

# НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВО

DOI: [https://doi.org/10.31617/3.2026\(144\)05](https://doi.org/10.31617/3.2026(144)05)  
УДК 349.2:316.64-055.2



**ШУМИЛО Михайло**

<https://orcid.org/0000-0003-4257-3002>

д. ю. н., професор кафедри міжнародного,  
цивільного та комерційного права  
Державного торговельно-економічного  
університету

вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна  
[m.shumylo@knute.edu.ua](mailto:m.shumylo@knute.edu.ua)

**SHUMYLO Mykhailo**

<https://orcid.org/0000-0003-4257-3002>

Doctor of Sciences (Law),  
Professor of the Department of International,  
Civil and Commercial Law  
State University of Trade and Economics

19, Kyoto St., Kyiv, 02156, Ukraine  
[m.shumylo@knute.edu.ua](mailto:m.shumylo@knute.edu.ua)

**СТАНІШЕВСЬКА Оксана**

<https://orcid.org/0009-0000-5147-1003>

аспірант кафедри міжнародного,  
цивільного та комерційного права  
Державного торговельно-економічного  
університету

вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна  
[o.stanishevskaya@knute.edu.ua](mailto:o.stanishevskaya@knute.edu.ua)

**STANISHEVSKA Oksana**

<https://orcid.org/0009-0000-5147-1003>

Postgraduate Student  
at the Department of International,  
Civil and Commercial Law  
State University of Trade and Economics  
19, Kyoto St., Kyiv, 02156, Ukraine  
[o.stanishevskaya@knute.edu.ua](mailto:o.stanishevskaya@knute.edu.ua)

## ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ ХАРАСМЕНТУ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ ПРАЦІ

Досліджено нормативно-правові та прикладні аспекти явища харасменту (домагання) в середовищі праці закладів вищої освіти України. Окреслено міжнародні стандарти щодо запобігання та викоринення насильств і домагань у сфері праці. Висвітлено основні положення права Ради Європи та Європейського Союзу щодо недопущення харасменту в науковій та освітній галузях. Проаналізовано національне законодавство в цій сфері, акцентовано увагу на ролі Міністерства освіти і науки України. Окреме місце в дослідженні присвячено аналізу практики національних судів при розгляді справ про харасмент. Попри зростання уваги національних і міжнародних інституцій до проблеми харасменту, емпіричні дані про його поширеність у закладах вищої освіти України залишаються обмеженими. Для часткового заповнення цієї прогалини проаналізовано показники проведеного анонімного онлайн-опитування працівників ЗВО.

## PREVENTING AND TACKLING HARASSMENT IN THE UNIVERSITY WORKPLACE

This article examines the regulatory, legal and practical aspects of harassment in the workplace at higher education institutions in Ukraine. International standards for the prevention and eradication of violence and harassment in the workplace are outlined. The main provisions of Council of Europe and European Union law regarding the prevention of harassment in the scientific and educational sectors are highlighted. National legislation in this area is analysed, with particular emphasis on the role of the Ministry of Education and Science of Ukraine. A separate section of the study is devoted to analysing the case law of national courts in harassment cases. Despite growing attention from national and international institutions to the issue of harassment, empirical data on its prevalence in Ukrainian higher education institutions remain limited. To partially address this gap, the findings of an anonymous online survey of higher education staff, in which 135 people took part, have been analysed.



Copyright © 2026. Автор(и). Це стаття відкритого доступу, яка розповсюджується на умовах ліцензії [Creative Commons Attribution License 4.0 \(CC-BY\) Міжнародна ліцензія](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

в якому взяли участь 135 осіб. Отримані результати засвідчили високий рівень обізнаності працівників щодо сутності харасменту, водночас питання юридичної відповідальності та способів захисту від таких порушень потребують додаткового висвітлення. Крім того, на основі емпіричних даних виявлено специфіку очікувань науково-педагогічних працівників щодо інституційного реагування на випадки домагань. Особливий запит працівників полягає в збереженні балансу між конфіденційністю розслідувань та публічністю їхніх результатів. Дослідження засвідчило необхідність подальшого вдосконалення правових та організаційних механізмів запобігання і протидії харасменту в ЗВО України. На цій основі сформульовано пропозиції щодо розвитку корпоративної культури і вдосконалення правового регулювання, спрямованого на забезпечення безпечної, гідної та здорового середовища праці в закладах вищої освіти.

**Ключові слова:** охорона праці, харасмент, гендерна рівність, дискримінація, право ЄС, міжнародні стандарти.

The results revealed a high level of awareness among staff regarding the nature of harassment; however, issues of legal liability and means of protection against such violations require further attention. Furthermore, based on empirical data, the specific nature of academic and teaching staff's expectations regarding institutional responses to cases of harassment has been identified. A particular concern among staff is maintaining a balance between the confidentiality of investigations and the public disclosure of their findings. The study highlighted the need for further improvement of the legal and organisational mechanisms for preventing and combating harassment in higher education institutions in Ukraine. On this basis, recommendations were formulated regarding the development of a corporate culture and the improvement of legal regulation, aimed at ensuring a safe, dignified and healthy working environment in higher education institutions.

**Keywords:** occupational health and safety, harassment, gender equality, discrimination, EU law, international standards.

JEL Classification: J20, J28, J29, J70 K31.

## Вступ

В умовах європейської інтеграції України створення безпечного і здорового середовища праці виступає одним із пріоритетних завдань реформування трудового законодавства. В останні роки ключовий вектор наукових досліджень змістився в бік забезпечення психо-соціальної безпеки на робочому місці. Харасмент є одним із поширених порушень у сфері праці. Це явище охоплює небажані дії сексуального характеру, що мають нав'язливий, принизливий або дискримінаційний характер (доторкання, поплескування, пропозиції інтимного характеру, коментарі та компліменти із сексуальним підтекстом тощо).

За даними Глобального опитування насильство та домагання на робочому місці є поширеним явищем у всьому світі: більше ніж кожна п'ята (22.8%, або 743 мільйони) зайнята особа зазнала принаймні однієї форми насильства і домагання на робочому місці протягом свого трудового життя. Кожен п'ятнадцятий працівник (6.3%, або 205 мільйонів) стикався із сексуальним насильством та домаганням на робочому місці протягом свого трудового життя (*International Labour Organization*, 2022).

У закладах вищої освіти України (ЗВО) ця проблема набуває особливого значення. Академічне середовище базується на чіткій професійній ієрархії й інтенсивній міжособистісній взаємодії, де реалізація трудової функції тісно пов'язана з навчальним та виховним процесами. Ефективне функціонування цієї системи потребує підтримання атмосфери довіри, взаємоповаги й академічної етики. Порушення цих засад через харасмент негативно впливає не лише на професійний розвиток окремих працівників, а й на якість освітнього процесу та імідж закладу.

Згідно з результатами опитування *UniSAFE* щодо гендерного насильства в академічному середовищі та сфері вищої освіти, майже 62% із понад 42 000 респондентів зазначили, що піддавалися принаймні одній формі гендерного насильства, зокрема фізичному та сексуальному насильству, а також домаганням, психологічному, економічному та онлайн-насильству на своєму робочому місці. Проте лише 7% студентів та 23% співробітників повідомили про інцидент. Основними причинами замовчування стали недооцінка серйозності ситуації, нездатність розпізнати насильство, а також зневіра в ефективності механізмів захисту (*UniSAFE consortium, 2024*).

