

УДК 316.346.2:331.5](477)  
DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-9193.2024/19-14/22>

Олена КНЯЗЄВА, канд. соціол. наук, доц.  
ORCID ID: 0000-0001-5625-768X  
e-mail: [knyazeva.elena.mail@gmail.com](mailto:knyazeva.elena.mail@gmail.com)  
Національний університет "Одеська політехніка", Одеса, Україна

Лілія ЛЕОНІДОВА, асп.  
ORCID ID: 0009-0000-3229-2042  
e-mail: [leolilia76@gmail.com](mailto:leolilia76@gmail.com)  
Національний університет "Одеська політехніка", Одеса, Україна

Олена ФОСТАЧУК, канд. соціол. наук, провід. наук. співроб.  
ORCID ID: 0009-0007-1417-7965  
e-mail: [flena0026@gmail.com](mailto:flena0026@gmail.com)  
Соціологічний інформаційно-дослідницький центр "Пульс", Одеса, Україна

## СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ НА РОБОТІ: АКТУАЛЬНІСТЬ І ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАХОДИ РЕАГУВАННЯ (за результатами емпіричного дослідження)

**Вступ.** Наголошено, що феномен сексуальних домагань отримав визнання на глобальному рівні як значуща соціальна проблема, що вимагає комплексного вирішення. У різних державах реалізуються заходи, націлені на протидію та мінімізацію негативних наслідків цього явища, що свідчить про активну реакцію на сучасні виклики в контексті захисту прав і свобод особистості. Розкрито, що в межах універсалізації зусиль проти сексуальних домагань Україна інкорпорує міжнародний досвід та адаптує свою нормативно-правову базу з метою формування ефективної відповіді на цю проблематику. Акцентовано, що здійснення національних стратегій включає інтегрований підхід до розвитку правових, освітніх, та соціальних механізмів захисту, що демонструє стратегічну орієнтацію України на створення безпечного та справедливого суспільства. Виявлено, що, незважаючи на те, що сексуальні домагання виникають і в професійному середовищі, існує відчутний дефіцит публічно доступної інформації про подібні інциденти.

Метою статті є аналіз досвіду осіб, які зіткнулися з сексуальними домаганнями в професійному середовищі, а також оцінювання наявності та ефективності інституційних механізмів реагування на такі інциденти в організаціях та з боку державних інституцій.

**Методи.** Для досягнення мети було ініційовано проведення онлайн-опитування протягом серпня – вересня 2023 року за участю Соціологічного центру "Пульс", Громадської організації "Культура Демократії" у співпраці з "Коаліцією 1325. Одещина" за підтримки Українського жіночого фонду. Учасниками опитування стали представники медичної галузі, освіти, органів державної влади та місцевого самоврядування, поліції, правоохоронних органів, військовослужбовці тощо.

**Результати.** Отримано первісне уявлення про актуальність проблеми сексуальних домагань та основні форми домагань на роботі. Ці дані надають можливість для практичного застосування висновків дослідження у найближчій перспективі, сприяючи розробленню та впровадженню ефективних стратегій протидії сексуальним домаганням у різних сферах професійної діяльності. Очікуваним результатом цього дослідження є розробка політики підвищення обізнаності щодо природи сексуальних домагань на роботі та протидії цьому явищу. Отримані результати дослідження також сприятимуть визначенню напрямів майбутньої дослідницької роботи.

**Висновки.** Висновки, зроблені за результатами дослідження, слугують важливим кроком у формуванні більш ефективної гендерної політики та публічного врядування, спрямованих на боротьбу з сексуальними домаганнями на робочому місці.

**Ключові слова:** сексуальні домагання, домагання на роботі, гендерна політика.

### Вступ

Пекінська платформа дій (ППД), прийнята на четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок у Пекіні в 1995 році, закликала уряди, міжнародне співтовариство та громадянське суспільство вжити стратегічних заходів у дванадцяти критично важливих сферах, що викликають занепокоєння, включаючи сферу насильства над жінками, зокрема запобігання сексуальним домаганням на робочому місці (Workplace sexual harassment, далі WSH) (McGowan, 2004). WSH – це не поодинокий випадок, а радше модель поведінки. WSH має три основні виміри: сексуальний примус, який складається з прихованих або явних обіцянок або погроз, зумовлених "сексуальними послугами"; небажана сексуальна увага, яка складається з небажаних словесних або фізичних сексуальних домагань, які можуть бути образливими та лякливими; і гендерні домагання, які включають вербальну та невербальну поведінку, яка передає ворожість, об'єктивізацію, виключення або підлеглий статус на основі статі (Fitzgerald et al., 1997).

Тема сексуальних домагань, пов'язаних з роботою, стала актуальною в останні роки після публічних звітів про випадки сексуальних домагань, пов'язаних з роботою, починаючи з жовтня 2017 року під час руху #MeToo (Williams et al., 2019). У звітах судових процесів, що датуються щонайменше з початку 1900-х років, ідеться про випадки, які можна класифікувати як сексуальні домагання (Borchorst, & Agustin, 2017). Відзначаючи цей досвід, юристи МакКіннон (MacKinnon, 1979) та Фарлі (Farley, 1978) запровадили термін "сексуальні домагання" наприкінці 1970-х років у Сполучених Штатах. Книга Кетрін МакКіннон стала першим поглибленим юридичним аналізом сексуальних домагань. У цій книзі МакКіннон описала дві форми сексуальних домагань – сексуальні домагання *quid pro quo* (термін, очевидно, введений нею) та умови домагань на роботі (пізніше відомі як домагання у ворожому середовищі), – відмінність, яку пізніше прийняв Верховний суд. Вона розглянула та піддала критиці правові прецеденти, а потім стверджувала, що сексуальні домагання є

© Князєва Олена, Леонідова Лілія, Фостачук Олена, 2024

дискримінацією за ознакою статі, оскільки вони виражають і зміцнюють соціальну нерівність жінок порівняно з чоловіками (MacKinnon, 1979). Таким чином, від самого початку сексуальні домагання на роботі розглядаються як юридична проблема, а не проблема умов праці. Згодом це було визнано також у літературі про умови праці, і сучасні дослідження ілюстрували важливість наслідків сексуальних домагань на роботі, підвищений ризик таких тяжких наслідків, як тривала відсутність через хворобу, депресія, психотропне лікування, захворюваність і смертність, пов'язані з алкоголем, самогубства та спроби самогубства (Blindow et al., 2021, 2022, 2023).

Сексуальні домагання на роботі і в організаційному середовищі стали темою, яка цікавить як дослідників, так і широку громадськість. Хоча численні дослідження підтверджують його частоту і актуальність, розроблення концептуальних моделей, що ідентифікують передумови та наслідки домагань, а також інституційних заходів реагування відбувається повільніше.

**Огляд літератури.** Перша опублікована стаття, у назві, анотації чи ключових словах якої міститься словосполучення "сексуальне домагання", датована 1978 роком. Цей перший організований опір цьому явищу виник на перетині двох форм активізму: руху проти дискримінації на робочому місці та феміністської опозиції насильству щодо жінок. Саме у другій половині двадцятого сторіччя науковці і дослідники почали замислюватися, чому відбувається така поведінка, через яку жінки почуваються незручно на робочому місці, і намагалися підвищити обізнаність про це. Юридичне визначення сексуальних домагань відрізняється у різних країнах. У законодавчій базі Європейського Союзу сексуальні домагання визначаються як "будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, яка відбувається або має наслідком порушення гідності особи, зокрема, коли створюється залякування, вороже, принизливе або образливе середовище" (Sexual harassment, 2016). З академічної позиції провідні європейські вчені стверджують, що дослідження не повинні обмежуватися тією поведінкою, яка є незаконною, а повинні мати ширший фокус і визначення термінології (Cortina, & Berdahl, 2008). Сучасні дослідники зосереджують свою увагу на домаганнях, заснованих на статі, припускаючи, що "сексуальні домагання слід розглядати як домагання, засновані на статі – як поведінку, яка принижує, принижує людину на основі її статі" (Berdahl et al., 2007). Ключове поняття цього дослідження полягає у тому, що сексуальні домагання кореняться у владі та гендерній динаміці, а не в сексуальному потягу.

Провідною концептуальною основою стала тристороння модель, запроваджена в середині 1990-х років, згідно з якою сексуальні домагання складаються з трьох взаємопов'язаних, але відмінних явищ: гендерних домагань, небажаної сексуальної уваги та сексуального примусу (Cortina, & Areguin, 2021). Гендерне домагання означає поведінку, яка передає образливе, вороже або принизливе ставлення до статі іншої особи (часто, але не завжди, щодо жінок). Поведінка не обов'язково має відверто сексуальний вміст і не спрямована на сексуальні контакти. Небажана сексуальна увага включає в себе сексуальну поведінку та виступи (вербальні чи невербальні), які є небажаними, образливими та невідповідними. Відповідно до тристоронньої моделі ця категорія також охоплює сексуальне насильство, наприклад зґвалтування. Сексуальний примус стосується

сценаріїв *quid pro quo*, таких як обіцянка винагороди в обмін на секс або погроза санкцій у разі невиконання. Тристороння модель стала основою для багатьох досліджень у цій галузі, і прихильники моделі стверджують, що гендерні домагання є найпоширенішою формою (Cortina, & Areguin, 2021).

