

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
Факультет соціальних наук та соціальних технологій  
Кафедра соціології  
Кваліфікаційна робота  
освітній ступінь — бакалавр/магістр

на тему: **«ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ  
ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання  
Спеціальності 054 Соціологія  
Тельпіс Катерина Сергіївна  
Наукова керівниця: Тамара Марценюк, к.соц.н.,  
доцентка кафедри соціології НаУКМА

Рецензент/ка:

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК: \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 р.

Київ – 2024

## Зміст

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1.....	7
БУЛІНГ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ.....	7
1.1 Визначення та типізація явища булінгу.....	7
1.2 Міжнародний досвід дослідження булінгу у закладах вищої освіти.....	12
1.2.1 Відносини між працівниками.....	12
1.2.2 Відносини між студентами.....	14
1.2.3 Відносини між викладачами та студентами.....	16
1.3 Основні механізми врегулювання булінгу у сфері вищої освіти.....	18
РОЗДІЛ 2.....	24
МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ У БУРГУНДСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ..	24
2.1 Методологічні основи дослідження протидії булінгу.....	24
2.2 Досвід протидії булінгу серед працівників Бургундського Університету	27
2.2.2 Експертні свідчення на тему протидії булінгу серед працівників.....	27
2.2.1 «Програма протидії цькуванню для персоналу університету Бургундії».....	32
2.3 Досвід протидії булінгу серед студентів Бургундського університету....	34
2.3.1 Експертні свідчення на тему протидії булінгу серед студентів.....	34
2.3.1 Додаткові механізми протидії булінгу серед студентів.....	41
2.4 Рекомендації до українських закладів вищої освіти із урахуванням міжнародного досвіду протидії булінг.....	43
ВИСНОВКИ.....	48
Список джерел.....	52
Додаток А. Закон України №8584 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу».....	60
Додаток Б. Рівні акторів протидії булінгу.....	61
Додаток В. Список документів та веб сторінок, визначених основними протидії булінгу.....	62
Додаток Г. Список осіб, визначених як основних акторів протидії булінгу.....	64
Додаток Д. Обкладинка програми протидії булінгу для співробітників Бургундського Університету.....	66
Додаток Е. Правові визначення булінгу.....	67
Додаток Ж. План інтерв'ю.....	68
Додаток З. Транскрипт інтерв'ю.....	71

## ВСТУП

Булінг у закладах освіти – поширене явище сьогодення, що руйнує життя багатьох осіб і потребує активної боротьби із ним. Хоча становище початкової та середньої ланок освіти дослідженні краще, відомо, що студенти вищих навчальних закладів також страждають від булінгу. Окрім студентів у межах закладів вищої освіти працює багато професорів, представників адміністрації та іншого персоналу. Їх відносини між собою важливі до вивчення бо вони впливають на стан структури навчального закладу, і від них залежить благополуччя його функціонування.

Булінг є особливо небезпечним, бо всі учасники конфлікту матимуть негативні наслідки. Потерпілі часто переживають депресії, панічні атаки, невпевненість у собі, погіршення академічних спроможностей та досягнень. Кривдники в свою чергу також переживають ряд психологічних проблем та потребують зовнішньої допомоги.

Таким чином було сформовано різні міжнародні та національні ініціативи та кампанії, спрямовані на протидію булінгу та насильству в навчальних закладах. Частина із них опікуються студентами вищих навчальних закладів, як окремої категорії, поряд із учнями молодших та середніх класів, робітників, тощо. Однак, найбільший вплив на розвиток булінгу у навчальних закладах є вони самі та ті локальні заходи, що вони вживають.

В Україні також наявна серйозна проблема із булінгом. Відповідно до даних розміщених на основному порталі Міністерства освіти та науки України станом на 2019 рік 67% учнів зазнавали булінгу у середній школі. На жаль, інформації щодо стану українського студентства дуже мало, проте факт наявності булінгу є очевидним. Врегулювання та протидія

булінгу у вищих навчальних закладах в Україні також є локальною відповідальністю них самих.

Саме тому важливе проведення дослідження про особливості міжнародного досвіду протидії булінгу у з закладах вищої освіти. Вивчення досвіду третьої особи допоможе виявити які стратегії є ефективними, а які потребують доопрацювання. Це допоможе перейняти практичні знання інших навчальних закладів та покращити систему протидії булінгу в Україні.

Отже, **метою** цього дослідження є розкрити особливості міжнародного досвіду протидії булінгу у закладах вищої освіти. Таким чином, **об'єктом** дослідження є явище булінгу у сфері вищої освіти , а **предметом** – досвід протидії булінгу у сфері вищої освіти

Для досягнення поставленої мети були сформовані наступні завдання:

1. Визначити теоретико-методологічні основи понять булінгу
2. З'ясувати механізми протидії булінгу у сфері вищої освіти.
3. Визначити досвід протидії булінгу у Бургундському Університеті.
4. Надати рекомендації закладам вищої освіти України із врахуванням міжнародного досвіду протидії булінгу.

Теоретичними засадами дослідження є роботи Дена Ольвеуса, Пітера Сміта, Лоралі Кішлі, Джоела Х. Ноймана та інших дослідників булінгу у середовищі вищої освіти, шкільного булінгу та булінгу у робочому середовищі.

Дослідження виконано за кейс стаді дизайном із використанням якісної методології. Було проведено 3 експертні напівструктуровані інтерв'ю із представниками Університету Бургундії та “Crous” Додатково

було розглянуто «Програму протидії цькуванню для працівників Університету Бургундії» та зовнішні програми протидії булінгу серед студентів.

