АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА ТА ПРОЦЕСУ

УДК 343.4:343.13
DOI https://doi.org/10.51989/NUL.2026.4.28

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ ХАРАСМЕНТУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ТА КРИМІНАЛЬНЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ РЕАГУВАННЯ

Бондарчук Наталія Валеріївна,
orcid.org/0000-0001-8432-6275
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правознавства
Поліського національного університету



Кравчук Ірина Ігорівна,
orcid.org/0000-0002-9040-6930
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правознавства
Поліського національного університету



У статті досліджено правове забезпечення протидії харасменту у закладах вищої освіти у поєднанні інституційних механізмів із кримінальним процесуальним реагуванням. Обґрунтовано розмежування харасменту як соціально-правової категорії та конкретних видів неправомірної поведінки. Наголошено, що харасмент не визначений Кримінальним кодексом України як самостійний склад кримінального правопорушення, однак окремі його прояви можуть набувати кримінально-правового значення.

Проаналізовано нормативні засади формування безпечного освітнього середовища, Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року й Порядок реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2026 року № 226. Встановлено, що заклади вищої освіти безпосередньо не включені до сфери дії цього Порядку, однак його модель може бути орієнтиром для вдосконалення локальних механізмів.

Обґрунтовано проактивну інституційну модель із визначенням відповідальних суб'єктів, доступними процедурами, конфіденційністю та захистом персональних даних. Доведено неприпустимість перетворення університетської комісії на суб'єкта «квазідосудового» розслідування. Її завданнями є фіксація повідомлення, забезпечення безпеки учасників, збереження інформації та її передання компетентному органу у разі виявлення обставин, що можуть свідчити про вчинення адміністративного чи кримінального правопорушення.

Доведено, що внутрішній розгляд повідомлення про харасмент не може бути обов'язковою попередньою стадією кримінального провадження або «фільтром» доступу до кримінального правосуддя. За наявності відомостей про обставини, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, питання про внесення відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань вирішується відповідно до ст. 214 Кримінального процесуального кодексу України незалежно від проведення внутрішнього розгляду. Встановлено, що матеріали інституційного реагування та цифрова інформація не набувають автоматично статусу доказів, а їх

процесуальне значення визначається відповідно до вимог кримінального процесуального законодавства України. Запропоновано розглядати інституційний механізм і кримінальне провадження як взаємопов'язані, але автономні правові механізми.

Ключові слова: *харасмент, заклад вищої освіти, сексуальні домагання, гендерна дискримінація, інституційне реагування, кримінальне процесуальне реагування, кримінальне провадження, Єдиний реєстр досудових розслідувань, докази, цифрова інформація, постраждала особа.*

Bondarchuk Natalia, Kravchuk Iryna. Legal support for combating harassment in higher education institutions: institutional mechanisms and criminal procedural response

The article examines the legal support for combating harassment in higher education institutions in combination with institutional mechanisms and criminal procedural response. The distinction between harassment as a socio-legal category and specific types of unlawful behavior is substantiated. It is emphasized that harassment is not defined by the Criminal Code of Ukraine as an independent component of a criminal offense, however, some of its manifestations may acquire criminal legal significance.

The normative principles for the formation of a safe educational environment, the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education by 2030, and the Procedure for Responding to Cases of Discrimination on the Basis of Gender, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated February 18, 2026 No. 226, are analyzed. It is established that higher education institutions are not directly included in the scope of this Procedure, however, its model can be a guideline for improving local mechanisms.

A proactive institutional model with the identification of responsible subjects, accessible procedures, confidentiality and protection of personal data is substantiated. The inadmissibility of transforming a university commission into a subject of a "quasi-pre-trial" investigation is proven. Its tasks are to record the report, ensure the safety of participants, preserve information and transfer it to the competent authority in the event of the discovery of circumstances that may indicate the commission of an administrative or criminal offense. It is proven that the internal review of a report of harassment cannot be a mandatory preliminary stage of criminal proceedings or a "filter" for access to criminal justice. If there is information about circumstances that may indicate the commission of a criminal offense, the issue of entering information into the Unified Register of Pre-Trial Investigations is resolved in accordance with Art. 214 of the Criminal Procedure Code of Ukraine, regardless of the conduct of an internal review. It is established that institutional response materials and digital information do not automatically acquire the status of evidence, and their procedural significance is determined in accordance with the requirements of the criminal procedural legislation of Ukraine. It is proposed to consider the institutional mechanism and criminal proceedings as interconnected, but autonomous legal mechanisms.

Key words: *harassment, higher education institution, sexual harassment, gender discrimination, institutional response, criminal procedural response, criminal proceedings, Unified Register of Pre-Trial Investigations, evidence, digital information, victim.*

Ефективна протидія харасменту у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) є складовою формування безпечного та недискримінаційного освітнього і трудового середовища. Необхідність забезпечення ефективних механізмів запобігання та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, а також належного захисту осіб, які зазнали відповідних дій, визначає **актуальність цієї проблематики**. Особливого значення вона набуває у випадках, коли обставини конкретної ситуації можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, що зумовлює необхідність поєднання інституційних механізмів реагування з кримінальним процесуальним реагуванням.