У Резолюції Європейського Парламенту від 10 червня 2021 року щодо гендерної рівності в освіті та кар'єрі в галузі науки, технологій, інженерії та математики (*STEM*) окремо наголошено на сексуальних домаганнях у зазначених сферах. Документ закликає держави-члени ЄС та освітні установи запровадити політику нульової толерантності, встановити кодекси поведінки, створити безпечні канали повідомлення та інформувати про такі випадки відповідні органи. Крім того, в Люблінській декларації про гендерну рівність у наукових дослідженнях та інноваціях підкреслено відсутність злагодженої інфраструктури та процедур для боротьби з гендерним насильством у наукових колах (*European Parliament, 2021*).

Питання викоринення проблеми сексуальних домагань та насильства у сфері праці стали основою діяльності Міжнародної організації праці та знайшли своє відображення в Конвенції МОП № 190 та Рекомендації МОП № 206. Підходи МОП узгоджуються зі стандартами Ради Європи, зокрема з положеннями Переглянутої Європейської соціальної хартії та Конвенції Ради Європи "Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами" (Стамбульська конвенція), а також із *acquis* ЄС.

Попри значну увагу міжнародних інституцій до проблеми харасменту у сфері праці, емпіричні дослідження щодо його поширеності та сприйняття серед працівників ЗВО України є досить обмеженими. Міністерство освіти та науки України розглядає питання сексуальних домагань у трудовій сфері переважно в комплексі з питаннями гендерної рівності. Глобальні та регіональні дослідження щодо харасменту в ЗВО відсутні, поодинокі опитування з цього питання проводились лише окремими громадськими організаціями (Асоціацією жінок-юристок "Юрфем", ГО "Гендер в деталях") або в межах поодиноких наукових розвідок.

З урахуванням викладеного виникає обґрунтована потреба в проведенні дослідження, спрямованого на вивчення явища харасменту в середовищі праці закладів вищої освіти України, визначення його поширеності та оцінці ефективності наявних механізмів протидії й захисту працівників від його негативних проявів.

Методологічно дослідження ґрунтується на системному узагальненні міжнародних стандартів (глобальних (МОП) та регіональних (РЄ, ЄС)) та національної нормативно-правової бази, що визначають особливості регулювання протидії харасменту в трудових відносинах, зокрема в закладах вищої освіти. За допомогою кількісного та тематичного аналізу відкритих даних, отриманих за результатами анонімного опитування працівників ЗВО, надано оцінку поширеності харасменту та окреслено латентні проблеми академічного середовища. Загалом це дослідження доповнює наукову дискусію щодо вдосконалення правового регулювання у сфері праці в контексті європейської інтеграції та гармонізації національного законодавства з *acquis* ЄС.

Метою дослідження є комплексний аналіз явища харасменту в середовищі праці закладів вищої освіти України, визначення рівня його поширеності та обізнаності працівників щодо цього порушення, а також оцінка ефективності правових і організаційних механізмів протидії харасменту в ЗВО.

Відповідно до мети сформульовано гіпотези дослідження. *По-перше*, чинний механізм правового регулювання протидії харасменту в ЗВО є недостатньо ефективним, оскільки: не зобов'язує адміністрації вживати превентивних заходів; не закріплює алгоритму дій у разі його вчинення; не передбачає гарантій захисту для працівників. *По-друге*, з огляду на доступність інформації, можна припустити, що більшість працівників мають чітке уявлення щодо явища харасменту та форм його прояву. Водночас їхня обізнаність щодо способів реагування на такі порушення може бути недостатньою для забезпечення ефективного самозахисту. *По-третьє*, наявність у закладі вищої освіти внутрішньої політики (положення) щодо протидії різним формам домагань, а також доступного порядку подання й розгляду скарг є важливою умовою захисту працівників від харасменту.

Структурно стаття побудована у такий спосіб: її перша частина висвітлює теоретико-правову сутність харасменту у трудових відносинах, у ній також детально проаналізовано міжнародні стандарти та національний досвід правового регулювання протидії харасменту в освітньому середовищі. Друга частина присвячена кількісному та якісному аналізу результатів анонімного онлайн-опитування, в якому взяли участь 135 працівників університету. У третій, завершальній частині, окреслено проблемні аспекти наявного механізму протидії харасменту і сформульовано рекомендації щодо вдосконалення організаційно-нормативного забезпечення закладів вищої освіти.

## 1. Міжнародні стандарти щодо викорінення харасменту у сфері праці

Протягом останніх десятиліть Україна досягла суттєвого прогресу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Держава

приєдналася до ключових міжнародних договорів у сфері гендерної рівності, зокрема до Пекінської декларації, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, а також низки конвенцій Міжнародної організації праці (МОП). Україна також набула статусу учасниці міжнародних ініціатив: "Партнерство Біарріц" (*Biarritz Partnership*), "Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності", Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (*EPIC*) та Група друзів жінок, миру й безпеки.

Знаковим етапом у формуванні міжнародних стандартів стало прийняття у 2019 році Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці, яка задекларувала прагнення світової спільноти до створення середовища праці, вільного від насильства і домагань. Базові принципи закріплено у Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства і домагань та супровідній Рекомендації МОП № 206. У цих документах поняття "насильство й домагання" визначається як "низка неприйнятних форм поведінки та дій, а також погрози їх вчинення, як одноразові, так і повторювані, що мають на меті, спричиняють або можуть спричинити фізичну, психологічну, сексуальну чи економічну шкоду, і включає гендерне насильство та домагання". Конвенція вимагає застосування інклюзивного, комплексного та гендерно-чутливого підходу до запобігання й ліквідації харасменту. Основні напрями реалізації охоплюють: законодавчу заборону насильства та домагань; прийняття комплексної стратегії з метою впровадження заходів щодо запобігання насильству і домаганням; створення або посилення механізмів забезпечення виконання та моніторингу; забезпечення доступу до засобів правового захисту і підтримки для жертв; запровадження санкцій; розробку інструментів, інструкцій, освітніх та навчальних заходів з підвищення обізнаності суспільства; забезпечення ефективних засобів інспекції та розслідування випадків насильства і домагань. Викладене демонструє, що, згідно зі стандартом МОП, харасмент не означає тільки сексуальне домагання, а охоплює значно ширше коло неприйнятних форм поведінки та дій (*International Labour Organization, 2019*).

Наразі Україна ще не ратифікувала Конвенцію № 190. Водночас у межах участі в міжнародній ініціативі "Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності" Уряд України взяв на себе зобов'язання підготувати пропозиції для її ратифікації. Крім цього, КМУ при розробці проекту Трудового кодексу України вже зробив спробу імплементації приписів цитованої Конвенції МОП. Отже, імперативом для національної правової науки та практики залишається гармонізація трудового законодавства із зазначеними міжнародно-правовими стандартами.

Фундаментальну нормативну основу протидії харасменту у сфері праці для України становлять положення Європейської соціальної хартії (переглянута, ратифікована у 2006 р.) та Конвенції Ради Європи "Про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами" (Стамбульська конвенція, ратифікована у 2022 р.).

Зазначені міжнародні акти зобов'язують держави-учасниці впроваджувати дієві законодавчі заходи для криміналізації відповідних правопорушень або застосовувати ефективні юридичні санкції (*Council of Europe*, 1996; *Council of Europe*, 2011).

Окремий вектор нормотворення визначено директивами Європейського Союзу. Ключовими серед них є Директива № 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директива № 2004/113/ЄС про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг і Директива № 2006/54/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості.