## РОЗДІЛ 1

### БУЛІНГ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ

#### 1.1 Визначення та типізація явища булінгу

Відповідно до дослідження Сміт, Пітер К; Монкс, Клер П (2008) вперше булінгом зацікавились після виходу художньої англійської книги Томаса Хьюза (1857) "Том Браун у шкільні дні", в якій Том та його друзі стають об'єктом цькування. Утім у той момент слово булінг мало виключно фізичні конотації, і не мало відношення до таких явищ як ігнорування, маніпуляції, насмішки тощо. А в академічній спільноті найперші глибинні дослідження були зроблені у скандинавських країнах у 70-х роках. Особливо треба виділити роботу Дена Ольвеуса (Dan Olweus) «Агресія в школах: хулігани і хлопчики для биття» 1978 року. Нині вона вважається класичною, і є референсом багатьох сучасних робіт (згідно із статистикою Google scholar наведене джерело було процитоване у 4 469 наукових роботах). Окрім цієї роботи, було написано ще декілька, що детально вивчали явище булінгу у норвезьких та американських початкових та середніх школах. А на їх результатах соціолог написав книгу «Булінг у школі: що ми знаємо і що можемо зробити» («Bullying at school : what we know and what we can do») (Ольвеус, 1993), що лягла в основу Американської системи боротьби із булінгом.

Одним із найвизначніших теоретичних здобутків Ольвеуса є структурне визначення булінгу, яке звучить таким чином : «Булінг передбачає бажання завдати шкоди + шкідливу дію + дисбаланс сил + (як правило) повторення + несправедливе використання влади + очевидне задоволення з боку агресора і загалом відчуття пригніченості з боку потерпілого» (Smith & Monks, 2008). Саме це визначення лягло в основу

усіх інших, і дало розвиток подальшій теоретизації щодо цього питання. Наприклад, у доповіді Генерального секретаря ради ООН про “Захист дітей від знущань” А/73/265 2018 року булінг було наведено такий термін «Булінг можна визначити як навмисну та агресивну поведінку, що повторюється проти жертви, де існує реальний або уявний дисбаланс сил, і коли жертва відчувається вразливою та безсилою захистити себе» У певній мірі це повторює функціональне визначення надане Деном Ольвіусом.

В Україні після прийняття Верховною Радою Закону України №8584 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу» 18 грудня 2018 року було вперше означено явище булінгу в Україні (стаття 1) та визначено міру покарання до нього. Отож, нині це визначення розміщене у законі «Про освіту» у статті першій, частині першій, пункті 3<sup>1</sup> (повний текст статті у *Додатку А*). Із нього можемо бачити, що в Україні вживаються два рівнозначних терміни: «булінг» та «цькування». Також, спостерігаємо його неповну відповідність до вищезазначеного функціонального визначення Дена Ольвіуса. Наприклад, в українському законодавстві не вказано, що булінг, це навмисна дія із дисбалансом сил, що не тільки завдає шкоди потерпілому, але й є вигідним у певних значеннях кривднику. На останок, бачимо що це визначення передбачає лише агресію стосовно неповнолітніх, що не є повністю коректним.

Термін булінг вийшов далеко від шкільного середовища і зараз так само зустрічається і в інших контекстах. Наприклад, часто можна почути схоже визначення булінгу у роботах стосовно булінгу на робочому місці. “Булінг на роботі, згідно з більшістю визначень, має місце, коли хтось неодноразово протягом тривалого періоду часу (зазвичай 6 місяців) піддається негативним діям з боку однієї або кількох інших осіб, у ситуації, коли він або вона з різних причин може мати труднощі із захистом від цих дій” (Hansen, та інші, 2006). Водночас, наявні

дослідження булінгу у будинку для людей похилого віку, що за своєю суттю дуже нагадують шкільний булінг (Andresen, & Buchanan, 2017; Maras, 2011); цькування в колі сім'ї (Wolke, Tippett, & Dantchev, 2015), що часто може носити назву домашнього насилля тощо.

Загалом існує декілька паралельних класифікацій булінгу, як за місцем його поширення так і за іншими ознаками. У 1994 році два британські вчені Ріверс І. та Сміт П. К. вивели власну типізацію булінгу за різними видами прояву агресії: пряма фізична, пряма вербальна та опосередкована. Іноді до фізичного булінгу ще окремо відносять майновий, що по суті не завдає прямої фізичної шкоди потерпілому, утім, завдає фізичних пошкоджень об'єктам, що належать потерпілому. «Фізична агресія включає удари, штовхання, стискання, заволодіння чи пошкодження доступу до речей» (Slonje, & Smith, 2008).

Із прямими типами агресії наявний певний консенсус у їх визначенні, утім опосередкована агресія є набагато більш обговорюваною, так що можна спостерігати різницю у її визначенні від автора до автора і від періоду до періоду. Наприклад, у 70-80-х роках, такого поняття взагалі не існувало на загальному рівні, воно з'явилося у 90-х роках завдяки таким дослідникам як Бйоркквіст, Лагерспетц і Каукіайнен, (1992), Крік та Гротпетер, (1995) та інших (Slonje, & Smith, 2008). Отож, не існує вичерпного списку дій, що можуть бути віднесені до непрямой агресії, утім найчастіше туди відносять переслідування, ігнорування, поширення чуток тощо. Часто під опосередкованою агресією мається на увазі залучення третіх персон.