Протидія харасменту не може обмежуватися застосуванням заходів юридичної відповідальності після виникнення відповідної ситуації. Не менш важливим є формування на інституційному рівні такого освітнього та трудового середовища, у якому прояви дискримінації, сексуальних домагань та інших форм харасменту своєчасно попереджаються, а особа, яка зазнала відповідних дій, має реальну можливість отримати захист.

Окремі аспекти проблематики харасменту вже були предметом дослідження у вітчизняній юридичній та міждисциплінарній літературі. Зокрема, досліджувалися харасмент як форма гендерної дискримінації, особливості його правового регулювання у сфері праці, прояви онлайн-харасменту, а також проблематика сексуальних домагань і харасменту в університетському середовищі [1; 2; 3; 4; 5]. Окрему увагу в науковій літературі приділено питанням документування сексуальних домагань та доказування відповідних фактів [6]. Проте комплексне дослідження взаємодії внутрішніх інституційних механізмів протидії харасменту у закладах вищої освіти з кримінальним процесуальним реагуванням у випадках, коли відповідна поведінка може містити ознаки кримінального правопорушення, залишається недостатньо розробленим.

Метою статті є комплексне дослідження правового забезпечення протидії харасменту у ЗВО з визначенням особливостей інституційних механізмів його запобігання та реагування, меж компетенції суб'єктів внутрішнього реагування, а також особливостей переходу від інституційної процедури до кримінального процесуального реагування у випадках, коли наявні обставини можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення.

Насамперед вважаємо за потрібне уточнити зміст поняття «харасмент» та його співвідношення з юридичними категоріями, які використовуються у законодавстві України. У сучасному науковому дискурсі харасмент розглядається як форма небажаної поведінки, що може посягати на гідність особи, створювати для неї лякливе, вороже, образливе або принизливе середовище та проявлятися, зокрема, у формі сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі, психологічного переслідування та інших форм неправомірної поведінки. Для цілей цього дослідження поняття «харасмент» використовується саме як узагальнююча категорія, що охоплює різні форми поведінки, які можуть потребувати інституційного, адміністративного, цивільно-правового, дисциплінарного або кримінально-правового реагування залежно від їх характеру та конкретних обставин.

У кримінально-правовому та кримінальному процесуальному аспектах використання категорії «харасмент» потребує особливої юридичної точності. Кримінальний кодекс (далі – КК) України не передбачає харасмент як самостійний склад кримінального правопорушення, а тому сам факт віднесення певної поведінки до харасменту не є достатньою підставою для її кримінально-правової кваліфікації [7]. Така оцінка має здійснюватися з урахуванням конкретних фактичних обставин, способу та характеру діяння, форми вини та інших ознак складу кримінального правопорушення, передбаченого кримінальним законом.

Водночас відсутність самостійної кримінально-правової заборони харасменту не означає, що відповідна поведінка у випадку наявності передбачених законом ознак перебуває поза сферою кримінально-правового регулювання. Залежно від характеру конкретних дій, способу їх вчинення та інших обставин відповідна поведінка може набувати ознак іншого кримінального правопорушення. Тому для подальшого аналізу принциповим є розмежування харасменту як узагальнюючої соціально-правової категорії та конкретних складів кримінальних правопорушень, ознаки яких можуть бути наявними у відповідній поведінці.

Правову основу запобігання та протидії відповідним проявам у сфері освіти становлять насамперед положення законодавства про освіту, які закріплюють принципи недискримінації, поваги до людської гідності та забезпечення безпечного освітнього середовища. Так, у ст. 6 Закону України «Про освіту» визначено, що засадами державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності є, зокрема, формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками [8]. Відповідні положення формують загальну правову основу для запобігання дискримінації та інших форм неналежної поведінки у ЗВО.

Важливим стратегічним орієнтиром є схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року. Стратегія впровадження гендерної рівності

у сфері освіти до 2030 року. Відповідний документ визначає ключові цілі та завдання державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти та передбачає формування недискримінаційного освітнього середовища. Зокрема, стратегічна ціль 2 визначена як «посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі» [9].

Реалізація Стратегії продовжується відповідно до операційного плану заходів на 2025–2027 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р [10].

Важливим етапом розвитку українського механізму інституційного реагування на дискримінацію за ознакою статі, насильство за ознакою статі та сексуальні домагання стало прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2026 року № 226 «Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі», якою затверджено відповідний Порядок. Він визначає механізм реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань в органах державної влади, Збройних Силах України, інших утворених відповідно до законів військових формуваннях, правоохоронних органах спеціального призначення, силах цивільного захисту, в оборонно-промисловому комплексі, діяльність якого спрямована на захист національних інтересів, органах місцевого самоврядування, а також на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери їх управління [11].