Подібно до дебатів щодо визначення та вимірювання сексуальних домагань, не існує єдиної теорії, яка пояснила би, чому трапляються сексуальні домагання. Згідно з (Pina et al., 2009), найбільш широко визнані теорії включають: соціокультурні теорії; організаційні теорії; і природно-біологічні теорії. Іншими словами, соціокультурні теорії, переважно феміністські, розглядають гендерну нерівність і сексизм як корінь сексуальних домагань. Подібним чином організаційні теорії визнають, що різниця у владі відіграє центральну роль у сексуальних домаганнях. Однак організаційні теорії зосереджуються не на гендерних відмінностях, а на статусній нерівності в організації. Ці теорії також ураховують інші організаційні фактори, такі як толерантність до сексуальних домагань, гендерні норми та організаційну політику.

Ще один важливий напрям досліджень WSH – це його профілактика. Тому емпіричні дослідження намагаються виявити фактори ризику, які підвищують імовірність його виникнення. Це передусім стосується компаній, у яких переважають чоловіки, та організаційного клімату, який демонструє толерантність до сексуальних домагань (наприклад, керівництво, яке не сприймає скарги серйозно, не карає винних або не захищає від помсти інформаторам). В Україні відсутні емпіричні дослідження, які надали б відповідь на запитання: яку роль відіграє стиль управління щодо профілактики чи ризику у WSH? Припускаємо, що тип лідерства, зосереджений на справедливості, повазі, інклюзивності та рівності, який називається "справедливим управлінням", має значний превентивний вплив на поширеність WSH та його витрати.

Аналіз попередніх досліджень українських авторів (Марценюк, 2008) та нормативно-правових актів, пов'язаних з сексуальними домаганнями (Федькович та ін., 2006) вказує на відсутність уніфікованого підходу до визначення сексуальних домагань на роботі, чіткого механізму захисту постраждалих, а також спеціалізованих інструментів для детального дослідження цієї проблематики. Для ефективного превенції та протидії сексуальним домаганням у сфері державного управління критично важливим є отримання знань про види насильства та домагань на робочому місці, що превалюють, їх локалізацію, а також визначення груп осіб, що найбільше піддаються ризику, та аналіз причин їх вразливості.

**Сексуальні домагання крізь призму національного і європейського законодавства.** Українське законодавство визначає "сексуальні домагання" за Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 08 вересня 2005 року No 2866-IV. Згідно із Законом сексуальні домагання визначаються як "дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування" (Про забезпечення рівних прав ..., 2005, ст. 1). Визначення вважається вузьким і недосконалим, оскільки не охоплює усі можливі випадки сексуальних домагань. Кримінальний кодекс України має окремий розділ IV, присвячений злочинам проти статевої

свободи та статевої недоторканності (Кримінальний кодекс України, 2001). Однак важливо відзначити, що законодавство не має окремої статті, яка чітко визначала б "сексуальні домагання" у широкому сенсі, а не лише як примушування до статевого зв'язку. Крім того, ст. 154 КК України передбачає відповідальність за примушування до статевого зв'язку особи, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна. Проте ця стаття не охоплює всі види сексуальних домагань, що можуть включати інші форми неприйнятної поведінки. 30 січня 2020 року Міністерство соціальної політики України затвердило Методичні рекомендації для інтеграції гендерної рівності у трудові відносини через колективні договори, включаючи протидію дискримінації, насильству та сексуальним домаганням. Однак Кодекс законів про працю України не відображає вимоги Закону "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" щодо політик протидії насильству та домаганням на роботі (Кодекс законів про працю України, 1971). Аналогічно відкликаний Проект Закону про працю № 2708 не включає заходів щодо запобігання цим проблемам.

У травні 2002 року, Європейський Союз заборонив сексуальні домагання на робочому місці як форму дискримінації, вимагаючи від держав-членів адаптації національного законодавства. Відповідно до Конвенції МОП № 111 та Загальних зауважень Комітету експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (Комітет експертів МОП) 2002 року визначення сексуальних домагань містять такі ключові елементи: (1) (обмін на зустрічну послугу (*quid pro quo*)) – будь-яка форма небажаної, необґрунтованої та образливої фізичної, вербальної чи невербальної поведінки сексуального характеру та інші форми поведінки за ознакою статі, які впливають на гідність жінок та чоловіків; явне або неявне використання неприйняття або покори такої поведінки як основи для прийняття рішень, які впливають на роботу; (2) (вороже робоче середовище) – поведінка, яка створює залякувальне, вороже або принизливе робоче середовище (Сексуальні домагання у сфері праці, 2022).

На 108-й сесії Міжнародної конференції праці в червні 2019 року було прийнято Конвенцію Міжнародної організації праці № 190, спрямовану на викорінення насильства та домагань у сфері праці, визначаючи право кожної людини на роботу, вільну від насильства. Відповідно до Конвенції МОП № 190 сексуальні домагання не мають окремого визначення, проте включені до визначення гендерно обумовлених насильства та домагань (Violence and Harassment Convention, 2019)

#### Методи

Цю статтю підготовлено за результатами онлайн-опитування населення Одеської області, яке було реалізовано Соціологічним центром "Пульс", ГО "Культура Демократії" у партнерстві з "Коаліцією 1325. Одещина" за підтримки Українського жіночого фонду. В опитуванні взяли участь 372 особи, які працюють в Одесі і області. Це опитування було розвідувальним дослідженням. Отримані дані допоможуть сформулювати гіпотези й інструментарій для подальших досліджень щодо сексуальних домагань на роботі. Вибірка цільова, формувалася методом *river sampling* (самовідбору). Анкету заповнили особи, які хотіли поділитися своїм досвідом. Це опитування є першою спробою надати загальний огляд досвіду людей щодо домагань на роботі в Одеській області. Результати дають уявлення про основні форми домагань та бар'єри, які заважають людям говорити про це. Такі дані необхідні для підтримки розробок та

формування політики протидії сексуальним домаганням у різних сферах діяльності з метою мінімізації стресу та нездорового робочого середовища, які можуть бути наслідком такого насильства.

Емпіричний об'єкт дослідження – жителі Одеси і Одеської області віком від 18 років, які на момент опитування працювали у сферах медичної галузі, освіти, органів державної влади та місцевого самоврядування, поліції, правоохоронних органів, військово-службовці та інші, зацікавлені в спілкуванні на тему сексуальних домагань.

Предмет дослідження (дослідницькі питання) включає кілька складників, зокрема:

- 1) як респонденти визначають поняття "сексуальні домагання"?
- 2) чи вважають сексуальне домагання на роботі проблемою?
- 3) як респонденти сприймають різні види сексуальних домагань?
- 4) власний досвід респондента щодо сексуальних домагань на роботі;
- 5) кого респонденти вважають відповідальними за сексуальні домагання?
- 6) дії організації, де працює респондент, щодо протидії сексуальним домаганням;
- 7) які організації (інституції) повинні відігравати провідну роль у боротьбі із сексуальним домаганням на роботі?

Для вирішення дослідницьких питань було розроблено анкету для онлайн-опитування. Інструмент опитування – це структурована анкета, розділена на три частини. Перша частина складається з демографічних запитань про респондентів, таких як вік, стать, сімейний стан, місце проживання, здобутий освітній рівень, сфера, у якій працює респондент(ка), посада. Друга частина складається із запитань про те, як респонденти визначають поняття "сексуальні домагання" (відкрите питання), актуальність проблеми WCH в Україні і професійній сфері, сприймають різні види сексуальних домагань та особистий досвід (відкрите питання). Третій розділ стосується реакції респондентів на сексуальні домагання на роботі, хто виступає кривдником, хто відповідальний на рівні державних інституцій, доступності правової допомоги та дій, вжитих проти сексуальних домагань.

Організовано онлайн-опитування було за допомогою запрошень до участі в опитуванні, розміщених у соціальних мережах. Вибірка поділяється на чотири основні потоки з проханням передати посилання на онлайн-анкету знайомим для заповнення (за методом "снігового кому"): (1) персональні сторінки виконавців проекту, (2) сторінки ГО "Культура демократії", "Коаліції – 1325 Одещина", (3) – дружні канали, що відгукнулися на прохання розмістити посилання на опитування, (4) посилання на опитування, розміщене в ЗМІ. Загалом зареєстровано 823 переходи на анкету, з них 372, або 45 %, почали заповнювати анкету. Повних анкет 199, або 24 % від переходів (умовний рівень відповідей) і 53% від тих, хто почав заповнювати (умовний рівень кооперації). 46 респондентів не пройшли за скринером. Переривання розподілені рівномірно по анкеті з поступовим зменшенням частки тих, хто перервав. Тобто, чим більше запитань пройшов респондент, тим більша ймовірність повного заповнення анкети. Рівень кооперації надзвичайно високий для онлайн-опитувань і становить 24 %. В опитуванні використовувався підхід "самооцінки", тобто респондентів безпосередньо просили оцінити, чи стикалися вони із сексуальними домаганнями на роботі. Перевагою цього підходу є те, що

запитання надають розширену інформацію про поставлену проблему, визначаючи її та описуючи весь спектр поведінки, яка може становити сексуальні домагання. Також під час розроблення інструментарію для нейтралізації суб'єктивності респондентам ставилися питання на основі різних вчинків або поведінки.