Ів Бранк, Лорі Хетгер, та Кетрін Гейзен вказують на наявність іншої класифікації, прийнятої науковою спільнотою (Brank, Hoetger, & Hazen, 2012, с. 241). У ній виділяють: фізичний, вербальний, відносинний та

кібербулінг. Фізичний та вербальний типи повторюють попередню класифікацію за їх визначеннями, а відносинний рівень іноді розуміють як аналогію до опосередкованого. Утім, ця тетракласифікація є кращою за двома ознаками. По-перше, термін відносинного булінгу набагато точніше описує соціальну природу цієї агресії. Хоча опосередкований рівень і має на увазі залучення третіх сторін, відносинна агресія чітко показує свої наслідки у соціальному середовищі потерпілого. Тут ми кажемо про штучну та насильницьку соціальну низхідну мобільність у групі. У інших випадках потерпілий може маргіналізуватись та виключатись із групи.

По-друге, ця класифікація включає у себе кібербулінг, що є відносно новим типом булінгу, але вже добре розповсюдженим і дослідженим. Це пояснено поширеністю цифрових пристроїв серед населення, а також, тим фактом, що ця технологічна революція співпала із часом зацікавленості наукової спільноти феноменом булінгу. Якщо колись кібер-булінг сприймався лише як вербальний булінг, тобто обмін повідомленнями, що мають на меті зашкодити отримувачу, то нині дослідники виділяють цю групу окремо, бо віртуальна комунікація передбачає багато каналів обміну інформації, включаючи світ розділеної реальності. Отож у цій роботі буде дотримано саме цієї класифікації. Звичайно в реальному житті, за наявності булінгу, людина часто потерпає одразу від декількох типів булінгу одночасно.

Серед суб'єктів булінгу можна назвати: потерпілого чи групу потерпілих, кривдника чи групу кривдників, потерпілого-кривдника та спостерігача. Якщо ролі перших двох здаються очевидними, то дві останні потребують детальнішого пояснення. Потерпілий-кривдник – це особа, що може одночасно як регулярно провокувати агресію так і потерпати від неї. Ольвіус описував це для шкільного середовища так: “Таких дітей ще називають реактивними булерами або провокаційними жертвами, вони не

тільки знущаються над іншими, але й самі стають жертвами булінгу. Такі жертви булінгу характеризуються тривожною та агресивною поведінкою” (Olweus, 1995). Спостерігач – це людина яка не приймає участі у булінгу, але наявність чи відсутність свідків може сильно впливати на перебіг акту агресії. Іноді натовп мотивує кривдника, даючи йому можливість проявити владу серед більшої аудиторії, і можливо отримати підтримку своїх дій, водночас у інших ситуаціях, наявність свідків, навіть без їх прямого втручання може зупинити булінг. Іноді одним із методів боротьби із булінгом називають боротьбу із байдужістю спостерігачів.

Наостанок, французькою мовою, термін «булінг» перекладається як «harcèlement». У побуті та у деяких медіа, це слово може визначати сексуальний харасмент, хоча це не є правильним.

Результатом даного аналізу стало виведення універсальних означень для цієї роботи на позначення булінгу та пов’язаних із ним термінів у нижче наведеній таблиці:

*Таблиця 1.1 Загальна термінологія явища булінгу*

Термін українською	Булінг/ цькування
Термін французькою	Harcèlement
Визначення	Булінг передбачає бажання завдати шкоди + шкідливу дію + дисбаланс сил + (як правило) повторення + несправедливе використання влади + очевидне

	задоволення з боку агресора і загальом відчуття пригноченості з боку потерпілого
Суб'єкти	Потерпілий чи група потерпілих, кривдник чи група кривдників, потерпілий-кривдник, спостерігач чи група спостерігачів
Типи булінгу	фізичний, вербальний, відносинний та кібербулінг

## **1.2 Міжнародний досвід дослідження булінгу у закладах вищої освіти**

Нині варто розглянути міжнародні академічні здобутки на тему булінгу у закладах вищої освіти, щоб зрозуміти на чому може бути побудована антибулінгова кампанія. Тема цькування у закладах вищої освіти є набагато менш дослідженою, аніж тема булінгу у молодшій та середній школі. Об'єктами для більшості робіт виступають діти до 18 років, або працевлаштовані дорослі. Низка соціологів вказують на брак даних (Young-Jones, 2014; Cowie & Myers, 2015). Тим не менш, наявні роботи в межах закладів вищої освіти можна поділити за трьома напрямками досліджень: відносини між працівниками, відносини між студентами, а також відносини між студентами та викладачами. Нижче буде детально опрацьовано кожний із них.

### **1.2.1 Відносини між працівниками**

Варто почати огляд цього розділу із робіт, що розкривають булінг на робочому місці серед працівників вищих навчальних закладів, бо саме цих робіт найбільшу у академічній спільності. Багато країн вивчали і вивчають

відносини між викладачами та інших персоналом університетів і коледжів, як у якісному так і кількісному вимірі (Tight, 2023, ст. 124). Основними дослідниками цієї сфери є Лоралі Кішлі та Джоел Х. Нойман, які співпрацюють із 2004 року та випустили близько 5-ти робіт на дану тематику. Вони виявили певні особливості булінгу на робочому місці у закладі вищої освіти. По-перше, вони кажуть про загальну поширеність булінгу у цьому середовищі і зазначають, що відсоток булінгу значно вищий, аніж у інших професійних сферах. І хоча чіткі числа залежать від середовища, часу, територіального розміщення та індивідуальних факторів, Кішлі та Нойман використовують для узагальнення такі дані: «Рівень булінгу коливається від 18% до майже 68%, а в деяких дослідженнях - від 25% до 35%. Ці показники здаються відносно високими, якщо порівнювати їх із показниками серед населення в цілому, які коливаються від 2% до 5% у скандинавських країнах, 10%-20% у Великій Британії та 10%-14% у США» (Keashly, & Neuman, 2010, ст. 50).