При цьому заклади вищої освіти як самостійна категорія суб'єктів у пункті 1 Порядку № 226 не визначені, у зв'язку з чим його положення не можуть розглядатися як безпосередньо встановлена для всіх ЗВО процедура реагування. Разом із тим передбачена Порядком модель інституційного реагування становить значний інтерес для формування та вдосконалення аналогічних внутрішніх механізмів у закладах вищої освіти.

Передбачена Порядком модель включає діяльність постійних комісій, що ґрунтується на засадах законності, професіоналізму, об'єктивності та неупередженості, забезпечення прав людини та гендерної рівності, а також передбачає професійне навчання членів комісій, конфіденційність розгляду звернень, захист персональних даних, проведення гендерних аудитів та інші превентивні заходи [11].

Особливо важливою для формування локальних механізмів реагування є передбачена Порядком № 226 модель обов'язкового повідомлення про відповідні випадки. Так, для працівників суб'єктів, на яких поширюється дія Порядку, встановлено обов'язок невідкладно повідомляти відповідальну особу або керівника про випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, свідками яких вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб [11]. З огляду на те, що заклади вищої освіти безпосередньо не включені до сфери дії Порядку № 226, така модель може розглядатися щодо ЗВО саме як нормативний орієнтир для формування локального порядку реагування.

З огляду на зазначене, на рівні конкретного ЗВО доцільно формувати комплексну політику запобігання та протидії харасменту, яка не зводилася б виключно до реагування на окремі скарги. Першочерговим завданням має бути нормативне врегулювання відповідних питань у локальних актах університету. Йдеться про розроблення та актуалізацію кодексу етики, політики щодо запобігання дискримінації за ознакою статі, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням або включення відповідних положень до інших внутрішніх документів.

Формальна наявність таких документів сама по собі не гарантує їх ефективності. Одним із найбільших ризиків є формалізація процедури, коли університет має відповідне положення, але учасники освітнього процесу не знають про його існування, не розуміють алгоритму звернення або не довіряють механізму розгляду скарг. Тому інформація про політику університету, по-

рядок звернення та контакти відповідальних осіб має бути відкритою, зрозумілою та доступною на офіційному вебсайті ЗВО та інших інформаційних ресурсах.

Важливою умовою ефективності механізму є доступність і прозорість процедур звернення. Учасники освітнього процесу повинні чітко знати, куди, у якій формі та до кого вони можуть звернутися у випадку харасменту, дискримінації або сексуальних домагань. У той же час прозорість процедури не повинна означати публічність інформації про конкретну особу, яка звернулася зі скаргою. Навпаки, особливого значення набувають конфіденційність, захист персональних даних та мінімізація ризику повторної травматизації постраждалої особи.

У цьому контексті доцільним є застосування підходу, орієнтованого на постраждалу особу (trauma-informed approach). Процедура реагування повинна бути побудована таким чином, щоб особа, яка повідомляє про можливе порушення, не опинялася в ситуації додаткового психологічного чи адміністративного тиску. Необхідно забезпечувати конфіденційність звернення, обмежувати доступ до інформації про його зміст, не допускати поширення персональних даних та створювати безпечні умови на період розгляду ситуації.

При цьому необхідно розмежовувати забезпечення доступу заявника до механізмів захисту та встановлення обставин відповідного випадку. Подання звернення має забезпечувати особі можливість отримати належний захист і бути почутою, однак саме по собі не означає встановлення факту порушення чи вини особи, стосовно якої подано звернення. Порядок № 226 передбачає спеціальний для інституційного розгляду підхід до розподілу обов'язку щодо підтвердження обставин відповідного випадку, за якого на особу, стосовно якої подано звернення, покладається обов'язок надати відповідні пояснення та підтвердження [11]. Такий підхід необхідно розглядати саме в межах відповідної інституційної процедури та не ототожнювати його з правилами доказування у кримінальному провадженні.

Водночас зазначена модель має інституційний, а не кримінально-процесуальний характер. Її застосування у межах внутрішньої процедури не означає перенесення на особу, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, обов'язку доводити свою невинуватість та не змінює передбачених Кримінальним процесуальним кодексом (далі – КПК) України правил доказування і презумпції невинуватості [12].

Окремої уваги потребує професійність осіб, відповідальних за реагування. Розгляд повідомлень про харасмент не повинен покладатися на працівників, які не мають відповідної підготовки у сфері гендерної рівності, недискримінації, захисту прав людини та комунікації з постраждалими особами. Доцільним є створення постійно діючої комісії з питань розгляду звернень щодо випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, або іншого спеціалізованого інституційного механізму визначення відповідальної особи з питань гендерної рівності чи іншої уповноваженої особи, а також залучення фахівців із права, психології та соціальної роботи.