### Результати

**Демографічні дані учасників дослідження.** Серед опитаних переважають жінки – 77 %. Загалом в опитуванні взяли участь мешканці Одеси (88 %), що обумовлено методом опитування та засобом поширення посилання на опитування – переважно це фейсбук, а також оточення тих, хто розповсюджував посилання, а саме – мешканців міста Одеса (переважно жінки). В опитуванні взяли участь 24 % молодих людей і більш ніж половина опитаних – люди середнього віку (30–39 років) – 55 %. Це також можна пояснити і тим, що ця група людей більш зацікавлена обговорювати питання сексуальних домагань, тому що це питання стосується населення, яке працює. Серед опитаних людей старших за 50 років лише 21 %. Приблизно половина респондентів (42 %), які взяли участь в опитуванні, перебувають в офіційному, ще близько 14 % – у цивільному (незареєстрованому) шлюбі. Серед решти приблизно кожен четвертий (23 %) не одружений/а, 1 з 5 перебувають у розлученні, ще 2 % – це вдівці (вдови) (рис. 3). Зі зрозумілих причин сімейний стан корелює з віком респондентів. Наприклад, серед молоді (18–29 років) більш ніж половина (57 %) не перебувають у шлюбі, тоді як у старшій віковій групі (50+) таких лише 12 %. Частіше за інших заявляли, що перебувають в офіційному шлюбі, респонденти у віці від 30 до 49 років (трохи більше ніж 50 %). Абсолютна більшість респондентів (85 %), що взяли участь у опитуванні, мають одну (60 %) або більше ніж одну освіту (25 %). Під час відбору респонденток (-ів) обов'язковим був такий головний критерій, як робота в Одеській області, зокрема, в таких сферах, як: державна служба / органи місцевого самоврядування (18 %), освіта (16 %), медицина (14 %), поліція (9 %), військова служба (9 %), ЗМІ – 5 % – 17 осіб), культура – (5 % – 17 осіб), а також інші сфери (24 %). 4 з 10 опитаних є спеціалістами без керівних функцій (40 %), 3 з 10 (29 %) – керівники, управлінські працівники, 9,4 % – підприємці. Майже половина опитаних (4 %) працюють у колективі, який складається приблизно порівну із чоловіків і жінок, третина (33 %) переважно або повністю із жінок.

**Як респонденти розуміють поняття "сексуальні домагання" (результати контент-аналізу).** Поняття "сексуальні домагання" має досить широку конотацію як у офіційному дискурсі, українськомовних медіа-ресурсах, соціальних мережах. Це можна побачити, здійснивши пошук за відповідним запитом, отримати більше ніж 200 посилань – від української Вікіпедії, сайтів ЗМІ, правозахисних та дослідницьких центрів до ресурсів, на які можна безпосередньо звернутися потерпілим від сексуальних домагань для роз'яснень та потенційної допомоги. Тому у відкритому питанні про розуміння поняття "сексуальні домагання" ("Як би ви визначили поняття "сексуальне домагання"?") наш дослідницький інтерес фокусувався на словесних формах, властивих респондентам, їхній ерудиції у проблемі, а також репрезентаціях різних аспектів сексуальних домагань на роботі – фізичних, вербальних, моральних, емоційних тощо. Було отримано 231 відповідь, які становили корпус контент-аналізу. Опрацьована інформація здійснювалась за допомогою бібліотек re,

NLTK (python 3.10) із використанням алгоритмів токенизації, нормалізації морфологічних одиниць, вимірювання частот, довжини одиничних висловлювань, виділення семантичних вузлів ("словників"). Отримано такі результати: тільки 3 із наданих відповідей – "не знаю", що показує високий рівень обізнаності наших респондентів. За формальними ознаками довжини та стилю відповіді представлені трьома типами: 1) довгі, детальні, розгалужені визначення дещо "академічного" характеру довжиною від 20 до 30+ слів (12 випадків); 2) більш стислі, прості або "редуктивні"(зведені) визначення, іноді з використанням кліше, психологічних та інших термінів типу "об'єктивація", "особисті кордони". Довжина таких становила від 5 до 20 слів (131 випадок); 3) вільні асоціації, тавтології, емоційні, моральні оцінки – менше ніж 5 слів (88 випадків).

Звернули на себе увагу декілька детальних визначень, які повторювались у різних респондентів майже слово у слово (3 – ідентичні, ще 4 – більш-менш зі скороченнями). Простий пошук Google.

Такі спроби відповісти максимально детально та "без помилок", на нашу думку, відображають специфіку інтернет-опитувань: коли респонденти відчують невпевненість у обсязі та точності власних знань, вони можуть робити запити безпосередньо в процесі роботи над анкетною – для того, щоб без зусиль демонструвати "результат" (знання) і залучати до своїх особистих "словників" специфічні або "нові" дискурсивні тренди. Крім умовно "узятих з інтернету", трапляється також доволі оригінальні визначення, у яких простежується особистий погляд на проблему, незважаючи на використання вульгаризмів та "генеалогічного" кліше про "висмоктування енергії": *"преследования, связанные с домогательством интимных отношений, либо "траханье" мозгов в течение длительного времени. Когда из тебя вытягивают всю энергию. Когда физически уже не стоит, но энергетически еще может..."* У цьому не дуже освіченому вислові також присутня характерна для багатьох респондентів тавтологія, коли на запитання "що таке "сексуальне домагання?"" відповідають, що це "домагання" (частота слова "домагання" загалом по корпусу – 14 разів, в імплікації "сексуальні домагання" – 10 разів). Тобто ця частка відповідей (здебільшого – коротких) має дуже низьку інформативність. Евфемізми, які традиційно використовуються в українській мові замість "домагань", а саме – "залицяння", "нав'язлива увага", "флірт" – зустрічаються рідше (5, 4 та 2 рази відповідно). Радикальна асоціація – зі "згвалтуванням" зустрічається лише у 2 випадках. З іншого боку, є й таке: *"нічого не маю проти того, щоб мене домагалися"*. У 30 випадках респонденти наголошують на тому, що "сексуальні домагання" – це щось "небажане", що відбувається "без дозволу", "бажання", "проти волі". Для респондентів "сексуальні домагання" – це найчастіше певні "дії" або "поведінка", яка має "сексуальний підтекст". Причому семантика "дій-поведінки" доволі широка. Вона включає в себе як вербальний, так і невербальний аспекти. Респонденти виокремлюють фізичні дії (жести, дотики, обійми, "активне приставання", спроби поцілунку, "фізичний тиск") та "напад", "секс" – з таких одиниць рахунку складається умовний словник "невербальна поведінка". У ньому найбільш часто зустрічається слово "диток" як дещо узагальнювальне поняття – загалом 24 випадки по корпусу, найбільш рідко – "погляди" – 2 випадки.

Також за результатами контент-аналізу було сформовано окремий словник "вербальна + невербальна актив-

ність", у якому значне місце посідає імплікація "порушення особового простору – нехтування особовими кордонами" (зустрічається 23 рази у версіях від "фізичного контакту", "бажання усамітнитися" до "порушення субординації", "втручання в особові справи", "порушення гідності людини" а також як "кордони тіла", "особисті кордони").

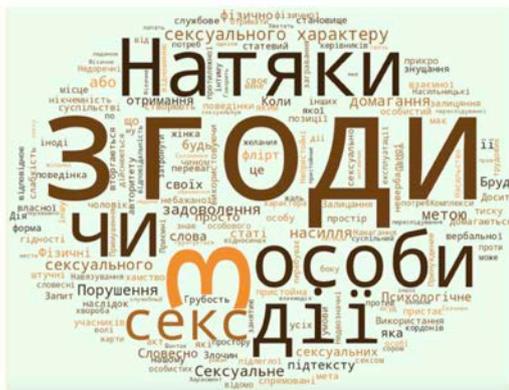
Розуміння "сексуальних домагань" як "насильства" та "різноманітних способів домінації" теж є добре вираженим: слово "насильство" зустрічається у корпусі 17 разів. Також можна виокремити такі характеристики негативних практик з боку "керівництва", "влади": 1) "бажання отримати сексуальне задоволення від експлуатації підлеглої"; 2) "перепони в роботі"; 3) "впевненість у праві розпоряджатися тілом іншої людини"; 4) "об'єктивація". Зазначимо, а ргорos, що під тими, кого "об'єктивують", переважно маються на увазі жінки, а не чоловіки. Згадування "домагань" проти чоловіка зустрічаються у корпусі аналізу лише 1 раз.