Окрім частоти, також вказується і на специфічний тип булінгу, який найчастіше зустрічається у цьому середовищі, а саме – поведінковий булінг націлений на заниження статусу та соціальної позиції потерпілого. До цього списку відносять розповсюдження пліток, обструктивна поведінка, що зашкоджує людині виконання її обов'язків та ігнорування. Рідшими, але наявними також визначають сексуального домагання та кібербулінг. У більшості своїй це є прихованим, не прямим булінгом.

Зазначено також, що напрямлення булінгу діє за певними патернами. Відносини між викладачами та адміністративним керівництвом можуть бути напруженими, але агресія відтворюється двома сторонами одразу. Викладачі, часто у групах, цькують своє керівництво, яке в свою чергу, поводить так само. Наявна сильна стратифікація, що провокує булінг окремо серед викладачів і окремо серед іншого персоналу. Серед

викладачів ієрархія часто вибудовується за роками праці. Ті викладачі, що працюють у закладі довше і мають вищий авторитет, більш схильні булити нових викладачів. Водночас стратифікація серед іншого персоналу визначається за престижем професії.

Сам булінг пояснено специфічністю цієї сфери праці. По перше, вона є ієрархічною, де майже не існує горизонтальної мобільності, а вертикальна мобільність може бути досягнута лише поборовши високу конкуренцію. Люди довгими роками залишаються на одних і тих самих посадах, набуваючи влади, але не маючи прямого шляху її вираження. По-друге, вся сфера побудована великою мірою на аналізі та критиці робіт колег, і часто цей аргумент може бути використаний для виправдання булінгу. По-третє, професія у сфері вищої освіти є стресовою, вимагає високої емоційної та когнітивної віддачі, і часто позбавлена видимих фінальних рамок, позбавлена наочного результату, що дуже фруструє. Не важливо скільки було навчено студентів, будуть з'являтися нові і нові, яких варто навчити та організувати. Такий стан справ породжує низку умов, факторів, що є основними тригерами до агресії. Усі вони були поділені у три категорії «несправедливих» ситуацій, ті що: (1) порушують норми, (2) спричиняють фрустрацію та стрес, (3) викликають негативні емоції (Lester (Ed.), 2012).

### **1.2.2 Відносини між студентами**

Булінг поміж студентів вищих навчальних закладів вивчено набагато гірше. “В той же час, хоча деякі дослідження фокусуються на булінгу на робочому місці в університетах, дуже мало досліджень стосується проблеми між студентського насильства, залякування та соціальної ізоляції, і як це впливає на самих студентів” (Cowie & Myers, 2015, ст. 3). Хоча багато країн проводять власні маленькі дослідження, вони не мають

спільної структури, і їх важко порівняти між собою. Також, частина із них губиться, бо вони не були перекладені англійською мовою. Натомість у 2015 році Гелен Кові, Керрі Енн Майерс опублікували роботу під назвою «Булінг серед студентів. Міжнаціональні перспективи», що узагальнила доступні дослідження за цією темою. (Cowie, & Myers, 2015)

Попри низьку дослідженість, можна стверджувати, що булінг серед студентів закладів вищої освіти присутній, і більш того є дуже поширеним. Хоча дослідниками не було наведено середніх його значень, через високу полігенність студентів, теза про високу розповсюдженість, активність та шкоду булінгу міститься у багатьох дослідженнях: Гаррісон, Халм і Фокс (2022); Тайт (2023) та ін. Окремою категорією часто виділяють студентів медичних навчальних закладів, як найбільш уражену булінгом групу (Farley, Coyne, Sprigg, Axtell, & Subramanian, 2015).

На відміну від викладацько-адміністративного складу, студенти стикаються із ширшим спектром агресивної діяльності. Тут присутні усі чотири типу булінгу, проте, говорячи більш специфічно, можна виділити такі: поширення неприємних чуток на підставі віку, раси, статі, інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії чи переконань; висміювання і приниження когось; соціальна ізоляція; небажані сексуальні домагання. Найчастішим проявом булінгу – є кібербулінг.

Було зазначено також, що булінг у закладі вищої освіти повторює ту систему, що була закладена ще за шкільних часів. Це означає, що більшість кривдників в університеті, вже були кривдниками до цього. Те саме відповідає і позиції потерпілого. Також, найчастіше булінгу зазнають соціально не активні студенти, студенти із інвалідністю або представники меншинств, а також ті, хто не відповідає і не сигналізує про булінг. Утім,

треба додати, що інтенсивність булінгу в порівнянні із середовищем нижчої та середньої освіти є меншою.

Крос культурні дослідження булінгу не змогли надати точні та повсюдні причини виникнення булінгу серед студентів університетів та коледжів.

### **1.2.3 Відносини між викладачами та студентами**

Окрім булінгу в середині окремих груп, варто також виділити між груповий булінг, що здійснюється в обидві сторони. Утім це найменш досліджена тематика із розглянутих. Точно не відомо поширеність цього явища, утім трішки більше досліджено механізми та причини булінгу.