У цьому контексті варто зазначити, що імплементація та інкорпорація наведених директив у національне законодавство не має факультативного характеру, оскільки прагнення України стати повноцінним членом ЄС має прямим наслідком імплементацію всіх без виключення директив ЄС. І, що найважливіше, цей процес передуює інтеграції, а не починається після вступу до ЄС.

## 2. Правове регулювання протидії харасменту в Україні та особливості його прояву в закладах вищої освіти

### 2.1. Поняття харасменту, його ознаки та форми прояву

Термін "харасмент" – від англ. *harassment* – домагання, переслідування, утиск. Кембриджський словник у юридичному контексті його визначає як незаконні дії щодо особи, що спричиняють психічні або емоційні страждання, зокрема неодноразові небажані контакти без обґрунтованої причини, образи, погрози, дотики або образливі висловлювання (*Cambridge University Press & Assessment*, n.d.).

Натомість словник гендерних термінів акцентує на тому, що харасмент охоплює небажану, нав'язливу поведінку сексуального характеру, яка порушує особисті кордони працівника, створює загрозу його фізичному чи психічному здоров'ю. У наукових джерелах харасмент визначають як форму дискримінації, що полягає в настирливій словесній або фізичній поведінці, яка ображає або принижує людину чи порушує недоторканність її приватного життя (Шевченко, 2016).

У чинному трудовому законодавстві термін "харасмент" наразі не унормований. Кодекс законів про працю України обмежується загальною заборогою дискримінації у сфері праці (ст. 2–1). Очікується, що нормативне визначення цього поняття відбудеться під час прийняття нового Трудового кодексу України. Дослідницею в попередніх працях вже акцентувалась на цьому увага та запропоновано авторське визначення: «"харасмент" – це будь-які небажані дії чи поведінка сексуального характеру з боку учасників трудових відносин (керівників, власників, працівників, стажерів, кандидатів на посади та

інших) на робочому місці або поза ним, у тому числі через засоби професійної комунікації та у приватному житті, що можуть супроводжуватись психологічним або економічним тиском та/або завдавати шкоди діловій репутації» (Станішевська, 2026).

Водночас у доктрині вже наголошувалося на тому, що у процесі рекодифікації трудового законодавства заборона харасменту або сексуальних домагань у сфері праці повинна знайти своє чітке закріплення на рівні закону (Сімутіна & Шумило, 2025).

Спорідненим за змістом є поняття "сексуальне домагання", яке закріплено в Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Воно визначається як дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватись створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації). Цей Закон зобов'язує роботодавців створювати рівні умови праці для жінок і чоловіків, а також вживати заходів щодо унеможливлення й захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі (Верховна Рада України, 2005).

Харасмент можна класифікувати за формами прояву: фізичні (доторкання, поплескування, спроби поцілунків, притискання), вербальні (компліменти, натяки, запитання або коментарі із сексуальним підтекстом, обговорення зовнішності тощо), невербальні (підморгування, посвистування, непристойні жести та ін.). Такі дії можуть відбуватись із використанням інформаційно-комунікаційних технологій (надсилання листів, повідомлень або коментарів, фото-, відео- або аудіоконтенту із сексуальним підтекстом тощо).

Причини виникнення харасменту на робочому місці бувають різними. Однією з основних є багатоманітність сприйняття та різні уявлення про норму у взаємовідносинах у чоловіків і жінок, адже люди по-різному сприймають певні фрази, "компліменти" та дотики на свою адресу. І те, що одним працівником розцінюється як флірт, порушує особисті кордони іншого. Характер цього сприймання зумовлений культурним рівнем та ціннісними орієнтирами конкретного працівника. Також має значення вік працівників. Ситуації, про які раніше воліли мовчати, молодь не терпить, змінюючи межі того, що приймалося мовчки старшим поколінням (Вакарюк & Бурка, 2025).

На момент підготовки цієї статті проект Трудового кодексу України (14386) відкликаний з парламенту, проте очікується його повторне подання Урядом. Водночас вже зараз можна констатувати занадто вузьке визначення цього терміна в проекті ТК. Очевидно, що не можна його зводити лише до поведінки сексуального характеру, і все ж є необхідність його визначати значно ширше, як це зроблено в міжнародних актах.

Не зайвим буде зауважити, що проєкт ТК України передбачає, що вчинення харасменту є окремою підставою для звільнення. Так, ч. 1 ст. 93 встановлює, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власною ініціативою, якщо роботодавець вчиняв мобінг (цькування), харасмент (домагання) стосовно працівника або не вживав заходів щодо їх припинення. Ч. 3 цієї статті уточнює, що у разі розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом (цькуванням), харасментом (домаганням) або невжиттям роботодавцем заходів щодо їх припинення до заяви додається копія рішення суду, що набрало законної сили, яким підтверджено такий факт. Роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію у розмірі, визначеному колективним або трудовим договором, але не менше ніж 180 середньоденних заробітних плат. Ч. 1 ст. 204 також передбачає, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові своїм діянням, що порушує його трудові права, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань на роботі), факт якого підтверджено рішенням суду, що набрало законної сили, та яке призвело до приниження гідності й честі, душевних чи фізичних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребує від працівника додаткових зусиль для організації свого життя (Верховна Рада України, 2026, Проєкт № 14386).

## *2.2. Харасмент у середовищі праці закладів вищої освіти*

Проблема харасменту (домагань) у закладах вищої освіти не є новою, але її занадто часто ігнорують, а в деяких випадках приховують. Дедалі частіше в соціальних мережах та ЗМІ висвітлюється інформація про факти сексуальних домагань у ЗВО України, від яких потерпають не лише працівники закладу, а й здобувачі вищої освіти (студенти, аспіранти, докторанти). Це негативно позначається на репутації закладу та знижує його конкурентоспроможність у науково-освітньому просторі (Українська правда, 2025; Суспільне Культура, 2025; Четверта влада, 2017; *The Village* Україна, 2025).

Специфіка середовища праці ЗВО зумовлена насамперед професійною ієрархією та підпорядкованістю. Це проявляється у впливі представників адміністрацій, деканатів або керівників кафедр на кар'єрне зростання та матеріальне забезпечення підлеглих працівників (розподіл навантаження, підтримка наукових ініціатив тощо). Особливо вразливими стають молоді науковці та працівники з невеликим стажем роботи, результати їхньої діяльності напряму залежать від рекомендацій та оцінки досвідчених колег.

Викладацька діяльність також передбачає тісну професійну взаємодію, зокрема участь у спільних проєктах, заходах та неформальних комунікаціях, під час наукових відряджень тощо. Крім того, працівники підтримують спілкування через особисті месенджери та сторінки в соціальних мережах. Розширення такого неформального спілкування підвищує ризики проявів харасменту.

Закони України "Про освіту" (ст. 6) та "Про вищу освіту" (ст. 57, 58) містять лише загальні норми щодо гарантування захисту честі та гідності, моральних засад та дотримання педагогічної етики. Звідси випливає висновок про необхідність доповнення законодавства спеціальними нормами щодо недопущення харасменту, мобінгу, насилля та дискримінації (Верховна Рада України, 2017, ЗУ № 2145-VIII; Верховна Рада України, 2014, ЗУ № 1556-VII).

Зазначимо, що педагогічні та науково-педагогічні працівники несуть підвищену відповідальність, що зумовлено виконанням специфічної функції, яка не обмежується лише формальним виконанням трудових обов'язків вчителя (педагога, вихователя), а й доповнена виховною функцією, не властивою іншим категоріям працівників.