Таким чином, якщо спробувати створити штучне визначення "сексуального домагання" на матеріалі корпусу визначень, то воно може бути таким: "небажані, недозволені дії та висловлювання із сексуальним змістом, які обумовлені фізичними перевагами або владними позиціями та спрямовані на порушення особистого простору іншої людини(жінки)". Треба підкреслити, що в цьому формулюванні майже відсутні моральні оцінки. Це тому, що вони недостатньо представлені: нормалізація "мораль" зустрічається тільки як асоціація "сексуального домагання" як "морального

виснаження", "сорому". Емоційні (чуттєві) асоціації більш проявлені, як-то: "неприємно", "дискомфорт", "відраза", "бруд", "хвороба", "комплекси", "страх", "біль", "сльози", "гадость", "тривога", "мука", "безсилля", "звіздець".

**Сексуальні домагання: чоловіча оптика.** Якщо порівняти відповіді чоловіків та жінок, то можна зробити такі висновки: чоловіки розглядають сексуальне домагання передусім як фізичне домагання, включаючи навіть фізичну взаємодію без згоди особи, таке як "хвтають / лапять за інтимні місця" (див. рис. 1). Важливою частиною визначення є вербальне домагання і натяки, такі як "натяки на секс", "натяки, загравання", та "недоречні слова / дії сексуального характеру / підтекст". Деякі опитані відзначають використання статусу та авторитету для тиску на інших з метою отримання сексуального задоволення, що свідчить про усвідомлення нерівності влади в таких ситуаціях. Також у відповідях чоловіків можна побачити визнання важливості згоди всіх учасників у відносинах, а також реакції на порушення гідності особи. У деяких відповідях зазначається насильницька поведінка та фізичне насильство, що свідчить про усвідомлення серйозності проблеми. Таким чином, "сексуальне домагання" сприймається чоловіками як широкий спектр небажаної поведінки, включаючи фізичне, вербальне та психологічне домагання. Наголошується на важливості згоди та захисту гідності особи. Але питання, що вважати "згодою", залишається відкритим.

чоловіча оптика



жіноча оптика



Рис. 1. Візуалізація відповідей чоловіків та жінок на запитання: "Як би ви визначили поняття "сексуальне домагання"? Які асоціації у Вас виникають?" (за допомогою програми wordcloud)

**Сексуальні домагання: жіноча оптика.** Відповіді жінок вказують на широкий спектр розуміння поняття "сексуальне домагання" та асоціацій, які виникають у них у цьому контексті (асоціації у відповідях чоловіків відсутні) (див. рис. 1). Сексуальне домагання розглядається жінками як агресивні підходи з метою заняття сексом, активні приставання навіть після отриманої відмови. Небажані дотики, загрози та примусові дії сексуального характеру розглядаються як форми сексуального домагання. Також зазначається словесний та фізичний булінг на сексуальній підставі. Асоціації включають страх, загрозу, бруд. Поняття "сексуальне домагання" асоціюється з порушенням гідності особи, створенням ворожого або образливого середовища. Виділяється асоціація з відразою та почуттям безсилля. Серед реакцій на сексуальне домагання згадуються

сором, страх, гнів та тривога. Спостерігається зазначення тривожних і негативних емоцій, таких як сльози та біль. Наголошується, що сексуальний харасмент може викликати відчуття страху та незручності. Зазначимо, що "сексуальне домагання", за визначенням жінок-респонденток, може бути пов'язане зі зловживанням владою, примусом та шантажем. Акцентується увага на негативних наслідках для гідності та психічного здоров'я людини. Порушення особистого простору в сексуальному контексті визначається як сексуальне домагання. Згадуються асоціації з об'єктивізацією жертви, порушенням особистих кордонів, психологічним тиском, приниженням гідності та відчуттям безкарності насильника. У своїх відповідях жінки наголошують на важливості захисту особистих кордонів та прав людини в сексуальному контексті. Також вказується на

систематичність сексуального домагання та його негативний вплив на потерпілих. Відповіді жінок показують, як сексуальне домагання впливає на емоційний стан та фізичне самопочуття жертви і як важливо визнавати і вирішувати це питання з позиції прав людини та соціальної справедливості.

**Чи є сексуальні домагання проблемою в українському суспільстві?** Жінки та чоловіки, які погодилися взяти участь у дослідженні, висловили свою готовність таким чином долучитися до актуалізації проблеми, про яку часто "не говорять". Майже половина респондентів, що взяли участь у опитуванні, вважають, що проблема сексуальних домагань на роботі є актуальною в українському суспільстві. Але майже стільки ж опитаних – 43 % – не змогли відповісти на запитання щодо актуальності проблеми (рис. 2). Це може означати, що

для майже половини опитаних ця проблема не є абсолютно визначеною, або вони можуть не мати власного досвіду чи інформації про сексуальні домагання на роботі. А ті, хто вказав, що проблема є дуже актуальною, найімовірніше, мали власний досвід домагань: наприклад, серед тих респондентів, які поділилися своєю історією, майже 90 % вважають її дуже актуальною. Жінки виявили більший інтерес до цієї проблеми порівняно з чоловіками. Кожна друга жінка, що взяла участь у опитуванні, вважає цю проблему дуже актуальною, тоді як лише менше ніж третина чоловіків поділяють цю думку. Це може вказувати на те, що жінки частіше стикаються або були свідками більшої кількості випадків сексуальних домагань на роботі. Навпаки, 5 з 10 чоловіків вважають проблему сексуальних домагань на роботі зовсім неактуальною, порівняно із 6 % жінок.

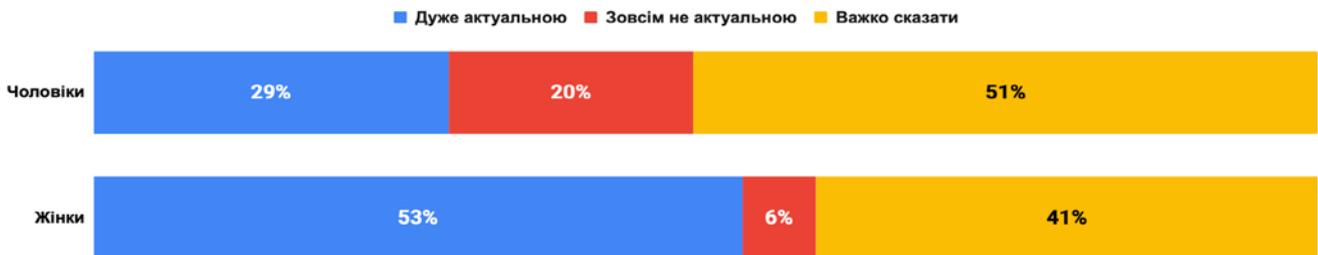


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів на запитання: "Як ви думаєте, наскільки актуальною є проблема сексуальних домагань на роботі в українському суспільстві?" залежно від статі, %

Загальна думка про актуальність цієї проблеми в суспільстві не збігається з реальним досвідом опитаних. Хоча майже половина опитаних вважають проблему сексуальних домагань дуже актуальною для українського суспільства, ситуація у тій сфері, де працюють респонденти, відається більш-менш благополучною: лише 2 з 10 опитаних вважають сексуальні домагання проблемою у тій сфері, де зараз працюють, 6 з 10 вважають, що такої проблеми в їхній сфері не існує: вона

існує лише в "суспільстві" загалом. Тобто загальне відчуття цієї проблеми значно більше, ніж реальна її наявність. Сприйняття проблеми сексуальних домагань може бути різним, коли йдеться про "суспільство" і "робоче середовище". Крім того, значна кількість людей вважає це питання доволі складним для оцінювання. Той факт, що респонденти приписують цю проблему більшою мірою суспільству загалом, є також непрямим свідченням впливу ЗМІ.

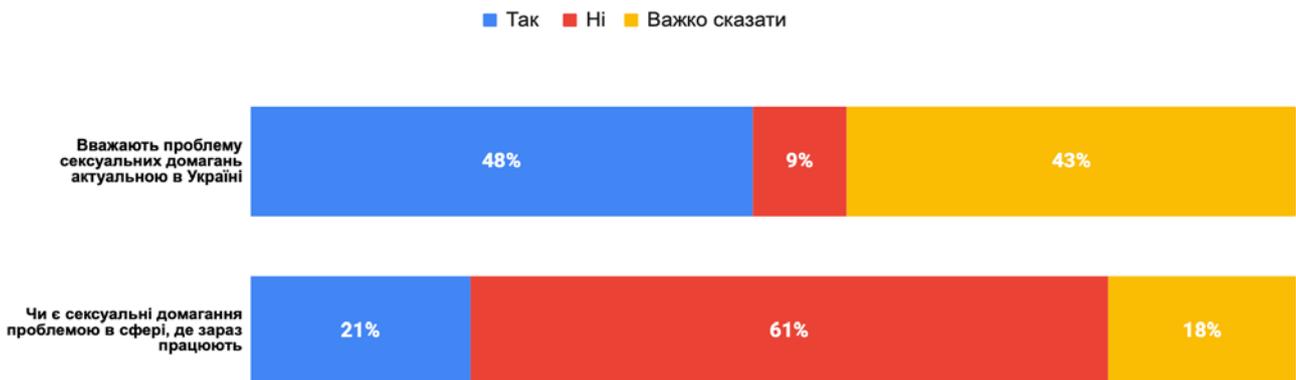


Рис 3. Розподіл відповідей на запитання: "Як ви думаєте, наскільки актуальною є проблема сексуальних домагань на роботі в українському суспільстві? Зіставлено з відповідями на запитання "Чи є сексуальне домагання проблемою у тій сфері, де ви зараз працюєте?"