Агресію студентів до викладачів пояснюють терміном «утиск проти влади», що ввів Бенсон (Benson, 1984). Це «спосіб охарактеризувати зміщену динаміку влади, коли особа з меншою владою намагається здійснювати контроль або вплив на особу з більшою владою або статусом, наприклад, студент над професором» (May, & Tenzek, 2018). Бо система навчання є достатньо вертикальною, і здається, що професор завжди більш привілейований аніж студент. Загалом виділяють чотири тригери, що підштовхують студентів до булінгу. По-перше, це оцінки. Студент-булер може вбачати несправедливість у тому оцінювані, що він отримує, що провокує агресію. По-друге, під тиском багатьох обов'язків студенти починають приділяти більше уваги власним правам, і їх мінімальне порушення може призводити до конфлікту. По-третє, освіта побудована на плюралізмі думок та ідей, деякі із яких можуть розходитись із переконаннями студента-булера, надаючи йому мотивації до агресії. Востаннє, робота Емі Мей и Келлі Э. Тензек стверджує, що студенти часто стикаються із високими очікування покладеними на них, що може

викликати фрустрацію та агресію серед студентів-булерів. (May, & Tenzek, 2018)

Звичайно, що тригери в більшості спрацьовують лише на студентів, що вже до цього мали низку проблем із булінгом. Література не надає більш точного опису булера, проте у американському контексті відомо, що студенти останніх поколінь більш схильні до нарцисизму, перевантажень, тривожності, що за позицією деяких дослідників є поясненням до високого рівня булінгу у наші дні (Lampman, Phelps, Bancroft, & Veneke, 2009).

Серед викладачів та персоналу, що гіпотетично можуть стати жертвами булінгу часто виділяють такі категорії: молоді професори(ки), чий вік мало відрізняється від віку студентів, натомість позиція, що вони займають є привілейованою. Надалі, це є маргіналізовані та психологічно виснажені особи, що часто не можуть відповісти булеру або компанії булерів, і на останок, у певних культурних контекстах виділяють працівників жінок та не бінарних персон, які часто є стигматизованими суспільством. (May & Tenzek, 2018; Lampman, Phelps, Bancroft, & Veneke, 2009). Найчастіше, ці категорії піддаються відносинному булінгу, тобто тому типу цькувань, який націлений на їх соціальний статус у суспільстві. Часто це є публічні приниження, поширення пліток, перешкодження праці тощо. Також, дуже поширеним методом цькування є кібер-булінг.

Інформації, щодо цькування у зворотну сторону вкрай мало. Відомо, що студенти стикаються із цькуванням зі сторони професорів та адміністрації, утім, в ході пошуку матеріалу було знайдено лише одне джерело, що концентрувалися на цій темі. Утім, це кількісне локальне дослідження, що має свої культурні особливості, а отже не може сприйматись, як факт міжнародного досвіду. Маріса Е. Марраччіні, Ліза Л.

Вейандт, та Джозеф С. Россі, у своєму дослідженні британських студентів коледжу виявили, що булінгу найчастіше піддаються ті студенти, що зазнавали булінгу і до цього. Також, вони стверджують, що булінг є гендерно визначеним, а саме, студенти чоловіки найчастіше страждають від викладачів чоловіків, а навпаки, студентки потерпають від викладачок.

### **1.3 Основні механізми врегулювання булінгу у сфері вищої освіти**

Надалі, беручи до уваги факт наявності різностороннього та поширеного булінгу у закладах вищої освіти, постає питання протидії. Загалом, можна виділити чотири рівні: міжнародний, державний, інституційний та індивідуальний. На кожному із цих рівнів відбуваються свої процеси і діють свої актори. (Додаток Б)

За міжнародний рівень боротьби та врегулювання булінгу у Європі відповідає ООН а також її спеціалізовані установи такі як ЮНЕСКО. Одним із основних її завдань є поширення загальноєвропейських та загальнолюдських цінностей таких як взаємоповага, взаємодопомога, мир тощо. Для цього були розроблені такі документи як «Загальна декларація прав людини», «Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права» тощо, які містять перелік основних прав людини. Водночас, названі організації зосереджують багато уваги на проблемах дітей, а саме: було створено ряд документів: міжнародна «Декларація прав дитини» проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 20-го листопада 1959 року, Конвенція ООН про права дитини прийнята резолюцією 44/25 Генеральної Асамблеї ООН від 20-го листопада 1989 року, всесвітня «Декларація про виживання, захист і розвиток дітей» узгоджена на Всесвітньому саміті в інтересах дітей 30 вересня 1990 року, - що диктують такі загальні положення як гідність дитини, недоторканість дитини, права дитини на

повноцінне безперешкодне навчання тощо. Утім, прямо, вони не згадують явище булінгу. Натомість, держави-члени ЮНЕСКО оголосили перший четвер листопада Міжнародним днем боротьби з насильством і залякуванням у школах, включно з кібербулінгом і так далі. Вирішення проблем булінгу делегується на рівні нижче, а саме до державних та інституційних рівнів: «Ми закликаємо урядові відомства, школи, батьків, соціальних працівників, консультантів, лікарів, лідерів громади та установи працювати пліч-о-пліч з учнями та адміністраторами для забезпечення безпечного та живого навчального середовища в школах» (UNESCO,2020).

Державний рівень врегулювання булінгу передбачає наявність відповідного законодавства, а також низки державних та громадських організацій, що опікуються проблемою. Охоплення усіх європейських країн є абсолютно неможливим в межах цієї роботи, тому пропонується розібрати більш детально державну систему протидії булінгу у Франції, як репрезентативної країни Європи та об'єкту емпіричної частини цього дослідження.