Важливою складовою превенції є систематичне навчання викладачів, адміністрації та інших працівників ЗВО. Таке навчання має стосуватися не лише юридичного визначення харасменту, а й розпізнавання його проявів, недопустимості сексистських висловлювань і жартів, правил професійної комунікації, алгоритмів реагування на повідомлення та принципів конфіденційності. Одночасно доцільно проводити просвітницькі заходи для здобувачів освіти.

Практичними інструментами можуть бути проведення тижнів гендерної рівності, тематичних лекцій і дискусій, конкурсів та інформаційних кампаній, співпраця зі студентським самоврядуванням, а також регулярне інформування про доступні механізми допомоги. Важливо, щоб гендерна рівність не залишалася виключно предметом окремих заходів, а інтегрувалася у повсякденну діяльність університету. Наприклад, доцільним є аналіз навчально-методичних матеріалів на предмет гендерних стереотипів, використання прикладів жінок і чоловіків у різних професійних ролях та оцінювання рівня обізнаності викладачів щодо гендерної рівності.

Необхідною є також просвітницька та дослідницька складова. ЗВО можуть проводити гендерні аудити, анонімні опитування

здобувачів вищої освіти і працівників щодо безпеки освітнього середовища, аналізувати звернення та результати їх розгляду. Доцільною є співпраця адміністрації з кафедрами соціології, психології, права та іншими структурними підрозділами, що володіють відповідною експертизою. Показово, що український Порядок, затверджений постановою КМУ № 226, прямо передбачає проведення гендерних аудитів як один із превентивних інструментів [11].

Цікавим для вдосконалення українських механізмів є досвід університетів США, Канади та Великої Британії, які використовують різні моделі інституційного реагування на сексуальні домагання.

Показовою є практика Virginia Polytechnic Institute and State University (Virginia Tech). Відповідно до University Policy 1026, працівники, визначені як *responsible employees*, які отримують інформацію про поведінку, що може обґрунтовано розглядатися як сексуальні домагання у розумінні Title IX, повинні невідкладно повідомити про неї Title IX Coordinator. До *responsible employees* належать, зокрема, адміністратори, керівники, працівники з викладацькими функціями, академічні радники та інші працівники, які мають істотну відповідальність за студентські й університетські справи або реалізацію дисциплінарної політики. Невиконання такого обов'язку може мати дисциплінарні наслідки, аж до звільнення. Водночас університет визначає окремі категорії конфіденційних ресурсів, зокрема омбудс-офіси, медичну та консультативну служби [13].

Така американська модель демонструє принципове розмежування функцій, а точніше ідею «mandatory reporting»: працівник, який отримав інформацію, не здійснює самостійного встановлення обставин правопорушення та не вирішує питання про відповідальність особи, а передає інформацію визначеному інституційному суб'єкту. Це дозволяє перенести частину відповідальності за виявлення потенційного порушення з постраждалої особи на інституцію.

Водночас досвід Virginia Tech потребує правильного розуміння. Обов'язок *responsible employee* полягає не в автоматичному повідомленні поліції про кожну чутку чи інформацію щодо харасменту, а в повідомленні відповідного університетського координатора. Звернення до правоохоронних органів є окремим механізмом і залежить від характеру ситуації та відповідних правових підстав. Саме таке розмежування є важливим для запобігання надмірній формалізації процедури.

Отже, ефективна протидія харасменту у ЗВО передбачає перехід від реактивної моделі до проактивної інституційної моделі, у межах якої сам заклад освіти несе відповідальність за формування безпечного та недискримінаційного середовища. З іншого боку, інституційний механізм не може бути самодостатнім у випадках, коли під час розгляду повідомлення виявляються обставини, що можуть свідчити про вчинення адміністративного або кримінального правопорушення. Відповідно постає питання про межі компетенції внутрішніх суб'єктів реагування, порядок передачі відповідної інформації компетентним органам та співвідношення інституційної процедури з процедурами, передбаченими кримінальним процесуальним законодавством. Саме ці питання потребують більш детального розгляду.

У цьому контексті особливого значення набуває розмежування компетенції ЗВО та органів кримінальної юстиції у випадках, коли під час інституційного реагування виявляються обставини, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення. Внутрішня процедура реагування покликана забезпечити оперативний розгляд повідомлення, захист прав його учасників, належну фіксацію отриманої інформації та вжиття передбачених законодавством або локальними актами заходів. Вона не може підміняти собою досудове розслідування. Виявлення обставин, які можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, має зумовлювати своєчасне передання відповідної інформації компетентному органу та перехід до спеціального процесуального механізму, передбаченого кримінальним процесуальним законодавством.

Однією з основних проблем правового реагування на харасмент є відсутність у КК України самостійного складу кримінального правопорушення, який безпосередньо визначав би харасмент як кримінально каране діяння [7]. У зв'язку з цим вико-

ристання поняття «харасмент» у контексті кримінального провадження потребує особливої юридичної точності.

