузі (оберіть 5)*



Найбільший запит стосується курсів з перекваліфікації (14 %), обміну досвідом (13 %), підвищення кваліфікації (11 %) та програм підтримки для початківців (10 %). Це означає, що жінки потребують чіткої освітньої системи, що дає нові знання, та безпечного середовища для перших кроків у галузі.

Також популярними є менторство (7 %), застосування закордонних практик (7 %) та залучення до спільноти однодумців (6 %). Це означає, що важливим є не лише здобуття знань, а й доступ до досвіду та мережі контактів.

? Які переваги, на Вашу думку, зможуть привести до активнішого залучення жінок до галузі сонячної енергетики?*



*множинний вибір, % від загальної кількості відповідей (яку % займає кожен варіант від загальної кількості обраних варіантів)

ЦИТАТИ З ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю, ЯКІ ОПИСУЮТЬ, ЧОГО БРАКУЄ ЖІНКАМ ДЛЯ ПЕРЕХОДУ У ГАЛУЗЬ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

- «Наставництва, прикладів професіоналів, фінансової зрозумілості, дорожньої карти переходу».
- «Базових знань нової галузі, практичного досвіду та, напевно, ще трохи впевненості. Але за підтримки з боку роботодавця це точно буде легше».
- «Було б круто, якби школа чи курси, на яких ти вчишся, давали тобі можливість працевлаштування, але це дуже рідко».
- «Для мене дуже важливо, щоб навчання і нова професія давали гарантії працевлаштування».
- «Я думаю, що в першу чергу це гроші, але в ідеальному світі – це робити щось, що тобі подобається чи що ти вмієш».



РЕЗУЛЬТАТИ

Профіль респонденток окреслює аудиторію з високим потенціалом для професійного переходу. Більшість учасниць опитування – жінки зрілого професійного віку (25–50+ років), які мають вищу або спеціалізовану освіту. Водночас понад половина перебуває у стані професійного пошуку або тимчасового безробіття.

Рівень обізнаності про галузь сонячної енергетики серед респонденток залишається низьким: 68 % оцінили власні знання на рівні 0–3 балів за 10-бальною шкалою. 46 % респонденток зазначили, що за наявності безплатного навчального курсу розглянуть можливість переходу в галузь сонячної енергетики. Це свідчить про відкритість до нових кар'єрних можливостей за наявності зрозумілих умов і можливостей. Такий розрив між знанням і зацікавленістю вказує на актуальність просвітницьких кампаній, доступних програм перекваліфікації та комунікацій, орієнтованих на новачків.

Найбільшим бар'єром респондентки визначили відсутність знань про галузь – 19 %, ще 14 % не знаходять інформації в публічному просторі. А 89 % взагалі не знають про кар'єрний і навчальний потенціал галузі сонячної енергетики.

У професійній реалізації жінки стикаються як із зовнішніми, так і з внутрішніми бар'єрами. Найчастіше згадують наслідки війни, емоційну нестабільність, труднощі в досягненні балансу між роботою та особистим життям, а також невпевненість у собі. Серед структурних обмежень респондентки відзначають брак підтримки від роботодавців, відсутність менторства, обмежений доступ до навчання. Сукупність цих факторів створює складне поле для професійного маневру, особливо в нових або технічно орієнтованих галузях.

Гіпотеза про сприйняття енергетики як «чоловічої галузі» не знайшла переконливого підтвердження. Лише 6 % респонденток зазначили це гендерне упередження як бар'єр. Опитані не вважають стать визначальним чинником, який заважає переходу в галузь, хоча стереотипи досі присутні в суспільстві.

Учасниці виявляють готовність до перекваліфікації, однак переважно орієнтовані на безплатні формати навчання. Лише 16 % відкриті до платних програм. Найбільше зацікавлення викликають короткотермінові формати з практичною орієнтацією, супроводом менторів і створенням певного ком'юніті для можливості обміну досвідом.

РЕЗУЛЬТАТИ

У структурі очікуваного професійного розвитку жінки виявляють інтерес до управлінських і підтримувальних функцій – зокрема до проектного менеджменту, адміністративної роботи, комунікацій і логістики. Технічні спеціальності демонструють нижчий рівень зацікавленості, що вказує на потребу в додатковій адаптації навчальних програм під стартовий рівень кандидаток без попереднього технічного досвіду.

Ключовими умовами залучення жінок до галузі є доступна освіта, видимість галузі в інформаційному просторі та ширший контекст соціально-економічної стабільності. Участь жінок у розвитку сонячної енергетики нерозривно пов'язана з питаннями кадрового дефіциту, економічного зростання, інклюзивності та державної політики. Це вказує на потребу в комплексному підході, який поєднає індивідуальні програми підтримки з інституційними змінами на рівні галузі.





ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION



ПРО БО «ФОНД «ЕНЕРГЕТИЧНА ДІЯ ДЛЯ УКРАЇНИ»



ПРО БО «ФОНД «ЕНЕРГЕТИЧНА ДІЯ ДЛЯ УКРАЇНИ»

Фонд «Енергетична дія для України» — це українська благодійна організація, заснована у 2022 році у відповідь на повномасштабне російське вторгнення в Україну.

У 2022 році фонд ініціював дві кампанії — **«100 сонячних шкіл»** та **«50 сонячних лікарень»**, метою яких є встановлення 150 гібридних сонячних електростанцій упродовж 5 років для шкіл та лікарень в Україні в громадах, на яких найбільше вплинули військові дії. Крім того, фонд веде активну просвітницьку діяльність щодо сталого розвитку та зеленої енергетики.



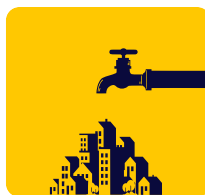
«50 сонячних лікарень»

Медичні заклади повинні працювати, попри відключення електроенергії та інші виклики. Навіть хвилинна пауза в електропостачанні в реанімації, пологовому чи операційній є критичною. Саме тому фонд встановлює гібридні сонячні станції в 50 лікарнях упродовж 5 років, аби гарантувати необхідні умови роботи лікарям для надання кваліфікованої допомоги.



«100 сонячних шкіл»

За 5 років фонд має на меті встановити та вже встановили 100 сонячних станцій для українських шкіл. Аби діти мали можливість продовжувати здобувати освіту навіть у найтемніші часи та сприймали як норму впровадження ВДЕ навіть у найменших громадах.



«Сонячні водоканали»

У 2024 році фонд ініціював встановлення сонячних електростанцій на водоканалах у різних областях, аби навіть під час відключення центрального електропостачання українці мали доступ до життєво важливих ресурсів, таких як водопостачання.



«Solar Step»

Навчальний курс для жінок Solar Step, ініційований фондом «Енергетична дія для України», надає можливість українкам безплатно здобути професію проєктної менеджерки у сонячній енергетиці. Старт першого набору на курс – вересень 2025 року.



«Навчальний курс для дітей»

Факультативний курс для учнів «Сталий розвиток та зелена енергетика» активно впроваджується в українських школах. Майбутні лідери України вивчають правила екологічної поведінки, впроваджують сталі звички у своє повсякденне життя та стають ще більш свідомими користувачами природних ресурсів.



ENERGY ACT FOR UKRAINE
FOUNDATION



КОНТАКТИ



www.energyactua.com



linkedin.com/company/energy-act-for-ukraine/



facebook.com/energyactforukraine



instagram.com/energyactforukraine/



twitter.com/energy_act



youtube.com/@energyactua