Франція є конституційною державою і тут діє принцип конституційної пріоритетності, утім у визначені базових прав та свобод людини вона посилається на «Декларацію прав людини і громадянина 1789». Отож, саме цей документ є основоположним у процесі боротьби із булінгом. Утім також, у кримінальному кодексі країни є статті, які прямо регулюють булінг у різних його сферах, наприклад, стаття 222-33-2 та усі її частини. (Penal code, Articles 222-33-2 to 222-33-2-3). Загалом у Франції наявні 78 регулюючих кодексів, коли 18 із них містять статті щодо булінгу. Окремо можна виділити закон № 2022-299 від 2 березня 2022 року «Про боротьбу з булінгом у школі», бо відповідного закону для сфери вищої

освіти не існує, але названа до цього низка правових документів може бути використана для покарання кривдника у юридичному полі.

Іншим актором боротьби із булінгом у Франції є міністерства, як наприклад Міністерство молоді та спорту або Міністерство праці, та локальна влада, що розробляють власні дослідження та програми боротьби із булінгом. Серед таких можна назвати започаткування інформаційної кампанії з протидії домаганням 2023-2024 рр «Si le jeu blesse, il faut que ça cesse» (Якщо гра завдає болю, вона має припинитись), залучення ще кількох тисяч учнів у програму активного реагування на булінг тощо (French Ministry of Education). Щодо сфери праці, то 12 квітня 2024 року у Франції набуває чинності Конвенція МОП № 190, яка була прийнята 21 червня 2019 року. Ця конвенція спрямована на боротьбу з булінгом і дискримінацією на робочому місці (Conseil national des barreau, 2024) Можна побачити, що більшість програм націлена на дітей до 18 років, та на робітників, коли проблемами булінгу в університетах займаються сильно менше.

Також, у Франції діє велика кількість соціальних організацій, державних та громадських, що дотичні до процесу протидії булінгу. Серед них так само багато асоціацій, що займаються протидією булінгу у молодших та середніх закладах освіти, на робочих місцях тощо. Утім так само у списку громадських організації є про-студентські, як наприклад FAGE (Fédération des Associations Générales Etudiantes) - це асоціація, метою якої є покращення умов життя та навчання молоді, або «Студентська обсерваторія сексуального та гендерного насильства у вищій освіті» (Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur) - національна міжвідомча студентська асоціація тощо.

У Франції одним із найбільш сконцентрованим рівнем – є інституційний, представлений самими коледжами та університетами. Більшість із них застосовують різноманітні способи попередження та боротьби із булінгом. «Кожна державна установа тепер має підрозділ моніторингу та слухання, що складається зі студентів, викладачів, дослідників та членів адміністрації...Це місце, де всі члени установи можуть висловитися та отримати інформацію, а також повідомити про випадки сексуального та гендерно зумовленого насильства (СГН), домагань, кібер-булінгу, цькувань чи дискримінації» (Monde des Grandes Ecoles et Universités, 2023). Також часто сама освітня інституція проводить внутрішні дослідження благополуччя студентів та персоналу, у інших випадках цим займаються державні організації, чи приватні асоціації підтримки студентів чи працівників. У багатьох установах, наприклад, в університеті Лілля, є центр медіації, що надає допомогу у процесі вирішення конфліктів і має повноваження допомогти людині у разі булінгу. Детальніше про методи боротьби із булінгом саме Бургундського університету буде викладено у наступному розділі.

Наостанок, варто поговорити про індивідуальний рівень боротьби із булінгом. Однією із найбільш дієвих та використаних програм вважається стратегія проактивного спостерігача (Bystander intervention) тобто людини, що може розгледіти у поведінці інших ознаки булінгу та запропонувати свою допомогу жертві прямо у моменті цькування. Вона вважається найбільш релевантною саме для студентів. По-перше, у ситуації цькування це допомагає жертві побороти відчуття беззахисності та надає змогу відповісти кривднику, а по друге, наявність проактивних спостерігачів попереджує появу булінгу, бо агресори не наважуються діяти у присутності свідків.

В Америці для підготовки таких спостерігачів пропонується програма навчання, що називається «Green dot Bystander program», що заснована на ідеї, що булінг можна викоринити з середині суспільства. Ця програма була випробувана на декількох коледжах та університетах Америки та підтвердила свою ефективність. (Bush, H. M. та інші 2021; Bennett, S. та інші, 2014; Coker, A. L. та інші, 2016). Паралельно існують і інші програми схожого напрямлення як наприклад «Take care» та «That`s not cool», що також активно використовуються у Сполучених Штатах. У межах Європи, Фінляндія є країною, що найбільше досліджує та впроваджує програми протидії Булінгу програми, що працюють на проактивності спостерігачів. (Salmivalli, and others 2005). Утім ці програми діють лише на рівні початкових та середніх шкіл. У Франції програми залучення свідків не використовувались ані у сфері протидії булінгу на робочому місці ані у сфері освіти. Наявний брак свідчень про рівень обізнаності студентів Франції, щодо визначення булінгу, їх вміння відрізнити цькування від інших типів агресивної поведінки та їх навички реагування.

Підсумовуючи, вперше термін булінгу з'явився у художній роботі Томаса Хьюза 1857-ку, утім наукового розвитку він здобув у скандинавських країнах, а особливо у Норвегії у 70-х роках 20 ст. завдяки соціологу-досліднику Дену Ольвіусу. Саме його функціональне визначення було прийняте до роботи, у якому видно, що основними ознаками булінгу є повторюваність та дисбаланс сил. Українським законодавством було погоджено використання одразу двох термінів для позначення цього явища: цькування та булінг. Французькою мовою їх перекладено як «*harcèlement*». Саме ці терміни будуть провідними у роботі. Головними суб'єктами цькування було визначено: потерпілого чи групу

потерпілих, кривдника чи групу кривдників, потерпілого-кривдника та спостерігача. У потребі класифікації булінгу, було взято чотирьох складову модель Бранка, Хетгер та Гейзен, яка набагато ширше описує усі можливі варіанти булінгу та є більш сучасною. Міжнародний досвід у сфері вищої освіти було поділено на три види булінгу, щодо суб'єктів, що у ньому приймають участь. Таким чином, можна виділити булінг на робочому місці, булінг між студентським складом і, також між груповий булінг, тобто агресія від працівників до студентів та навпаки.