У контексті антикорупційної діяльності харасмент у ЗВО розглядають також як один із корупційних ризиків. До наукового та правового вжитку увійшов термін "сексторція" (*sextortion*) – форма корупції, в якій секс є валютою хабаря". Фактично нерівні відносини між викладачем та керівником (студентом, аспірантом тощо) перетворюють вимогу сексуального характеру на елемент шантажу, і якщо жертва відмовиться чи погрожуватиме повідомити у відповідні органи, це може спричинити звільнення, позбавлення стипендій і премій чи інші негативні наслідки (Національне агентство з питань запобігання корупції, 2022).

Міністерство освіти та науки України (МОН) активізувало роботу в напрямі протидії домаганням у ЗВО. В межах Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (розпорядження КМУ від 20.12.2022 № 1163-р) та Операційного плану заходів на 2025–2027 роки заклади вищої освіти мають створювати внутрішні системи запобігання та реагування на випадки харасменту. Важливим кроком стало затвердження МОН Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України (Міністерство освіти і науки України, 2025, наказ № 1275). Проте, через їхній рекомендаційний характер, практика впровадження рекомендацій закладами вищої освіти є нерівномірною. Звісно, сама по собі наявність таких політик не гарантує ефективного запобігання харасменту, тому потребує активної підтримки з боку адміністрації закладу та впровадження додаткових заходів.

### 2.3. Судова практика щодо протидії харасменту в ЗВО

Через відсутність визначеного в трудовому законодавстві алгоритму дій роботодавця у разі надходження скарги про вчинення харасменту процедура притягнення кривдника до відповідальності є ускладненою. Наразі можливі такі юридичні механізми.

*Оскарження дій у судовому порядку (цивільно-правовий захист).* Кожна потерпіла особа має право звернутись до суду з позовом до кривдника або до роботодавця про захист честі, гідності та ділової репутації, відшкодування майнової шкоди, а також компенсації моральної шкоди, завданої харасментом.

*Притягнення до адміністративної відповідальності.* Кодекс України про адміністративні правопорушення з 2024 року доповнено ст. 173-6 (вчинення насильства за ознакою статі) та ст. 173-7 (сексуальне домагання). Протоколи у цих справах складаються працівниками органів поліції, а розгляд здійснюється судами. Санкція статті передбачає накладення штрафу від вісімдесяти (1 360 грн) до ста шістдесяти (2 720 грн) неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин, або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням двадцяти процентів заробітку.

*Притягнення до дисциплінарної відповідальності або звільнення.* У разі вчинення харасменту з боку науково-педагогічного працівника трудове законодавство хоч прямо не передбачає, але дозволяє накласти дисциплінарне стягнення, а також звільнити із займаної посади на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи. Для такого звільнення необхідна наявність двох умов: 1) підтвердження фактами аморального проступку і 2) вчинення проступку є несумісним з продовженням роботи, що має виховну функцію.

Особливої уваги заслуговує рішення, ухвалене Галицьким районним судом м. Львова у справі № 461/3103/25 від 22 січня 2026 року за позовом колишнього викладача до ЛНУ ім. Івана Франка про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі. Суд визнав законним звільнення за вчинення аморального проступку на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Ключовим доказом слугували висновки Комісії з питань етики та професійної діяльності, а також розголос справи й публічні свідчення потерпілих. З такою позицією погодилась і апеляційна інстанція, під час апеляційного оскарження рішення суду першої інстанції залишене без змін і набрало законної сили. Це рішення суду є знаковим для судової практики в Україні загалом, оскільки є першим і закладає підвалини більш широкого тлумачення "аморального проступку" крізь призму харасменту (Галицький районний суд м. Львова, 2025).

Звертає на себе увагу рішення Приморського районного суду м. Одеси № 522/24585/17. Професора Одеського державного аграрного університету було звільнено на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП за "вчинення аморального проступку", який полягав у численних сексуальних домаганнях до колег-жінок, про що ті неодноразово повідомляли керівництву. Хоча суд першої інстанції відмовив у задоволенні позовних вимог, апеляційний суд, з рішенням якого погодився Верховний Суд, задовольнив позовні вимоги і поновив професора на роботі, ґрунтуючись передовсім на недотриманні процедури розгляду скарг щодо сексуального домагання. Це рішення чітко вказало на необхідність ухвалення на локальному рівні чітких та зрозумілих процедурних нормативних документів, які б уможливили більш ефективні інструменти для фіксації сексуальних домагань, що є невід'ємною частиною доказової бази в суді (Приморський районний суд м. Одеси, 2018).

На думку представниці асоціації "Юрфем", яка також досліджувала питання харасменту в ЗВО, "за обставин, коли національне законодавство хоча й дозволяє заявити про вчинення сексуальних домагань, спостерігаємо суперечність: немає конкретної законної підстави, яка б дозволяла звільнити викладача із закладу вищої освіти за це правопорушення, проте є позиція суду, яка чітко дає зрозуміти, що сексуальні домагання підпадають під визначення "аморального проступку". Відтак, відсутність чіткого законодавчого закріплення лише ускладнює захист прав постраждалих від цього порушення. За таких обставин саме заклади вищої освіти можуть перейти на себе провідну роль (Слободяник, 2026).

Водночас важливим аспектом у справах щодо харасменту є захист честі, гідності та ділової репутації осіб від неправдивих звинувачень. Показовою є справа № 752/12943/24 (Голосіївський районний суд м. Києва). Суд задовольнив позов викладача НУБіП України про визнання недостовірною інформації щодо вчинення харасменту, яку було поширено в *Telegram*-каналах та інших інформаційних ресурсах, та зобов'язав спростувати ці відомості. Анонімне звернення надійшло на електронну пошту закладу та було перевірено адміністрацією, у тому числі за допомогою проведеного анонімного опитування (Голосіївський районний суд м. Києва, 2025).

Уваги заслуговує також рішення ЄСПЛ у справі *C. v. Romania*, заява № 47358/20 від 30 серпня 2022 року. Суд встановив порушення ст. 8 Конвенції (право на повагу до приватного життя) через неефективне розслідування скарги прибиральниці на сексуальні домагання на робочому місці з боку начальника залізничної станції. Суд робить ключовий акцент на позитивних зобов'язаннях держави захищати приватне життя від посягань з боку приватних осіб. Суд наголошує, що держава має не просто ухвалити закони проти сексуальних домагань, а й забезпечити їхню реальну дію через ефективне розслідування. Саме тому під час розгляду справ щодо харасменту Суд оцінює не лише відповідність національного законодавства, а й наявність у роботодавців прозорих внутрішніх політик, ефективність службових розслідувань та доступність механізмів розгляду скарг. Такий висновок є надзвичайно важливим у контексті створення дієвих правових та організаційних інструментів, які сприятимуть попередженню та боротьбі із проявами харасменту загалом й у сфері вищої освіти зокрема (Європейський суд з прав людини, 2022).

Важливою є також позиція Комітету експертів МОП (наглядний орган організації), який чітко зазначив, що законодавство, в якому єдиним засобом правового захисту для жертв сексуальних домагань є припинення трудових відносин із збереженням права на компенсацію,

не забезпечує достатнього захисту жертв сексуальних домагань, оскільки фактично карає їх і може відлякувати жертв від пошуку засобів правового захисту (*ILO*, 2012).