Відповіді на запитання "Чи стикалися ви коли-небудь із сексуальним домаганням на роботі (щодо вас або ваших колег)?" майже розділилися порівну (табл. 1). 4 із 10 опитаних відповіли, що **ніколи не стикалися** з цим явищем на роботі (32 % серед чоловіків і 47 % серед жінок), ще 4 із 10 – зазначили, що **стикалися з разовими випадками сексуальних**

**домагань** на роботі (60 % серед чоловіків і 38 % серед жінок) і 9 % (23 жінки – 100 %) відповіли, що це трапляється регулярно. Це свідчить про різницю між сприйняттям і реальним досвідом, або про те, що разові випадки не сприймаються як проблема.

Що стосується **власного досвіду** опитуваних (відповіді на запитання: "Чи стикалися Ви ОСОБИСТО

за останні 12 місяців з такими випадками на роботі?"), найбільш поширеними є (рис. 4): прояви **невербального характеру** – "пильні" погляди, які оцінюють їх як сексуальні об'єкти (34 %) і **вербального** – небажані усні коментарі та "брудні" жарти на сексуальну тематику на робочому місці (33 %). Історії власного досвіду, надані нашими респондентами-жінками, показують також, що сексуальні домагання однаковою мірою трапляються і серед колег, і у відносинах начальник – підлеглий (див. розд. *Кривдники*).



Рис 4. Розподіл відповідей на запитання: "Чи стикалися Ви ОСОБИСТО за останні 12 місяців з такими випадками на роботі?" (відповіді стосовно кожного випадку, %)

Фізичні прояви сексуального домагання менше поширені, але вони все ж відбуваються. 13 (6 %) респондентів отримували повідомлення сексуального характеру надісланими електронною поштою або в особистих повідомленнях (див. рис. 6). Це може свідчити про те, що такий вид сексуального домагання менше розповсюджений, але він все ж присутній. Серед сексуальних домагань фізичного характеру досить розповсюдженими є небажані спроби доторкнутися. На це вказали 47 (23 %) респондентів. Згідно з наданими історіями, більш агресивні прояви сексуальних домагань були саме з боку керівництва або осіб, які мають фізичні / владні переваги (16 випадків із 50). Із них: "спроби усамітнення", "фізичного контакту" – 13 випадки, "погрози, шантаж" – 3 випадки (частоти надані по невеликому масиву власних історій респондентів, N = 50).

**Кривдники.** Респонденти згадували, що найчастіше сексуальні домагання вчиняються керівниками або колегами. За результатами опитування, 15 % респондентів, які були об'єктом або свідком сексуальних домагань, зазначали сексуального домагання від свого керівництва і 14 % – від колег по роботі. 70 % вказали, що не були об'єктом або свідком сексуальних домагань. Наведемо декілька прикладів із історій респондентів (пряма мова).

• "Я працювала викладачем, мій співробітник палав бажанням. Також студенти «запрошували»".

• "Керівництво на корпоративних заходах і не тільки допускає сальні жарти, оголошення, дотик, натяжки різного змісту щодо жінок-службовців, чоловіки з нижчим статусом теж не вагалися у домаганнях". (Перекладено з авторських слів).

• "Потрапила під вплив закріпленого куратора на роботі, який під виглядом флірту постійно примушував до інтимних стосунків".

• "Це було 30 років тому, вищій, не прямий начальник натякає, що не дасть мені нормально

Таблиця 1  
Розподіл відповідей на запитання:  
"Чи стикалися ви коли-небудь із сексуальним домаганням на роботі (щодо вас або ваших колег)?"  
(248 відповідей)

	%	N=248
Були разові випадки	43 %	107
Ні, ніколи	44 %	108
Так, і це трапляється регулярно	9 %	23
Важко сказати	4 %	10

працювати без зносин. Я пригрозила звільненням. Ситуація змінилася кадровими змінами без мого чи іншого втручання. Аб'юзера перевели в інший підрозділ і більше я ніколи з ним не зустрічалася".

• "Керівник робить недвозначні натяжки на зовнішність красивих жінок у колективі, зокрема й мою".

• "На той час я працювала у сфері культури, де до мене спочатку гарно ставилися, було видно, що керівникові було не байдуже, спочатку був флірт з його боку, та згодом телефонні розмови, у яких він схиляв мене до зустрічі, але це було неможливо, я була на той час у стосунках, тим більше, його дружина була з нами в одному колективі, я не розуміла, як можна піти на таке...і відмовила йому. Але після цього ставлення його до мене змінилося, він став суворим і викликав мене до себе на "розбір польотів"...запізнення, перестав відпускати раніше...хоч спочатку була така умова...і багато інших дрібних деталей...так я недовго протрималась...і звільнилася.

• "Керівник відверто пропонував секс".

• "Особисто на собі відчула різке погіршення ставлення до себе як працівника після жорсткої відмови в сексуальному контакті безпосередньому керівнику!"

• "Одного разу була свідком на конференції, як чоловік, якого ми вперше бачили, домагався до моєї колеги. Також від старшого покоління іноді можна почути похабні анекдоти чи жарти, але я так розумію, це така культура, хоча це і не ОК".

• "Я жінка-лікар, і до мене домагались, говорили жарти сексуального характеру, що зовсім мені не подобалось, і говорила, що мені це не потрібно, але все ж таки продовжувала ця людина".

• "Під час операції лікар-чоловік розповідав про те, як він займатиметься зі мною сексом. Інший лікар постійно пропонував мене поцілувати. Ще один лікар

говорив про те, що він мені віддасть гроші пацієнта, якщо я пройду до нього до кабінету".

• "Лікар закривав мене в кабінеті і чіпав м'є тіло і пропонував перейти на диван. Тримав мої руки і ліз своїми вусами до моїх губ. Це було бридко". (Перекладено з авторських слів).

• "На попередній роботі я був об'єктом – у мене більшість жінок, які постійно фліртували, намагалися доторкнутися (і доторкалися) у розмові. Я займав керівну посаду і якось одну дівчину викликав і зробив їй зауваження (усно) з приводу її роботи (замість виконувати її – вона робила манікюр на робочому місті, строки пропускала, підводила увесь свій структурний відділ). На зауваження вона не реагувала, мені довелося написати доповідну на ім'я керівника вищого рівня. Дівчину звільнили. Її помста була така – вона поскаржилася моему керівництву, що я до неї сексуально домагався, а коли вона мені відмовила – зробив усе, щоб її звільнити. Але це була неправда, і керівництво, знаючи мене (люблю свою жінку і ставлю чітко кордони відношень / роботи), не звернуло на це уваги. Але в мене неприємне відчуття залишилось. Наскільки низько можна впасти, щоб звинувачувати в такому? Питання риторичне. Потім я її бачив і іншому державному органі (у суді), вона зробила вигляд, що не

знає мене і відводила очі. Поки я не підійшов і не привітався. Вона також привіталася, і я подумав, як же мені пощастило, що вона вже більше в нас не працює і як не пощастило судді, у якого вона працює секретарем (чоловік). Тому що, якщо він зробить їй зауваження з приводу її роботи – не факт, що історія не повториться".

**Реакції на сексуальні домагання на роботі.**

Дослідження показало, що коли респонденти зазнавали досвід домагань на роботі (отримано 123 відповіді), то найчастіше (рис. 5): ігнорували сексуальні домагання і продовжували працювати (25%), поговорили з тими, хто домагався, про його поведінку (24%), розповіли про сексуальні домагання своїм друзям або членам сім'ї поза межами організації (20%). Лише 12% тих, хто був об'єктом або свідком сексуальних домагань на роботі, повідомили про це відповідну особу в організації. Важливо підкреслити, що реакція на сексуальні домагання може варіюватися залежно від конкретної ситуації та індивідуальних обставин кожної особи. Наприклад, молода жінка-поліцейська (18 років) зазначила, що "змінила свою поведінку, перевела в жарт". Інша жінка, лікарка, 27 років, розповіла, що "Хотіла перейти до іншої лікарні, але колеги з тієї лікарні сказали, що в них таке саме ставлення до молодих лікарів" (перекладено з авторських слів).