Опрацювавши механізми протидії булінгу у Європі, на прикладі Франції, як модельної країни, було виділено 4 рівні. Найперший – це рівень ООН та її спеціалізовані установи, що опосередковано сприяють протидії булінгу. Більш фокусні дії ООН делегує нижчим рівням, таким як держава. Державні механізми протидії цькуванню включають низку національних законів, спеціальні програми від Міністерства Освіти та діяльність діяльність державних та громадських організацій. Наступним є інституційний рівень, представлений самими закладами освіти їх уставами та внутрішніми студентськими або професійними організаціями. Французькі заклади освіти часто мають у своєму штаті психологів, юристів чи соціальних працівників, щоб локально протидіяти булінгу у разі його виникнення. Останнім рівнем є індивідуальний, який має на меті залучення проактивного студентства у процес протидії та попередження булінгу. Утім, інформація щодо наявності у студентів відповідних знань та навичок для цього – відсутня.

## РОЗДІЛ 2

### МЕХАНІЗМИ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ У БУРГУНДСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

#### 2.1 Методологічні основи дослідження протидії булінгу

Дизайном дослідження було обрано кейс-стаді Бургундського Університету. Він є французьким великим університетом, який станом на 2022-2023 рік мав 33 тисячі студентів та пропонував 26 спеціальностей бакалаврату та 132 спеціальності магістратури. (Observatoire de l'Étudiant, 2023). Цей університет є типовим представником європейського закладу вищої освіти.

За визначенням дослідника Джона Геррінга : « Кейс стаді – це інтенсивне вивчення однієї одиниці з метою розуміння більшого класу (подібних) одиниць» (Gerring, 2004). Відтак, є потреба у застосуванні декількох методів дослідження. В цій роботі застосовується інтерпретативний підхід, який полягає у роз'ясненні або уточненні соціальної реальності шляхом використання індуктивного методу - формування висновків (і, можливо, теорій) на основі фактів. Це можливо зробити у межах якісної або змішаної парадигми дослідження. Більшість вже проведених досліджень на тему протидії булінгу та вивчення її ефективності стосуються різноманітних програм у сфері початкової освіти чи робочого середовища, утім інструментарій використаний у них може стати в нагоді. При огляді цих робіт, було виявлено, що аналіз літератури, контент аналіз та кількісний аналіз у формі опитування студентів є методами, що часто використовуються дослідниками (Ttofi, & Farrington, 2009; Chalamandaris & Piette, 2015 та інші). Утім проведення кількісного аналізу ускладнюється відсутністю попередніх даних про стан булінгу в Університеті Бургундії, і використання якісних методів є більш доречним

для пошуку первинної інформації. Методом із списку, що відповідає можливостям та потребам цього дослідження виявився аналіз літератури, утім цих даних недостатньо для виконання якісного кейс-стаді. Було прийнято рішення доповнення емпіричної частини роботи експертними напів структурованими інтерв'ю із представниками Університету Бургундії.

Для складання вибірки було обрано метод ключових інформантів. Звернувшись до адміністрації Університету Бургундії було отримано список осіб, які долучені до протидії булінгу в Університеті Бургундії. Також, було виявлено, що університет не має документу, що б регулював поведінку усіх учасників освітнього процесу. Утім у 2021 університетом було розроблено «Програму протидії цькуванню для персоналу Університету Бургундії», і саме цей документ буде прийнято до додаткового розгляду. Університет не має відповідного документу для студентів. Паралельно було направлено звернення до центру університетської та шкільної діяльності «Crous», бо саме цю структуру було названо як одну із основних для допомоги студентам у кризових ситуаціях. Соціальний робітник «Crous» надав посилання на список програм, що вони використовують для протидії булінгу. (Crous Bourgogne-Franche-Comté, 2023) Так було сформовано список із усіх осіб (Додаток) та усіх програм, що було визначено як основних для протидії булінгу. Надалі із цих списків було обрано одиниці для аналізу літератури та осіб для експертних інтерв'ю, за наступними критеріями:

- Студенти або працівники Бургундського Університету можуть вільно звернутись до них
- Їх суть роботи пов'язана із протидією булінгу, протидією дискримінації чи підтримці психологічного здоров'я.

Фінально, було проведено три глибинні напівструктуровані інтерв'ю із експертами у сфері булінгу, а саме: помічницею відповідальною за якість життя та роботи Елізою Мюльбах (Elisa MULBACH), відповідальним за студентське життя Максенс Руя (Maxence ROULLIAT) та Валентін Рюе (Valentine RUET), яка є уповноваженою особою з питань боротьби з дискримінацією підвідділу політики кампусу «Crous» Бургундія-Франш-Конте. Інтерв'ю тривали від 30 хвилин і до 55 хвилин і були поділені на три блоки: перший блок із детальним описом роботи експерта, другого блоку, що містив інформацію про визначення та типізацію булінгу та третього блоку про оцінку булінгу та протидії булінгу у середовищі освіти. Додатково було розглянуто «Програму протидії цькуванню для персоналу Університету Бургундії» та зовнішні програми протидії булінгу серед студентів.