### 3. Емпіричне дослідження поширеності харасменту в ЗВО: анонімне онлайн-опитування

Тема харасменту в академічному середовищі є значно глибше дослідженою в міжнародних наукових джерелах. Дослідники застосовують комплексний підхід: від оцінювання поведінкових проявів харасменту до розробки практичних рекомендацій щодо підвищення обізнаності й удосконалення внутрішніх механізмів реагування на факти домагань у закладах (*Hsiao et al.*, 2021).

Не зважаючи на зростаючий науковий та практичний інтерес до вивчення проблеми харасменту, системного розуміння його реальних масштабів у закладах вищої освіти України не досягнуто. У цьому контексті було досліджено явище харасменту в ЗВО.

Проведено наукове анонімне онлайн-опитування в Державному торговельно-економічному університеті, в якому взяли участь 135 респондентів. Це опитування не мало на меті встановлення конкретних осіб, фактів чи обставин і не слугувало формою перевірки, контролю або службового розслідування. Його результати допомагають оцінити рівень поширеності харасменту серед працівників, на підставі їхнього особистого досвіду, зробити висновок щодо ефективності наявного нормативно-правового регулювання.

#### 3.1. Цілі дослідження

Представлене опитування передбачало реалізацію трьох основних цілей:

1. З'ясувати рівень поширеності явища харасменту серед працівників ЗВО (на основі особистого досвіду респондентів або спостереження за колегами).
2. Оцінити рівень обізнаності працівників щодо сутності харасменту, форм його прояву та алгоритму дій у випадку його вчинення.
3. Визначити очікувані дії та заходи реагування з боку адміністрації закладу у разі надходження скарг (сигналів) про вчинення харасменту (домагань).

#### 3.2. Учасники дослідження

В опитуванні взяли участь 135 працівників закладу вищої освіти. Детальний соціально-демографічний профіль респондента наведено в таблиці.

Таблиця

Соціально-демографічний профіль респондента

| Соціально-демографічний профіль респондента |                      |                      |                                |                                 |                  |              |
|---------------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------|--------------|
| СТАТЬ                                       | Жіноча<br>76.3%      | Чоловіча<br>23%      | Не хочу<br>відповідати<br>0.7% |                                 |                  |              |
| ВІК                                         | 18–25 років<br>1.5%  | 26–35 років<br>11.9% | 36–45 років<br>34.8%           | Більше ніж<br>46 років<br>51.9% |                  |              |
| ПОСАДА                                      | Співробітник<br>4.4% | Асистент<br>5.9%     | Доцент<br>56.3%                | Професор<br>16.3%               | Керівник<br>9.6% | Інша<br>7.4% |
| СТАЖ                                        | До 1 року<br>1.5%    | 1–5 років<br>3.7%    | 5–10 років<br>13.3%            | Понад<br>10 років<br>81.5%      |                  |              |

Основну частку респондентів становлять викладачі середньої та вищої академічної ланки, переважна більшість яких (81.5%) має стаж роботи понад 10 років.

### 3.3. Процедура дослідження

Дослідження проводилось дистанційно в онлайн-форматі з використанням *Google Forms*. Посилання на анкету було надіслано підрозділам університету через корпоративну електронну пошту.

Участь в опитуванні була добровільною та анонімною. Перед заповненням анкети респонденти ознайомились з інформацією про порядок обробки даних анкет і гарантії захисту персональних даних. Опитування тривало з 20 січня по 20 лютого 2026 року, з дотриманням вимог конфіденційності. Відповіді опрацьовувались у знеособленому вигляді, без збору IP-адрес та електронних поштових скриньок. Запитання анкети не передбачали ідентифікацію особи учасника. Збір та обробка результатів дослідження проводились відповідно до законодавства України про захист персональних даних і з урахуванням європейських стандартів дослідницької етики та захисту даних.

### 3.4. Аналіз даних

Обробка даних здійснювалась із застосуванням комбінованого підходу. Кількісні дані аналізувались за допомогою описової статистики (частота, відсоток, середнє, стандартне відхилення), а також на порівняльних даних. Також проведено тематичний аналіз відкритих відповідей респондентів.

### 3.5 Результати дослідження

Дані опитування опрацьовано у декілька етапів. На першому етапі проаналізовано кількісні показники поширеності явища харасменту в колективі, ставлення працівників до його негативних проявів, а також

загальних знань про механізми реагування на факти харасменту й види відповідальності. На другому здійснено тематичний аналіз відкритих відповідей респондентів щодо очікуваних дій адміністрації закладу у разі надходження звернень про харасмент.

*Кількісні показники та досвід респондентів*

Дослідження засвідчило високий рівень теоретичної обізнаності працівників щодо сутності харасменту: більшість респондентів зазначили, що чітко розуміють зміст цього поняття (рис. 1).



Рис. 1

Водночас майже п'ята частина опитаних (20%) висловили необізнаність щодо конкретних алгоритмів реагування на факти домагань (рис. 2).



Рис. 2

75.6 % респондентів визнали харасмент важливою соціальною проблемою, яка потребує системної протидії. Проте 21% з них вагалися з відповіддю або не вважають це явище проблемою для свого колективу.

На пряме запитання щодо особистого досвіду з проявами сексуальних домагань на робочому місці 89.6% працівників відповіли, що ніколи не стикались із цим, 10.4 % підтвердили такий негативний досвід різної частоти: інколи, разово, часто (рис. 3).

Чи стикались Ви з сексуальними домаганнями на робочому місці?

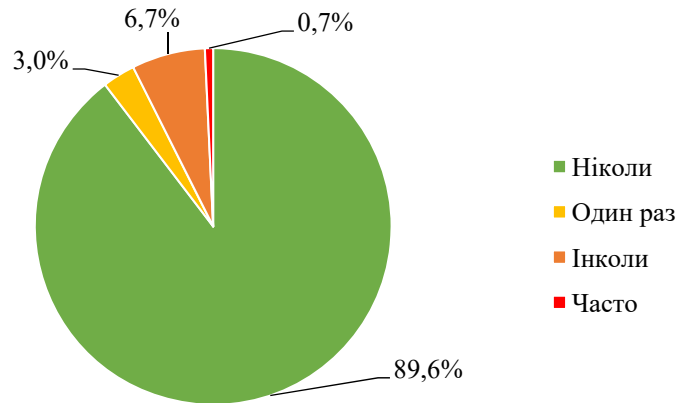


Рис. 3

Проте під час деталізації конкретних форм поведінки (недоречні жести, нахабні компліменти, повідомлення із сексуальним підтекстом) частка осіб, які зазнавали щодо себе таких дій, зросла до 17.8%. Крім того, понад 20% опитаних вказали, що були свідками проявів харасменту щодо своїх колег (рис. 4).

Дослідження також засвідчило, що у 80.6 % вчинення харасменту було пов'язано з горизонтальними відносинами між працівниками (від колег), у 19.4% – з ієрархічною владою (від керівників).

Чи були Ви свідком нахабних компліментів, недоречних жестів, коментарів, повідомлень з сексуальним підтекстом на адресу інших колег?