Наявність у поведінці особи ознак харасменту сама по собі не означає наявності складу кримінального правопорушення. Кримінально-правове значення мають конкретні фактичні обставини діяння, його об'єктивні та суб'єктивні ознаки, спосіб і характер вчинення, форма вини, а також інші обставини, передбачені відповідною нормою КК України. Отже, категорія «харасмент» не може використовуватися як самостійна підстава для кримінально-правової кваліфікації діяння.

Відсутність окремої норми про кримінальну відповідальність за харасмент не означає, що поведінка, яка у соціальному або інституційному контексті характеризується як харасмент, перебуває поза сферою кримінально-правового регулювання. За наявності передбачених КК України ознак відповідне діяння може утворювати склад іншого кримінального правопорушення. Залежно від конкретних фактичних обставин може, зокрема, постати питання про застосування положень розділу IV Особливої частини КК України щодо кримінальних правопорушень проти статевої свободи та статевої недоторканості особи.

Залежно від характеру конкретних дій це може стосуватися, зокрема, положень статті 153 КК України (сексуальне насильство) та статті 154 КК України (примушування до вступу в статевий зв'язок) [7]. Для кримінально-правової оцінки відповідної поведінки істотне значення мають передбачені законом спосіб діяння, характер психічного впливу на особу, наявність або відсутність добровільної згоди потерпілої особи, а у випадках, передбачених ст. 154 КК України, також характер залежності потерпілої особи від винного. Відтак кримінально-правова кваліфікація має здійснюватися не на підставі самого факту віднесення певної поведінки до харасменту, а з урахуванням встановлених фактичних обставин та всіх обов'язкових ознак відповідного складу кримінального правопорушення.

Таким чином, харасмент доцільно розглядати не як самостійний вид кримінального правопорушення, а як узагальнюючу категорію, що може охоплювати різні за характером і ступенем суспільної небезпечності форми неправомірної поведінки. Частина з них може тягнути дисциплінарні, цивільно-правові або інші передбачені законом наслідки, тоді як за наявності передбачених кримінальним законом ознак конкретне діяння набуває кримінально-правового значення.

Саме така диференціація має принципове значення для кримінального процесу. Університетська комісія або інша уповноважена особа можуть встановлювати обставини, що мають значення для внутрішньої інституційної оцінки поведінки, зокрема факт порушення локальних правил, політик чи інших вимог, однак не наділені повноваженнями щодо встановлення складу кримінального правопорушення, здійснення остаточної кримінально-правової кваліфікації діяння чи встановлення винуватості особи у кримінальному процесуальному значенні. Їхнім завданням має бути належна фіксація отриманої інформації та своєчасне передання її компетентному органу у випадках, коли під час інституційного розгляду виявлено обставини, які можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення. Встановлення фактичних обставин кримінального правопорушення, їх кримінально-правова оцінка, збирання та перевірка доказів, а також прийняття передбачених законом процесуальних рішень здійснюються у межах кримінального провадження.

Особливого значення у цьому контексті набуває питання моменту переходу від інституційного реагування до кримінального процесуального механізму. Порядок реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2026 р. № 226, передбачає надсилання звернення до Національної поліції або іншого органу досудового розслідування у разі виявлення під час його розгляду ознак адміністративного або кримінального правопорушення [11].

Зазначене положення є важливим з огляду на необхідність забезпечення інституційного «маршруту» повідомлення: інформація, отримана в межах внутрішньої процедури, за наявності обставин, які можуть свідчити про кримінальне право-

порушення, не повинна залишатися виключно в межах закладу освіти. Для ЗВО Порядок № 226 має значення передусім як нормативний орієнтир для формування локальних механізмів реагування, оскільки заклади вищої освіти як самостійна категорія суб'єктів безпосередньо не включені до переліку, визначеного пунктом 1 цього Порядку [11].

Важливо, що сам Порядок № 226 передбачає інституційний механізм, у межах якого комісія здійснює розгляд звернення, забезпечує збирання та аналіз відповідної інформації, після чого може ухвалити висновок, зокрема щодо надсилання звернення до Національної поліції або іншого органу досудового розслідування у разі виявлення ознак адміністративного або кримінального правопорушення. Отже, нормативна модель виходить із необхідності розмежування внутрішнього розгляду та подальшого реагування компетентних органів кримінальної юстиції [11].

Передання інформації до органу досудового розслідування не повинно розглядатися як завершення правового реагування на повідомлення. Навпаки, з цього моменту особливого значення набувають приписи кримінального процесуального законодавства щодо початку досудового розслідування.

Відповідно до ч. 1 ст. 214 КПК України слідчий, дізнавач або прокурор зобов'язаний невідкладно, але не пізніше 24 годин після подання заяви чи повідомлення про кримінальне правопорушення або після самостійного виявлення ним з будь-якого джерела обставин, що можуть свідчити про його вчинення, внести відповідні відомості до Єдиного реєстру досудових розслідувань та розпочати розслідування (далі – ЄРДР) [12].