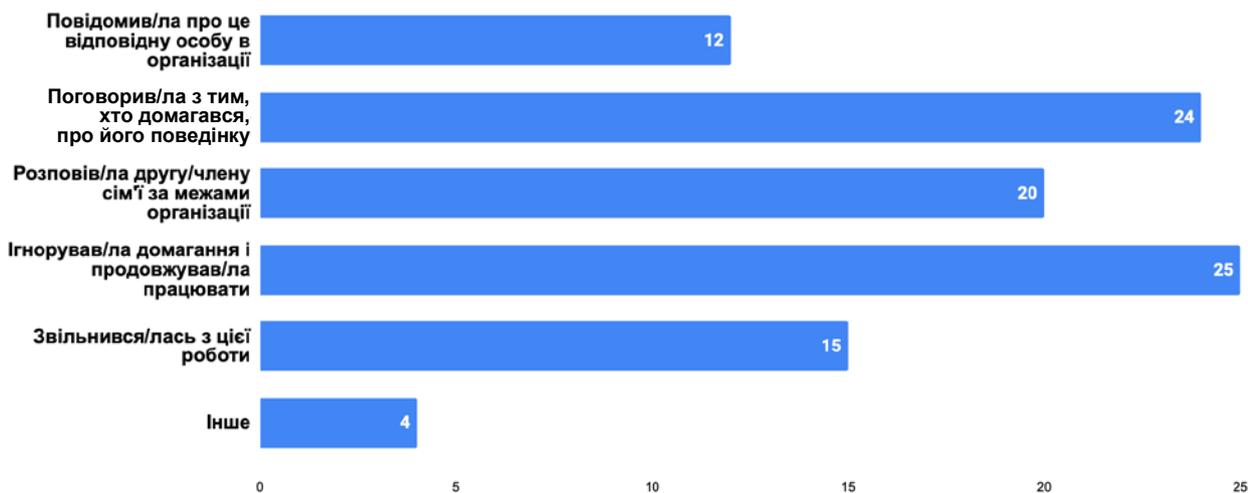
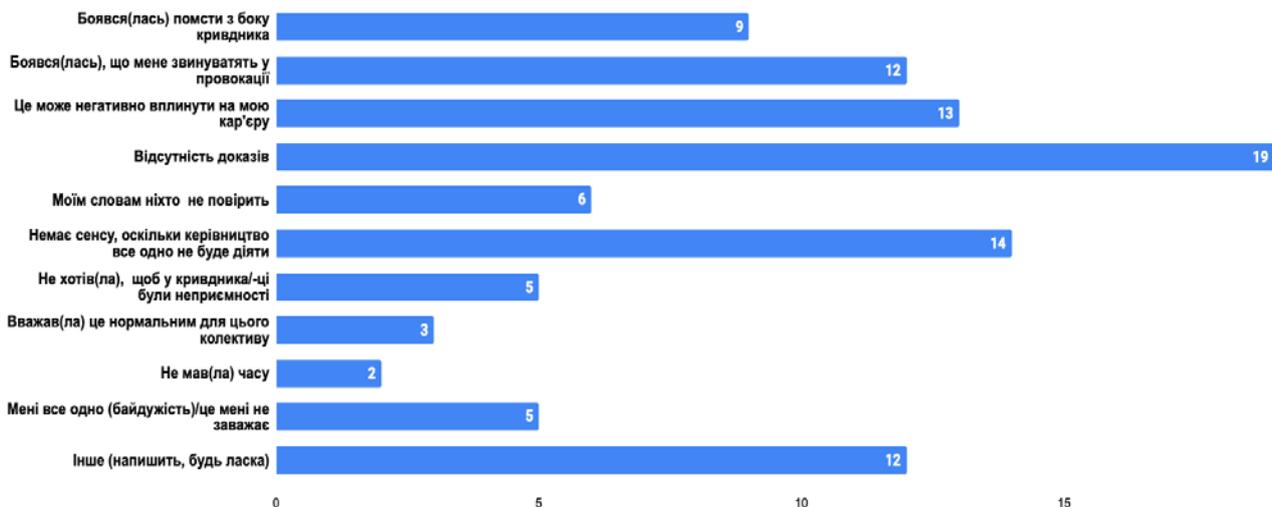


Рис. 5. Відповіді на запитання: "Якщо Ви були об'єктом або свідком сексуальних домагань на роботі, як Ви відреагували?", % (123 відповіді, можна було вибрати більше ніж один варіант відповіді, сума >100 %)

Основними причинами, чому респонденти не повідомили про випадки сексуального домагання на роботі наступні (див. рис. 6): не було достатньо доказів, щоб підтвердити свої заяви (19%), немає сенсу, оскільки керівництво все одно не буде діяти (14%), боялися, що повідомлення про сексуальне домагання може негативно вплинути на їхню кар'єру (13%).

Слід звернути увагу, що більшість респондентів вказали саме на "відсутність доказів". Це важливий аспект сексуального домагання на робочому місці та в інших контекстах. Справді, сексуальні домагання можуть бути дуже складні для доведення, оскільки вони часто ґрунтуються на словесних або неофіційних діях, і часто відсутні фізичні докази. Жертвам може бути важко зібрати достатньо доказів або їм важко розповідати про негідні вчинки. Це може створювати бар'єри для

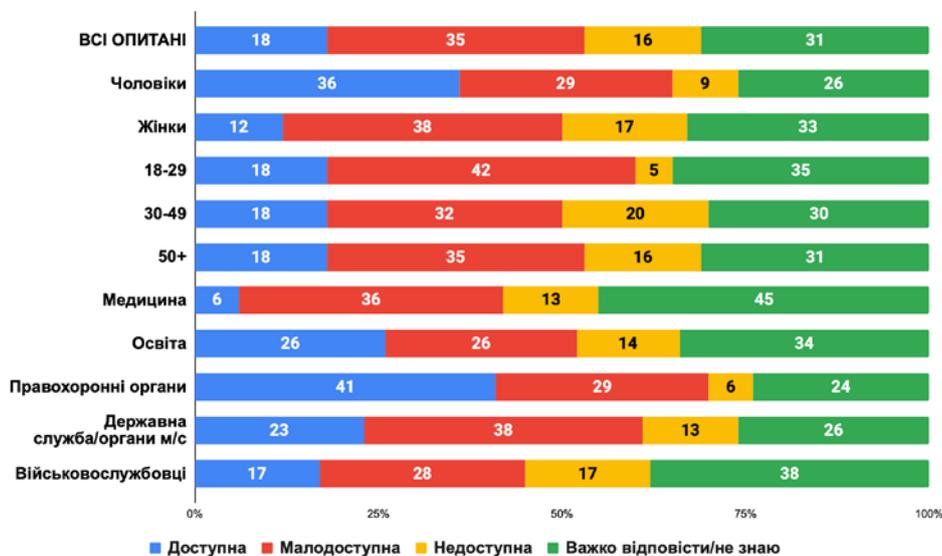
звернення до відповідних органів або начальництва. Також на це запитання було отримано такі коментарі: "Кривдник діє в умовних "межах дозволеного" соціуму. Тобто не торкається інтимних зон, говорить, на перший погляд, не провокативні фрази (вітається, питає, як справи, просить посміхнутися). Людина, що не спостерігає це особисто, з низькою імовірністю погодиться, що поведінка чоловіка порушувала мої кордони як фізично, так і психологічно" (жінка, 21 рік, державна служба), "Не хотіла розголоту" (жінка, 54 роки, освіта), "Я була юна і боялась захищати себе. Зараз би я так не робила" (жінка, 50 років, культура), "Не хотілося розголоту, тим паче керівництво завжди праве" (жінка, 31 років, культура), "Це було нормою спілкування в колективі, тому я звільнилась" (жінка, 41 рік).



**Рис. 6.** Відповіді на запитання: "Якщо Ви НЕ ПОВІДОМИЛИ про випадки сексуального домагання на роботі, то чому?", % (Можна було вибрати більше ніж один варіант відповіді, сума >100%. Всього – 153 відповіді)

**Доступність правової допомоги.** Респонденти, що взяли участь у опитуванні, мають деякі сумніви щодо доступності правової допомоги в Україні в разі сексуального домагання на роботі. Третина опитаних вважають, що правова допомога має обмежену доступність у разі сексуального домагання на роботі (рис. 7). Ще третина опитаних зазначили, що важко визначити або не знають, як оцінити доступність правової допо-

моги. Це може свідчити про необхідність подальших зусиль для покращення доступності та інформованості про правові механізми захисту в подібних ситуаціях. Такий аналіз може бути важливим для розуміння сприйняття ситуації з правовою допомогою у контексті сексуального домагання на роботі і для подальших дій щодо покращення доступності правових послуг для всіх.



**Рис. 7.** Розподіл відповідей на запитання: "Як Ви оцінюєте доступність правової допомоги в Україні в разі сексуального домагання на роботі?", %

**Заходи протидії сексуальним домаганням на роботі.** Дві третини опитаних – 6 із 10 (61 %) – не знають про жодні заходи протидії сексуальним домаганням в організації, де вони працюють (рис. 8). Особливо це стосується працівників медичної сфери – 7 із 10 та військових – 8 із 10, що може вказувати на потребу в поширенні серед працівників, особливо цих сфер зайнятості, інформації про проблеми сексуальних домагань на роботі і запровадження відповідних полі-

тик. Тільки 18 % опитаних зазначили, що в організації, де вони працюють, ведуть політику щодо викриття та протидії сексуальним домаганням, і така ж кількість опитаних зазначили, що проводяться навчання для всіх працівників. 12 % відмітили, що в їхній організації проводять періодичні бесіди про сексуальні домагання. 9 % опитаних відповіли, що їхня організація надає можливість використовувати гарячу лінію для повідомлень про сексуальні домагання.