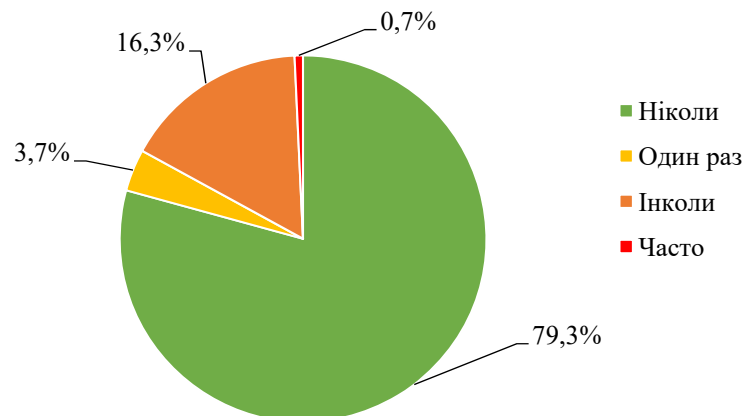


Рис. 4

*Тематичний аналіз відкритих відповідей: очікування від дій адміністрації ЗВО*

Також в анкеті респондентам були поставлені відкриті запитання, на які вони могли надавати свої власні відповіді. Так, аналіз відповідей на запитання: *"Уявіть, Вас анонімно обмовили в харасменті. Які дії адміністрації університету є очікуваними і чому?"* демонструє запит колективу на справедливість та встановлення істини. Респонденти висловились за ініціювання адміністрацією службового розслідування, під час якого мають бути зібрані докази та опитані свідки правопорушення. У своїх відповідях працівники наголосили на необхідності створення незалежної комісії для розгляду скарг цієї категорії. Крім того, респонденти зазначили, що сам факт подання скарги не повинен автоматично ставати підставою для застосування дисциплінарних стягнень, а має бути лише приводом для розслідування обставин. Ця позиція свідчить, що працівники прагнуть убезпечити себе від необґрунтованих покарань. У відповідях наголошується на важливості активної участі адміністрації ЗВО, зокрема в проведенні обговорень зі сторонами конфлікту та сприянні вирішенню конфлікту, в тому числі з використанням медіації. Лише в поодиноких відповідях зазначається, що анонімні звинувачення у вчиненні харасменту не можуть бути розглянуті.

Відповіді на запитання: *"Які дії адміністрації університету є очікуваними, якщо Ви стали жертвою харасменту?"* продемонстрували високий рівень узгодженості позицій із відповідями на попереднє запитання. Респонденти зазначили, що очікують від адміністрації негайного реагування та проведення об'єктивного службового розслідування. У своїх відповідях працівники наголошують на необхідності створення спеціальної комісії та важливості дотримання конфіденційності під час розгляду їхніх звернень. Респонденти очікують, що адміністрація ЗВО зможе гарантувати потерпілій особі безпеку та захист на робочому місці. З цією метою пропонується тимчасове відсторонення правопорушника від робочого процесу або роз'єднання сторін конфлікту. У відповідях також підкреслюється важливість надання психологічної та юридичної підтримки жертвам харасменту. Відповіді також містять запит на суворе покарання правопорушника: від попередження до звільнення.

*Дискусія щодо публічності та розгляду анонімних звернень*

Респондентам також поставлені запитання щодо оприлюднення результатів перевірок: *"Якщо Вас анонімно обмовили в харасменті, чи мають бути оприлюднені результати службової перевірки і чому?"* та *"Якщо Ви стали жертвою харасменту, чи мають бути оприлюднені результати службової перевірки і чому?"*. Відповіді поділились залежно від процесуального статусу особи в конфлікті. Так, в ситуації, в якій особу обмовлено у вчиненні харасменту, респонденти висловились проти оприлюднення результатів службової перевірки, пояснюючи свою позицію небажанням розголосу та через можливі репутаційні втрати, незалежно від результатів розслідування. Респонденти, які

висловили позицію оприлюднювати результати, пояснили це важливістю спростування чуток та відновлення ділової репутації, наголошуючи на дотриманні законодавства про захист персональних даних. Деякі відповіді містили компромісні позиції – оприлюднення загальних результатів або у знеособленому вигляді.

Відповіді респондентів з умовної позиції "жертви харасменту" також розділились. Опитані, що виступили проти оприлюднення результатів перевірки, обґрунтували свою позицію порушенням приватності та додатковим психологічним тиском. Респонденти, які підтримали ідею оприлюднення результатів таких перевірок, зазначили обов'язковість дозволу з боку потерпілої особи. В своїх відповідях вони підкреслили, що висвітлення інформації щодо вчиненого правопорушення матиме виховну функцію в середовищі праці ЗВО.

Аналіз відповідей щодо анонімних звернень про вчинення харасменту показав, що працівники допускають їх розгляд адміністрацією університету. Респонденти обґрунтовують свою позицію необхідністю захисту осіб, які через сором або страх втратити роботу не можуть відкрито заявити про факти домагань. Наголошується, що такі звернення не можуть ставати автоматичною підставою для притягнення до відповідальності. Ті опитані, які висловились проти розгляду адміністрацією анонімних скарг, пояснили свою позицію відсутністю можливості ідентифікувати заявника для пояснень, а також зауважили на ризиках зловживань та наклепу з боку колег. Окремо хочемо зазначити, що у відповідях наголошується на встановленні відповідальності за завідомо неправдиве звинувачення особи у вчиненні харасменту.

#### **4. Рекомендації щодо вдосконалення організаційно-нормативного забезпечення ЗВО**

Результати опитування засвідчують високий рівень чутливості працівників ЗВО до проблеми харасменту. Спостерігається певний розрив між теоретичним розумінням поняття харасменту та готовністю протидіяти його проявам. Головним очікуванням респондентів у разі вчинення харасменту є ефективне реагування з боку адміністрації, зокрема проведення службової перевірки та притягнення винних до відповідальності. Зважаючи на це, є необхідним закріплення чіткого механізму протидії харасменту не лише на законодавчому рівні, а й у ЗВО.

З метою практичного втілення результатів дослідження та реалізації Методичних рекомендацій МОН України закладам вищої освіти необхідно вжити таких заходів:

1. Розробити внутрішнє положення (політику) протидії дискримінації, харасменту та підтримки рівності.
2. Утворити спеціальну постійно діючу комісію для розгляду скарг цієї категорії, затвердити процедуру подання й розгляду скарг, з можливістю перевірок анонімних звернень.

3. Забезпечити можливість врегулювання конфлікту за допомогою медіації, передбачити надання психологічної допомоги потерпілим від харасменту.

4. Розробити профілактичні заходи (навчання, тренінги), забезпечити інформаційну кампанію з формування в освітньому середовищі нульової толерантності до проявів харасменту.

5. Періодично (раз на рік) проводити моніторинг стану дотримання політики протидії харасменту та психологічної безпеки в колективі шляхом анонімного опитування.

6. Ініціювати внесення змін до Колективного договору між трудовим колективом та адміністрацією закладу і доповнити його положеннями щодо заборони будь-яких проявів дискримінації, насилля, мобінгу та харасменту (домагань).

### Висновки

Харасмент у середовищі праці закладів вищої освіти є небезпечним явищем, що посягає на гідність працівників, порушує принцип рівності та негативно впливає на ефективність наукового й освітнього процесів.

Необхідно пришвидшити процес ратифікації Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці.

Для вдосконалення правового регулювання протидії харасменту доцільно імплементувати положення міжнародних договорів Ради Європи та права ЄС у національне законодавство, а саме в проєкт Закону України "Про безпеку та здоров'я працівників на роботі" (№ 10147 від 13.10.2023) та проєкт Трудового кодексу України, який буде переподано до парламенту. На нашу думку, в оновленому трудовому законодавстві доцільно визначити поняття харасменту в широкому, а не вузькому контексті, закріпити обов'язок роботодавця запобігати його проявам, забезпечувати належний розгляд скарг та захист потерпілих на робочому місці, за наявності ознак правопорушення – повідомляти уповноважені органи.