Принциповим є те, що внутрішня процедура реагування у ЗВО не повинна розглядатися як обов'язкова попередня стадія перед початком кримінального провадження. Якщо інформація про можливе кримінальне правопорушення безпосередньо надходить до органу досудового розслідування, прокурора, слідчого або дізнавача, питання про внесення відповідних відомостей до ЄРДР вирішується у порядку, визначеному ст. 214 КПК України, незалежно від того, чи проводився до цього внутрішній інституційний розгляд у ЗВО. Внутрішня процедура може існувати паралельно як самостійний механізм захисту, забезпечення безпеки та реагування на порушення внутрішніх правил, але її здійснення не може обумовлювати момент виникнення передбаченого ст. 214 КПК України обов'язку щодо внесення відомостей до ЄРДР.

З цього випливає принципове для досліджуваної проблеми положення: внутрішня процедура розгляду повідомлення про харасмент не може використовуватися як підстава для необмеженого відтермінування кримінального процесуального реагування. Іншими словами, внутрішній інституційний механізм не повинен виконувати функцію, так би мовити, процесуального «фільтра», від якого залежить доступ особи до кримінального правосуддя. Якщо отримана інформація містить відомості, які можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, питання щодо початку досудового розслідування повинно вирішуватися компетентним органом у порядку, визначеному КПК України.

При цьому на етапі вирішення питання про внесення відомостей до ЄРДР не йдеться про встановлення вини конкретної особи або остаточне доведення факту вчинення кримінального правопорушення. Саме формулювання ст. 214 КПК України: «… обставини, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення …» вказує на те, що законодавець не ставить початок досудового розслідування в залежність від попереднього встановлення вини особи. Завданням подальшого кримінального провадження є встановлення обставин, що мають значення для кримінально-правової оцінки події, та прийняття відповідних процесуальних рішень.

Отже, отримання інформації про обставини, які можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, має зумовлювати її невідкладне передання компетентному органу, тоді як питання щодо здійснення передбачених КПК України процесуальних дій вирішується відповідним суб'єктом кримінального провадження.

Важливою проблемою є визначення меж взаємодії між внутрішнім механізмом реагування на харасмент та кримінальним провадженням. Їх не можна ототожнювати,

оскільки вони мають різну правову природу, різних суб'єктів, різні завдання та різні правові наслідки.

Внутрішня процедура у ЗВО спрямована насамперед на забезпечення безпечного освітнього та трудового середовища, реагування на можливе порушення внутрішніх правил, запобігання дискримінації та харасменту, захист постраждалої особи, а також застосування передбачених законодавством і локальними актами заходів реагування.

Натомість кримінальне провадження є врегульованою кримінальним процесуальним законом діяльністю, у межах якої здійснюються досудове розслідування та судове провадження щодо кримінальних правопорушень. Саме в межах цього механізму встановлюються обставини кримінального правопорушення, збираються, перевіряються та оцінюються докази, визначається процесуальний статус учасників і приймаються передбачені законом процесуальні рішення. КПК України прямо визначає, що доказування полягає у збиранні, перевірці та оцінці доказів, а обов'язок доказування у встановлених законом межах покладається на відповідних суб'єктів кримінального провадження [12].

З огляду на це висновок внутрішньої комісії не може підміняти процесуальне рішення слідчого, дізнавача, прокурора або суду. Результати внутрішнього розгляду також не повинні сприйматися як наперед встановлена доведеність вини особи. Матеріали такого розгляду можуть містити відомості, що мають значення для кримінального провадження, однак їх подальше процесуальне значення визначається відповідно до вимог кримінального процесуального законодавства.

Саме тут, на нашу думку, проявляється одна з ключових проблем сучасної моделі інституційного реагування на харасмент: внутрішня комісія не повинна перетворюватися на суб'єкт «квазідосудового» розслідування. Під «квазідосудовим» розслідуванням у цьому контексті пропонуємо розуміти фактичне перебрання внутрішнім інституційним суб'єктом невластивих йому функцій органів досудового розслідування, зокрема щодо встановлення обставин кримінального правопорушення, його кримінально-правової кваліфікації та винуватості особи. Її діяльність має бути спрямована на прийняття та розгляд повідомлення, з'ясування і оцінювання обставин у межах інституційної процедури, забезпечення безпеки та прав учасників, збереження наявної інформації та, у разі виявлення обставин, які можуть свідчити про кримінальне правопорушення, своєчасне передання останньої компетентному органу.

Такий підхід дозволяє уникнути двох протилежних ризиків. Перший полягає у надмірній інституційній автономізації, коли заклад освіти фактично намагається самостійно встановити обставини кримінального правопорушення та винуватість особи. Другий полягає у пасивності внутрішніх суб'єктів, коли під приводом відсутності кримінальних процесуальних повноважень вони не забезпечують належної фіксації отриманої інформації та її своєчасного передання компетентному органу.

Оптимальною, на нашу думку, є модель, за якої внутрішній механізм і кримінальне провадження функціонують як взаємопов'язані, але автономні правові механізми: перший забезпечує первинне інституційне реагування, захист учасників та належну фіксацію інформації, другий – здійснення кримінального процесуального реагування та досудового розслідування відповідно до вимог КПК України.