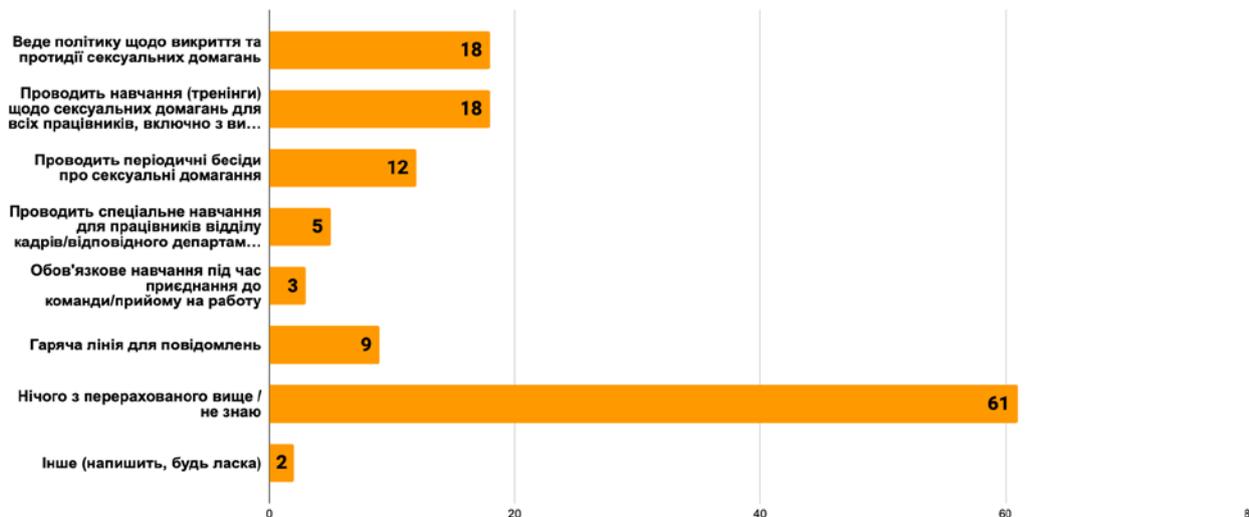


Рис. 8. Відповіді на запитання: "Скажіть, будь ласка, що організація, де ви працюєте, робить для протидії сексуальним домаганням?", % (Можна було вибрати більше ніж один варіант відповіді, сума > 100 %)

**Які організації повинні відігравати провідну роль у боротьбі з сексуальними домаганнями на роботі.** На думку опитуваних, провідну роль у боротьбі з сексуальними домаганнями на роботі повинні передусім відігравати (рис. 9): **органи правопорядку** (7 із 10) – забезпечення правопорядку та розслідування сексуальних домагань на роботі лежать у компетенції поліції та судів. Вони повинні надавати допомогу та захист постраждалим від сексуальних домагань, а також вживати заходів для покарання винних; **роботодавці** (6 із 10) – роботодавці мають відповідальність за створення безпечного робочого середовища, де дотримуються прав

людини, і **засоби масової інформації** (6 із 10) – засоби масової інформації відіграють важливу роль у публічному усвідомленні сексуального домагання та сприянні формуванню негативного ставлення до цього явища. Вони можуть публікувати матеріали, які надають інформацію та підтримку жертвам.

Відповіді респондентів вказують на необхідність комплексного підходу до боротьби із сексуальним домаганням на роботі, який включав би заходи з боку влади, правоохоронних органів, громадських організацій, роботодавців та інших зацікавлених сторін.

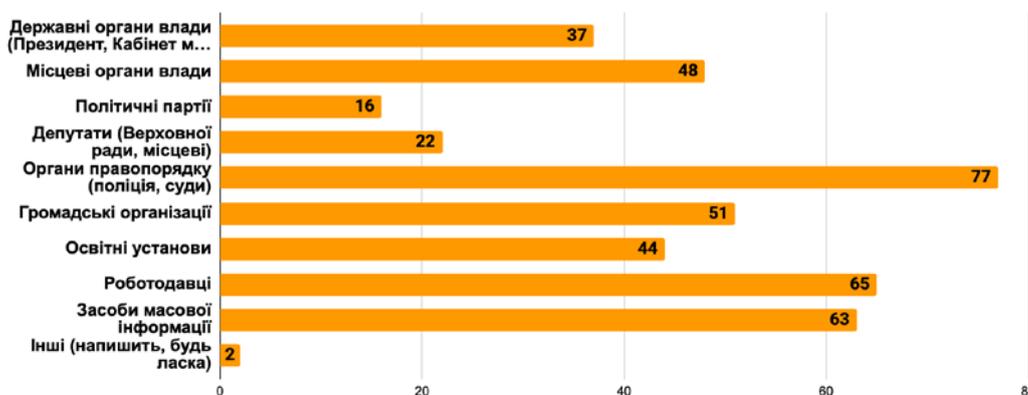


Рис. 9. Відповіді на запитання: "Які організації (інституції) повинні відігравати провідну роль у боротьбі із сексуальним домаганням на роботі?" (Можна було вибрати більше ніж один варіант відповіді, сума > 100 %), %

**Дискусія і висновки**

Результати проведеного дослідження вказують на необхідність розроблення та впровадження політик протидії сексуальним домаганням на робочому місці, включаючи навчальні програми, гарячі лінії для повідомлень та збільшення обізнаності про проблему, яка часто недооцінюється у багатьох галузях. Особливу увагу слід звернути на розроблення процедур подання скарг, доступність правової допомоги для постраждалих та залучення правоохоронних органів і ЗМІ для боротьби з домаганнями. Результати також підкреслюють важливість чіткого визначення сексуальних домагань, встановлення безпечних механізмів повідомлень без

страху помсти та розкриття процедур розгляду скарг. Ефективність політики має регулярно оцінюватися для гарантування її дієвості. Це дослідження має значення для формування гендерної політики та публічного управління, спрямованого на елімінацію гендерної дискримінації та сексуальних домагань, закликаючи до інклюзивних, інтегрованих та гендерно чутливих законодавчих і політичних змін.

Дані, отримані в результаті дослідження, мають важливе значення для формування більш ефективної гендерної політики та публічного управління, спрямованих на боротьбу з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці і наго-

лошують на необхідності розроблення комплексних стратегій для ефективної боротьби із сексуальними домаганнями на робочому місці, а саме: 1) розроблення політик і навчань для протидії домаганням; 2) створення безпечних механізмів повідомлень для потерпілих і свідків; 3) проведення розслідувань із гарантією конфіденційності; 4) надання підтримки постраждалим; 5) регулярної перевірки ефективності політик.

Результати дослідження можуть стати основою для подальшого вдосконалення законодавства та практик з метою створення безпечного робочого середовища, сприяючи культурі, де домагання не толеруються. Зрештою, більш вагомі докази допоможуть сформувати більш ефективне законодавство, політику та практику, які сприятимуть запобіжним заходам, усуненню конкретних факторів ризику та першопричин, а також гарантуватимуть, що потерпілі не залишаться наодинці в боротьбі з цими неприйнятними явищами. Законодавці та політики, роботодавці, працівники та їх організації, а також правозахисники в Україні можуть використовувати результати цього дослідження для формування інклюзивних, інтегрованих та гендерно чутливих законодавчих і політичних змін, спрямованих на створення світу праці, вільного від насильства та домагання. Це дослідження також прокладає шлях для подальших кількісних та якісних досліджень сексуальних домагань на роботі.

**Внесок авторів:** Олена Князева – концептуалізація теоретичних засад дослідження і структурування статті, опис методології, кількісний аналіз даних, підготування висновків і пропозицій; Лілія Леонідова – відбір, аналіз і огляд джерел, організація і проведення опитування, аналіз національного механізму гендерної рівності, презентація результатів дослідження перед представниками органів влади і ЗМІ; Олена Фостачук – алгоритм машинного контент-аналізу корпусів відкритих питань та наданих респондентами історій, якісний аналіз і презентація результатів.

#### Список використаних джерел

- Кодекс законів про працю України № 32-08 (2024, 24 серпня) (Україна). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- Кримінальний кодекс України № 2341-III (2001, 5 квітня) (Україна). <https://ips.ligazakon.net/document/T012341?an=910451>
- Марценюк, Т. (2008). Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: Соціологічний аналіз. *Праця і закон*, 2(98), 16–19.
- Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Закон України № 2866-IV (2005, 8 вересня) (Україна). *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 52. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- Сексуальні домагання у сфері праці. (2022). ILO. [https://employers.org.ua/media/2.Sexual%20harassment\\_UKR.pdf](https://employers.org.ua/media/2.Sexual%20harassment_UKR.pdf)
- Федькович, Г., Поцюрко, Р., Трохим, І., & Чумало, М. (2006). *Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва*. Вид-во Національного університету "Львівська політехніка".
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Acad Manage Rev*, 32(2), 641–658. <https://doi.org/10.2307/20159319>
- Blindow, K. J., Paulin, J., Hanson, L. M., Johnell, K., & Nyberg, A. (2022). Sexual and gender harassment and use of psychotropic medication among Swedish workers: a prospective cohort study. *Occup Environ Med*, 79(8), 507–513. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2021-108087>
- Blindow, K. J., Them, E., Hernando-Rodriguez, J. C., Nyberg, A., & Magnusson, Hanson L. L. (2023). Gender-based harassment in Swedish workplaces and alcohol-related morbidity and mortality: A prospective cohort study. *Scand Journal Work Environ Health*, 49(6), 395–404. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4101>
- Blindow, K., Bondestam F., Johansson, G., Bodin, T., Westerlund, H., & Nyberg, A. (2021). Sexual and gender harassment in Swedish workplaces: A prospective cohort study on implications for long-term sickness absence. *Scand Journal Work Environ Health*, 47(6), 466–474. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3971>
- Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor*. Aalborg Universitetsforlag.

- Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Ann Rev Org Psych Org Behavior*, 8, 285–309. <https://sites.lsa.umich.edu/liiacortina-lab/wp-content/uploads/sites/970/2021/12/Cortina-Areguin-2021-Annual-Review.pdf>
- Cortina, L., & Berdahl, J. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In *The SAGE handbook of organizational behavior: Vol. 1. Micro Approaches* (pp. 469–497). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
- Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*. McGraw-Hill.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- MacKinnon, CA. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- McGolgan, A. (2004, June). *Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States*. Department of Justice, Equality and Law Reform of Dublin. [https://www.yumpu.com/en/document/read/30668516/report-on-sexual-harassment-in-the-workplace-in-eu-unece#google\\_vignette](https://www.yumpu.com/en/document/read/30668516/report-on-sexual-harassment-in-the-workplace-in-eu-unece#google_vignette)
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggress Violent Behav*, 14(2), 126–138. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002>
- Sexual harassment. (2016). European institute for gender equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1212>
- Violence and Harassment Convention No. 190. (2019). ILO. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL0\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL0_CODE:C190)
- Williams, J. B., Singh, L., & Mezey, N. (2019). MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism. *University of Chicago Legal Forum*, 1(22). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclif/vol2019/iss1/22>

#### References

- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Acad Manage Rev*, 32(2), 641–658. <https://doi.org/10.2307/20159319>
- Blindow, K. J., Paulin, J., Hanson, L. M., Johnell, K., & Nyberg, A. (2022). Sexual and gender harassment and use of psychotropic medication among Swedish workers: a prospective cohort study. *Occup Environ Med*, 79(8), 507–513. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2021-108087>
- Blindow, K. J., Them, E., Hernando-Rodriguez, J. C., Nyberg, A., & Magnusson, Hanson L. L. (2023). Gender-based harassment in Swedish workplaces and alcohol-related morbidity and mortality: A prospective cohort study. *Scand Journal Work Environ Health*, 49(6), 395–404. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4101>
- Blindow, K., Bondestam F., Johansson, G., Bodin, T., Westerlund, H., & Nyberg, A. (2021). Sexual and gender harassment in Swedish workplaces: A prospective cohort study on implications for long-term sickness absence. *Scand Journal Work Environ Health*, 47(6), 466–474. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3971>
- Borchorst, A., & Agustin, L. R. (2017). *Sexual harassment in the workplace: Labor, political and legal tracks*. Aalborg Universitetsforlag.
- Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Ann Rev Org Psych Org Behavior*, 8, 285–309. <https://sites.lsa.umich.edu/liiacortina-lab/wp-content/uploads/sites/970/2021/12/Cortina-Areguin-2021-Annual-Review.pdf>
- Cortina, L., & Berdahl, J. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In *The SAGE handbook of organizational behavior: Vol. 1. Micro Approaches* (pp. 469–497). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200448>
- Criminal Code, Code of Ukraine No. 2341-III. (2001, Apr. 5) (Ukraine) [in Ukrainian]. <https://ips.ligazakon.net/document/T012341?an=910451>
- Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*. McGraw-Hill.
- Fedkovich, G., Pocyurko, R., Trohim, I., & Chumalo, M. (2006). *Gender and age discrimination in the labor market in Ukraine: A comparative analysis of legislation, research and monitoring, experience of civic representation*. Publishing House of the National University "Lviv Polytechnic" [in Ukrainian].
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Labour Code of Ukraine No. 32-08 (2024, Aug. 24) (Ukraine) [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- MacKinnon, CA. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Marceyuk, T. (2008). Gender discrimination in the labor market in Ukraine: A sociological analysis. *Labor and Law*, 2(98), 16–19 [in Ukrainian].
- McGolgan, A. (2004, June). *Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States*. Department of Justice, Equality and Law Reform of Dublin. [https://www.yumpu.com/en/document/read/30668516/report-on-sexual-harassment-in-the-workplace-in-eu-unece#google\\_vignette](https://www.yumpu.com/en/document/read/30668516/report-on-sexual-harassment-in-the-workplace-in-eu-unece#google_vignette)
- On ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men, Law of Ukraine No. 2866-IV (2005, Sept. 8) (Ukraine) *Bulletin of the Verkhovna*

Rada of Ukraine (BVR), 52 [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggress Violent Behav*, 14(2), 126–138. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002>

Sexual harassment in the labor sphere. (2022). ILO [in Ukrainian]. [https://employers.org.ua/media/2.Sexual%20harassment\\_UKR.pdf](https://employers.org.ua/media/2.Sexual%20harassment_UKR.pdf)

Sexual harassment. (2016). European institute for gender equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1212>

Violence and Harassment Convention No. 190. (2019). ILO. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL0\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL0_CODE:C190)

Williams, J. B., Singh, L., & Mezey, N. (2019). MeToo as Catalyst: A Glimpse into 21st Century Activism. *University of Chicago Legal Forum*, 1(22). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol2019/iss1/22>

Отримано редакцією журналу / Received: 14.01.24  
Прорецензовано / Revised: 12.02.24  
Схвалено до друку / Accepted: 16.02.24

Olena KNIAZEVA, PhD (Sociol.), Assoc. Prof.  
ORCID ID: 0000-0001-5625-768X  
e-mail: knyazeva.elena.mail@gmail.com  
National University "Odesa Polytechnic", Odesa, Ukraine

Lilia LEONIDOVA, PhD Student  
ORCID ID: 0009-0000-3229-2042  
e-mail: leolilia76@gmail.com  
National University "Odesa Polytechnic", Odesa, Ukraine

Olena FOSTACHUK, PhD (Sociol.), Leading Researcher  
ORCID ID: 0009-0007-1417-7965  
e-mail: flena0026@gmail.com  
Sociological Information and Research Center "Pulse", Odesa, Ukraine

## SEXUAL HARASSMENT AT WORK: THE TOPICALITY AND THE INSTITUTIONAL RESPONSES (based on the results of empirical research)

**Background.** *Relevance.* The phenomenon of sexual harassment has been recognized globally as a significant social problem that requires a comprehensive solution (Gallup, 2022). Different countries are implementing measures for counteracting and minimizing the negative consequences of this phenomenon. That indicates an active response to modern challenges in the context of protecting individual rights and freedoms. In the course of global efforts to alleviate sexual harassment, Ukraine is incorporating international experience and adapting most efficient legal, social and educational frameworks, thus demonstrating national strategies towards creating a safe and just society. Notwithstanding the fact that sexual harassment rather frequently occurs in the professional environment, there is a significant lack of publicity about such incidents. An analysis of previous studies (Martsenyuk, 2008) and legal acts related to sexual harassment (Fedkovych et al., 2006) indicates that there are neither unified approach to defining sexual harassment at work, nor clear legal mechanisms of sufferers' protection. We also can observe deficiency of precise research methods on subject. It becomes crucial to gain knowledge about the prevailing types of violence and harassment in the workplace, and to identify the groups of people most at risk and analyze the reasons for their vulnerability.

The purpose of this article is to analyze the experience of individuals who have faced sexual harassment in the professional environment, to assess the availability and effectiveness of institutional mechanisms for responding to such incidents in organizations and by government agencies.

**Methods.** To achieve the goal, the authors initiated online survey in August – September 2023 with the participation of the Sociological Center "Pulse", the NGO "Culture of Democracy" in cooperation with the "Coalition 1325. Odesa Region" with the support of the Ukrainian Women's Fund. The participants of the survey represented healthcare, education, state and local administrations, police, law enforcement agencies, military personnel, etc. In order to form a corpus of responses were used the methods of selecting "typical representatives"; in case to avoid the pre-notion in the survey an anonymous online format was chosen. The survey was conducted using the "river sampling" technique. The questionnaire was filled out only by those who wanted to share their experiences.

**Results.** The results of the survey provide an initial idea of the relevance of the problem of sexual harassment and the main forms of harassment at work, the importance of alleviation of the phenomenon at legislative level, as well as an idea of organizations (institutions) could play a leading role in deterioration of sexual harassment at work. The data obtained provide an opportunity for practical application of the research findings, contribute to the development and implementation of effective strategies to preventing sexual harassment in various areas of professional activity. The expected results of this study are: raising the awareness of the nature of sexual harassment at work identifying for future research's areas.

**Conclusions.** The study was an important step in identifying and discussing the problem of sexual harassment at work, indicating the need for further measures to deal with the problem. The conclusions could be as an important step in the development of more effective gender policies and public governance aimed at combating sexual harassment in the workplace.

**Keywords:** sexual harassment, alleviation of the harassment at work, gender policy.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.