Окремого нормативного врегулювання потребує захист від віктимізації. Зокрема, пропонуємо встановити гарантії для потерпілих та осіб, які повідомили про харасмент, надали свідчення (захист від незаконного звільнення, переведення на нижчу посаду, позбавлення премій та відпусток, погіршення умов праці тощо). Крім того, необхідно передбачити відповідальність за завідомо неправдиве звинувачення особи у вчиненні харасменту.

Потребують удосконалення трудові санкції. За вчинення харасменту доцільно прямо передбачити притягнення до дисциплінарної відповідальності або звільнення, якщо характер, систематичність або тяжкість наслідків є несумісними з продовженням трудових відносин. Щодо

педагогічних, наукових та науково-педагогічних працівників пропонуємо визначити, що харасмент, який є несумісним із продовженням виховної функції, може кваліфікуватись як аморальний поступок та бути підставою для припинення трудових відносин.

Закон України "Про вищу освіту" доцільно доповнити положенням про право працівників та здобувачів освіти на середовище, вільне від харасменту, мобінгу, насильства та дискримінації, а також закріпити обов'язок ЗВО вживати заходів щодо запобігання таким проявам та забезпечувати розгляд звернень.

Для закладів вищої освіти пропонуємо встановити обов'язок щодо розробки та впровадження внутрішньої політики (положення) протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності, а також створення постійно діючих комісій та порядку подання й розгляду скарг щодо харасменту.

Результати дослідження та запропоновані зміни до нормативно-правових актів можуть стати основою для подальших наукових розвідок щодо оцінки ефективності впроваджених процедур і локальних актів щодо протидії харасменту в ЗВО України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

Cambridge University Press & Assessment. (n.d.). Harassment. In *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/harassment>

European Parliament. (2021). European Parliament resolution of 10 June 2021 on promoting gender equality in science, technology, engineering and mathematics (STEM) education and careers (2019/2164(INI)). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC\\_2022\\_067\\_R\\_0019](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_067_R_0019)

Hsiao, C. J., Akhavan, N. N., Singh Ospina, N., Yagnik, K. J., Neilan, P., Hahn, P., & Zaidi, Z. (2021). Sexual harassment experiences across the academic medicine hierarchy. *Cureus*, 13(2), e13508. <https://doi.org/10.7759/cureus.13508>

International Labour Organization. (2012). *Giving Globalization a Human Face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. International Labour Conference, 101 st Session, Report III (Part 1B).

International Labour Organization. (2019, June 21). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

International Labour Organization. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>

The Village Україна. (2025, 21 лютого). *Поліція перевіряє викладача КНУКіМ, якого звинуватили в харасменті*. <https://www.village.com.ua/village/life/edu-news/360113-politsiya-pereviryae-vikladacha-knukim-yakogo-zvinuvatili-u-harasmenti-bez-kriminalnogo-provazhennya>

The Village Ukraine. (2025, February 21). *Police are investigating a lecturer at the Kyiv National University of Culture and Arts who has been accused of harassment*. <https://www.village.com.ua/village/life/edu-news/360113-politsiya-pereviryae-vikladacha-knukim-yakogo-zvinuvatili-u-harasmenti-bez-kriminalnogo-provazhennya>

UniSAFE consortium. (2024). *UniSAFE policy brief 2: Addressing gender-based violence in higher education and research through institutional change*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10605043>