Окремого дослідження потребує питання процесуального значення документів, пояснень, електронних матеріалів та інших відомостей, отриманих у межах внутрішньої процедури реагування.

Сам факт створення або отримання певного матеріалу університетською комісією не перетворює його автоматично на доказ у кримінальному провадженні. Відповідно до ст. 84 КПК України доказами є фактичні дані, отримані у передбаченому Кодексом порядку, на підставі яких встановлюються факти та обставини, що мають значення для кримінального провадження. Процесуальними джерелами доказів є показання, речові докази, документи та висновки експертів [12].

Матеріали внутрішнього розгляду можуть мати інформаційне значення для кримінального провадження, зокрема сприяти виявленню джерел доказової інформації, встановленню кола осіб, яким відомі обста-

вини події, визначенню можливих цифрових слідів та інших напрямів подальшого розслідування. Їх використання у кримінальному провадженні повинно відповідати вимогам кримінального процесуального законодавства. Зокрема, належними є докази, які прямо чи опосередковано підтверджують обставини, що підлягають доказуванню, а допустимість доказу пов'язується з його отриманням у порядку, встановленому КПК України. Жоден доказ не має наперед встановленої сили [12].

Таким чином, результати внутрішньої процедури не можуть розглядатися як «готовий доказ вини». Їх значення для кримінального провадження визначається з урахуванням змісту відповідних матеріалів, джерела та способу отримання інформації, її належності, допустимості й достовірності, а також достатності сукупності доказів для прийняття відповідного процесуального рішення.

Специфіка сучасного харасменту додатково зумовлюється тим, що значна частина комунікації між учасниками освітнього та трудового середовища здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Повідомлення в месенджерах, електронне листування, електронна пошта, матеріали соціальних мереж, фото-, аудіо- та відеоматеріали можуть містити відомості, які мають значення для встановлення обставин відповідної ситуації.

У процесуальному аспекті такі відомості можуть набувати різного доказового значення залежно від їх змісту, джерела та способу отримання і процесуального закріплення. Зокрема, відповідна цифрова інформація може бути складовою документа, електронного документа, речового доказу або використовуватися як джерело відомостей для проведення передбачених КПК України процесуальних дій.

Показово, що Порядок № 226 прямо відносить до інформації, з якої можна припустити наявність дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі або сексуальних домагань, зокрема електронні листи, фотографії, відео- та аудіоматеріали та інші відповідні відомості [11].

Цифровий характер інформації не означає її автоматичної доказової сили у кримінальному провадженні. Для подальшого процесуального використання відповідної інформації важливими є встановлення її джерела, змісту та контексту, забезпечення можливості перевірки її достовірності, а також дотримання встановленого КПК України порядку отримання та використання доказів.

Особливого значення це набуває щодо скриншотів, повідомлень у месенджерах та матеріалів соціальних мереж. Ізольоване використання таких матеріалів без належного встановлення їх походження, цілісності та контексту комунікації може створювати ризик неповного або викривленого сприйняття відповідної події.

У зв'язку з цим доцільним є розроблення локальних рекомендацій для працівників ЗВО щодо первинного поводження з цифровою інформацією, яка може мати значення для подальшого правового реагування. Такі рекомендації не повинні перетворювати працівників університету на суб'єктів проведення процесуальних дій. Їх завдання має полягати у збереженні наявної інформації у тому вигляді, в якому вона була отримана або виявлена, недопущенні її навмисного чи випадкового знищення або зміни, документуванні обставин її отримання та своєчасному переданні відповідної інформації компетентному органу без самостійного проведення процесуальних дій.

Саме тому належне збереження та первинну фіксацію цифрової інформації на інституційному етапі слід розглядати не як різновид досудового розслідування, а як елемент належного первинного реагування, який забезпечує можливість подальшого використання відповідної інформації у встановленому законом процесуальному порядку.

Окремим напрямом кримінального процесуального реагування має бути забезпечення прав особи, яка повідомила про можливе кримінальне правопорушення. Передання інформації до органу досудового розслідування не повинно означати припинення інституційної підтримки особи, яка повідомила про можливий випадок харасменту. На цьому етапі особливого значення набуває належне поєднання інституційних заходів захисту з процесуальними гарантіями, передбаченими КПК України.

Необхідно уникати автоматичного ототожнення особи, яка подала звернення до ЗВО, з потерпілим у кримінальному прова-

дженні. Подання внутрішнього звернення до ЗВО саме по собі не зумовлює набуття особою процесуального статусу потерпілого у кримінальному провадженні. Такий статус визначається відповідно до вимог ст. 55 КПК України і пов'язується з наявністю передбачених законом підстав та відповідними процесуальними діями [12]. Отже, інституційна процедура та кримінальне провадження повинні чітко розмежовуватися і в частині процесуального статусу відповідних осіб.

Особливої уваги потребує недопущення повторної віктимізації. Особа, яка повідомила про можливе кримінальне правопорушення, не повинна без об'єктивної процесуальної або інституційної необхідності неодноразово відтворювати одні й ті самі травматичні обставини перед різними суб'єктами. У цьому контексті важливими є належне поводження з інформацією, конфіденційність, недопущення її необґрунтованого поширення та застосування передбачених законодавством заходів безпеки і захисту за наявності відповідних підстав.

Забезпечення прав особи, яка повідомила про харасмент, має здійснюватися у поєднанні з гарантіями прав особи, щодо якої здійснюється кримінальне провадження. Інституційна політика захисту осіб, які повідомляють про можливі порушення, не може трансформуватися у попереднє визнання винуватості особи, щодо якої надійшло повідомлення. Встановлення винуватості особи у вчиненні кримінального правопорушення здійснюється виключно у передбаченому кримінальним процесуальним законодавством порядку.

Таким чином, кримінальне процесуальне реагування на випадки харасменту у ЗВО повинно ґрунтуватися на чіткому розмежуванні інституційної та кримінальної процесуальної компетенції та не допускати перетворення внутрішньої процедури на обов'язковий попередній етап кримінального провадження. Харасмент не є самостійним складом кримінального правопорушення, однак конкретні прояви відповідної поведінки за наявності передбачених КК України ознак можуть набувати кримінально-правового значення. У такому разі завданням ЗВО є належне прийняття та інституційний розгляд повідомлення, забезпечення безпеки і прав учасників, збереження наявної інформації та її своєчасне передання компетентному органу, у разі виявлення обставин, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення. Питання про внесення відповідних відомостей до ЄРДР, кримінально-правову кваліфікацію діяння, збирання, перевірку та оцінку доказів і прийняття відповідних процесуальних рішень вирішуються у порядку, встановленому КПК України. Така модель, на нашу думку, дозволяє поєднати проактивне інституційне реагування на харасмент із фундаментальними засадами кримінального процесу, не допускаючи ані бездіяльності ЗВО у випадку потенційно кримінально караної поведінки, ані перетворення внутрішньої процедури на альтернативне досудове розслідування.

Інформація про використання штучного інтелекту. Під час підготовки статті інструменти штучного інтелекту використовувалися виключно для мовного редагування, перевірки граматики, перекладу або інших допоміжних завдань, без використання згенерованих ними об'єктів як результатів академічної діяльності

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий* вісник Ужгородського *Національного Університету. Серія ПРАВО.* Випуск 80: частина 1. 2023. С. 283–288. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.41

2. Вакарюк Л.В., Бурка А.В. Правове регулювання протидії харасменту в сфері праці: національний та зарубіжний досвід. *Науковий* вісник Ужгородського *Національного Університету. Серія ПРАВО.* Випуск 85: частина 2. 2024. С. 88–95. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.12

3. Бурка А.В., Вакарюк Л.В. Онлайн харасмент у трудових правовідносинах. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство».* DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.56. URL: https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/313033/304076 (дата звернення: 14.08.2026).

4. Druhanova O., Fedonenko A., Nalyvaiko O. Sexual harassment and sextortion in universities as an actual scientific problem. *Continuing professional education : theory and practice (series: pedagogical sciences).* ISSUE №4 (73), 2022. P. 27–35. DOI https://doi.org/10.28925/1609-8595.2022.4.2

5. Загоруй Л.М., Загоруй І.С. Харасмент як вид гендерної дискримінації. *Науковий* вісник Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка, Випуск 2 (102). 2023. С. 34–45.

6. Іщенко-Ладна Т.В. Документування підрозділами Національної поліції України сексуальних домагань: практично-правові аспекти. *Науковий* вісник Ужгородського *Національного Університету. Серія ПРАВО.* Випуск 87: частина 3. 2025. С. 22–28. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.3.3

7. Кримінальний кодекс України : Кодекс України; Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III // База даних «*Законодавство України*» / *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-14 (дата звернення: 14.08.2026).

8. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення 15.08.2026).

9. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. URL: Про схвалення Стратегії впров... | від 20.12.2022 № 1163-р (дата звернення: 16.08.2026).

10. Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2025 р. № 260-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-%D1%80#Text (дата звернення: 18.08.2026).

11. Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі : постанова Кабінету Міністрів України від 18.02.2026 № 226. URL: Про затвердження Порядку реагува... | від 18.02.2026 № 226 (дата звернення 16.08.2026).

12. Кримінальний процесуальний кодекс України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 13.04.2012 № 4651-VI // База даних «*Законодавство України*» / *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/4651-17 (дата звернення: 16.08.2026).

13. Virginia Polytechnic Institute and State University. Policy No. 1026: Policy on Title IX Sexual Harassment and Responsible Employee Reporting. Revised November 3, 2025. URL: Policy on Title IX Sexual Harassment and Responsible Employee Reporting (дата звернення 18.08.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 21.08.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 15.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 03.11.2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)