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Вакарюк, Л. В., & Бурка, А. В. (2025). Харасмент на робочому місці як вид дискримінації в сфері праці. <i>Аналітично-порівняльне правознавство</i> , 2(6), 18–24. <a href="https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.2">https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.2</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Vakaryuk, L. V., & Burka, A. V. (2025). Harassment in the workplace as a form of discrimination in the field of labour. <i>Analytical and Comparative Jurisprudence</i> , 2(6), 18–24. <a href="https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.2">https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.2</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Верховна Рада України. (2005, 8 вересня). Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV. <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Verkhovna Rada of Ukraine. (2005, September 8). On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men: Law of Ukraine No. 2866-IV. <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Верховна Рада України. (2014, 1 липня). Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII. <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Verkhovna Rada of Ukraine. (2014, July 1). On Higher Education: Law of Ukraine No. 1556-VII. <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Верховна Рада України. (2017, 5 вересня). Про освіту: Закон України № 2145-VIII. <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Verkhovna Rada of Ukraine. (2017, September 5). On Education: Law of Ukraine No. 2145-VIII. <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Верховна Рада України. (2026, 15 січня). Проект Трудового кодексу України (реєстр № 14386). <a href="https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516">https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Verkhovna Rada of Ukraine. (2026, January 15). Draft Labour Code of Ukraine (register No. 14386). <a href="https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516">https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Галицький районний суд м. Львова. (2025, 17 липня). Рішення у справі № 461/3103/25. Єдиний реєстр судових рішень. <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/129057558">https://reyestr.court.gov.ua/Review/129057558</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Galician District Court of Lviv. (2025, July 17). Judgment in Case No. 461/3103/25. Unified Register of Court Decisions. <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/129057558">https://reyestr.court.gov.ua/Review/129057558</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Голосіївський районний суд м. Києва. (2025, 17 лютого). Рішення у справі № 752/12943/24. Єдиний реєстр судових рішень. <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/125501605">https://reyestr.court.gov.ua/Review/125501605</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Holosiivskyi District Court of Kyiv. (2025, February 17). Judgment in Case No. 752/12943/24. Unified Register of Court Decisions. <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/125501605">https://reyestr.court.gov.ua/Review/125501605</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Європейський суд з прав людини. (2022, 30 серпня). Справа "С. проти Румунії" (заява № 47358/20). HUDOC. <a href="https://hudoc.echr.coe.int/ukr/i=001-218933">https://hudoc.echr.coe.int/ukr/i=001-218933</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | European Court of Rights. (2022, August 30). Case of C. v. Romania (Application No. 47358/20). HUDOC. <a href="https://hudoc.echr.coe.int/ukr/i=001-218933">https://hudoc.echr.coe.int/ukr/i=001-218933</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Міністерство освіти і науки України. (2025, 25 вересня). Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України: Наказ № 1275. <a href="https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-metodychnykh-rekomendatsii-shchodo-vprovadzhennia-polityky-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-ta-pidtrymky-rivnosti-u-zakladakh-vyshchoi-osvity-ukrainy">https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-metodychnykh-rekomendatsii-shchodo-vprovadzhennia-polityky-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-ta-pidtrymky-rivnosti-u-zakladakh-vyshchoi-osvity-ukrainy</a> | Ministry of Education and Science of Ukraine. (2025, September 25). Methodological guidelines on the implementation of policies to combat discrimination and sexual harassment and to promote equality in higher education institutions in Ukraine: Order No. 1275. <a href="https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-metodychnykh-rekomendatsii-shchodo-vprovadzhennia-polityky-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-ta-pidtrymky-rivnosti-u-zakladakh-vyshchoi-osvity-ukrainy">https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-metodychnykh-rekomendatsii-shchodo-vprovadzhennia-polityky-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-ta-pidtrymky-rivnosti-u-zakladakh-vyshchoi-osvity-ukrainy</a> |
| Національне агентство з питань запобігання корупції. (2022, 8 серпня). <i>Зловживання службовим становищем у формі сексуальних домагань з боку викладачів чи адміністрації університету за позитивні оцінки чи протекторат ("сексторція")</i> . Портал доброчесності <a href="https://antycorportal.nazk.gov.ua/risks/79/?print=1">https://antycorportal.nazk.gov.ua/risks/79/?print=1</a>                                                                                                                                                                                                                                                                               | National Agency on Corruption Prevention. (2022, August 8). <i>Abuse of official position in the form of sexual harassment by university lecturers or administration in exchange for good marks or patronage ('sextortion')</i> . Ukraine's Integrity Portal. <a href="https://antycorportal.nazk.gov.ua/risks/79/?print=1">https://antycorportal.nazk.gov.ua/risks/79/?print=1</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Приморський районний суд м. Одеси. (2018, 9 листопада. Рішення у справі № 522/24585/17. Єдиний реєстр судових рішень. <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/77976039">https://reyestr.court.gov.ua/Review/77976039</a> .                                                                                                                                                                                                                                                  | Primorsky District Court of Odessa. (2018, November 9). Judgment in Case No. 522/24585/17. Unified Register of Court Decisions. <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/77976039">https://reyestr.court.gov.ua/Review/77976039</a>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Рада Європи. (1996, 3 травня). Європейська соціальна хартія (переглянута). <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Council of Europe. (1996 May 3). European Social Charter (revised). <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Рада Європи. (2011, 5 листопада). Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text</a>                                                                                                                                                                               | Council of Europe. (2011 November 5). Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention). <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text</a>                                                                                                                                                                                                           |
| Сімутіна, Я. В., & Шумило, М. М. (2025). <i>Концептуальні засади розвитку трудового законодавства України у повоєнних та євроінтеграційних викликах</i> : Наукова записка. Юрінком Інтер; Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України.                                                                                                                                                                                                                           | Simutina, Ya. V., & Shumilo, M. M. (2025). <i>Conceptual Foundations for the Development of Ukraine's Labour Legislation in the Context of Post-War and European Integration Challenges: Research Note</i> . Yurinkom Inter; V. M. Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine                                                                                                                                                                              |
| Слободяник, С. (2026). <i>Юридична відповідальність за сексуальні домагання в закладах вищої освіти</i> . Юрфем. <a href="https://jurfem.com.ua/yurydychna-vidpovidalnist-za-domahannia/">https://jurfem.com.ua/yurydychna-vidpovidalnist-za-domahannia/</a>                                                                                                                                                                                                                     | Slobodyanik, S. (2026). <i>Legal liability for sexual harassment in higher education institutions</i> . Yurfem. <a href="https://jurfem.com.ua/yurydychna-vidpovidalnist-za-domahannia/">https://jurfem.com.ua/yurydychna-vidpovidalnist-za-domahannia/</a>                                                                                                                                                                                                                                        |
| Станішевська О.С. (2026). Харасмент у трудових відносинах: національна практика та міжнародний досвід. <i>Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право</i> , 94(2), 178–184. <a href="https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.25">https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.25</a>                                                                                                                                                             | Stanishevska, O.S. Harassment in employment relations: national practice and international experience. <i>Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Law</i> , 94(2), 178–184. <a href="https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.25">https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.25</a>                                                                                                                                                                                     |
| Суспільне Культура. (2025, 10 лютого). <i>Юрія Висоцького відсторонили від викладання в університеті Карпенка-Карого до закінчення службової перевірки</i> . <a href="https://suspilne.media/culture/947183-uria-visockogo-vidstononili-vid-vikladanna-v-universiteti-karpenka-karogo-do-zakincenna-službovoi-perevirki/">https://suspilne.media/culture/947183-uria-visockogo-vidstononili-vid-vikladanna-v-universiteti-karpenka-karogo-do-zakincenna-službovoi-perevirki/</a> | Suspilne Culture. (2025, February 10). <i>Yuriy Vysotskyi has been suspended from teaching at Karpenko-Karyi University pending the outcome of an internal investigation</i> . <a href="https://suspilne.media/culture/947183-uria-visockogo-vidstononili-vid-vikladanna-v-universiteti-karpenka-karogo-do-zakincenna-službovoi-perevirki/">https://suspilne.media/culture/947183-uria-visockogo-vidstononili-vid-vikladanna-v-universiteti-karpenka-karogo-do-zakincenna-službovoi-perevirki/</a> |
| Українська правда. Життя. (2025, 29 січня). <i>Правоохоронці повідомили про підозру викладачу вишу в Сумах</i> . <a href="https://life.pravda.com.ua/society/pravoohoronci-povidomili-pro-pidozru-vikladachu-vishu-v-sumah-yakiy-shilyav-studentku-do-seksu-306149/">https://life.pravda.com.ua/society/pravoohoronci-povidomili-pro-pidozru-vikladachu-vishu-v-sumah-yakiy-shilyav-studentku-do-seksu-306149/</a>                                                               | Ukrainska Pravda. Life. (2025, January 29). <i>Law enforcement officials have notified a university lecturer in Sumy that he is under suspicion</i> . <a href="https://life.pravda.com.ua/society/pravoohoronci-povidomili-pro-pidozru-vikladachu-vishu-v-sumah-yakiy-shilyav-studentku-do-seksu-306149/">https://life.pravda.com.ua/society/pravoohoronci-povidomili-pro-pidozru-vikladachu-vishu-v-sumah-yakiy-shilyav-studentku-do-seksu-306149/</a>                                            |
| Чертверта влада. (2017, 27 листопада). <i>Рівненського професора, який домагався до студенток і викладачок, нарешті звільнили</i> . <a href="https://4vlada.com/rivne/52166">https://4vlada.com/rivne/52166</a>                                                                                                                                                                                                                                                                  | The Fourth Estate (2017, November 27). <i>A professor from Rivne who had made inappropriate advances towards female students and lecturers has finally been sacked</i> . <a href="https://4vlada.com/rivne/52166">https://4vlada.com/rivne/52166</a>                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Шевченко, З. В. (2016). <i>Словник гендерних термінів</i> . <a href="https://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnyk-gendernyh-terminiv.pdf">https://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnyk-gendernyh-terminiv.pdf</a> | Shevchenko, Z. V. (2016). <i>Glossary of Gender Terms</i> . <a href="https://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnyk-gendernyh-terminiv.pdf">https://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnyk-gendernyh-terminiv.pdf</a> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Конфлікт інтересів.** Автори заявляють, що не мають фінансових чи нефінансових конфліктів інтересів щодо цієї публікації; не має відносин з державними органами, комерційними або некомерційними організаціями, які могли б бути зацікавлені у поданні цієї точки зору. З огляду на те, що автори працюють в установі, яка є видавцем журналу, що може зумовити потенційний конфлікт або підозру в упередженості, остаточне рішення про публікацію цієї статті (включно з вибором рецензентів і редакторів) приймалося тими членами редколегії, які не пов'язані з цією установою.

Автори не отримували прямого фінансування для цього дослідження.

**Подяка.** Висловлюємо вдячність адміністрації Державного торговельно-економічного університету за сприяння та підтримку в організації опитування та всім учасникам дослідження, які поділились в опитуванні своїми даними та часом. Окрема подяка доктору юридичних наук, професору, завідувачу кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права Наталії Мазаракі за її поради щодо інструментів опитування.

Шумило, М., & Станішевська, О. (2026). Запобігання та протидія харасменту в університетському середовищі праці. *Ius Modernum*, 3(144), 93–114. [https://doi.org/10.31617/3.2026\(144\)05](https://doi.org/10.31617/3.2026(144)05)

*Надійшла до редакції 08.06.2026.*

*Отримано після доопрацювання 28.06.2026.*

*Прийнято до друку 16.08.2026.*

*Публікація онлайн 16.09.2026.*