Із увагою на те, що метою цього дослідження є розкриття досвіду, аналіз експертних інтерв'ю проводився вручну із застосуванням феноменологічного методу. У цій роботі було важливо зрозуміти не лише механізми протидії булінгу в Університеті Бургундії, але також і позиції експертів щодо причин появи булінгу та найкращих засобів протидії. Акцент було зроблено на визначенні термінології, що використовується в Університеті Бургундії та її походження; оцінку стану булінгу у середовищі вищої освіти та вивченні механізмів протидії булінгу Бургундського Університету та їх ефективності. Зібрані дані допомогли скласти глибинне розуміння особливостей досвіду протидії булінгу в Університеті Бургундії, а отже і особливості міжнародного досвіду протидії булінгу у закладах вищої освіти.

## 2.2 Досвід протидії булінгу серед працівників Бургундського Університету

### 2.2.2 Експертні свідчення на тему протидії булінгу серед працівників

Пані Едіт Салес-Вільмен - відповідальну за якість життя та роботи, було визначено, як найбільш релевантну експертку питання протидії булінгу серед працівників Університету Бургундії. Утім вступивши у комунікацію із нею, було виявлено, що вона не має можливостей взяти участь у інтерв'ю. Натомість вона перенаправила запит на свою головну помічницю, пані Елізу Мюльбах.

За результатами першої частини обговорення із пані Мюльбах, було виявлено, що основним завданням їх відділу є всіляке сприяння комфорту персоналу, і тому в більшості вони займаються розробкою стратегій покращення якості життя. Також, цей відділ може займатись організацією відповідних заходів, в тому числі розважальних, для *«для підвищення морального духу та мотивації працівників»* (Еліза Мюльбах). В контексті булінгу, першочерговим завданням відділу пані Мюльбах є збір та оцінка скарг, що були надані працівниками Університету. Збір скарг відбувається або через виділену пошту, або через телефону звернення, або при особистій присутності. Після подання першої скарги відбувається первинна перевірка на наявність проблеми. Якщо у свідченнях працівника чи працівниці було знайдено порушення зі сторони його або її колег або інших пов'язаних із роботою осіб, то потерпілий або потерпіла мають особисто прийти до кабінету відділу забезпечення якості життя та роботи і написати офіційну скаргу, яку буде розглянуто, уповноваженою за якість життя та роботи, уповноважений з кадрових питань та соціального діалогу, психологом праці, які складають комісію нагляду за булінгом. Після

розгляду питання: вислуховування обох сторін та розглядання зовнішніх умов, потерпілому за потреби буде надано психологічну чи іншого типу підтримка, а агресора буде санкціоновано. У разі, якщо під час розгляду справи з'явиться підозра про кримінальне чи серйозне адміністративне правопорушення, за згоди жертви, скаргу передадуть у місцевий відділ поліції.

Ця процедура розрахована на працівників, утім якщо вони отримують повідомлення від студента, його буде прийнято і передано в інший відділ. Пані Мюльбах мала сумніви, в який саме відділ вона передасть скаргу, бо такої ситуації ще не траплялось. На пряме запитання, чи спробує вона передати скаргу до відділу відповідального за студентське життя була надана стверджувальна відповідь. Також, розглядаються скарги надані третіми особами, колегами або іншими учасниками освітнього процесу утім, після первинного розгляду справи, потерпілий чи потерпіла все одно має написати заяву самостійно, щоб засвідчити, що створена ситуація є для нього і неї проблемною.

Пані Мюльбах загалом подобається цей механізм, вона вважає його виваженим та ефективним. Вона зазначила, що якби сама мала проблеми із булінгом, однозначно скористалась би запропонованою схемою його вирішення. Не було названо негативних аспектів, і не було названо ідей для покращення механізму.

За результатами другої частини обговорення було виявлено, що у роботі відділу використовуються лише правові визначення викладені у кримінальному та трудовому кодексі. Це пояснено чіткістю та універсальністю законів, із якими *«неможливо сперечатись»* (Еліза Мюльбах). Також, пані Мальбах звернула увагу на простоту рішення обрати правові визначення за основу. Як типи булінгу виділяються

сексуалізований та моральний булінг, що ми розуміємо як усі, не фізичні типи булінгу, тому що саме ці два типи є гарно визначеними правом та є найчастішим проявом булінгу поміж викладачів. Це підсилює теоретичні знахідки теоретичної роботи, у якій було вказано, що у робочому середовищі освітнього закладу найбільш розповсюдженим є відносинний та вербальний булінг.

Надаючи власне розуміння булінгу пані Мюльбах сказала, що це різноманітна негативна по відношенню до тебе поведінка, що часто змушує відчувати неприємні емоції. Вона вважає за потрібним виділяти булінг, як окремий термін поміж інших типів агресії. Це було пояснено таким чином:

*«Коли одна людина змушує тебе почуватись недобре одноразово – це не проблема, так буває, і це може бути чиста випадковість, утім, якщо хтось регулярно, не знаю, там навіть використовує твою чашку, ну і інші особисті речі, кожного дня регулярно, - це вже є проблемою, яка не може розглядатись в суді, але має бути кимось вирішена»* (Еліза Мюльбах)

За результатами третьої частини обговорення, було визначено, що на думку пані Мюльбах, булінг не є частою проблемою ані в Університеті Бургундії, ані в інших французьких університетах. Певні конфлікти трапляються часто, але їх неможливо назвати булінгом, і є групи людей, які точно не подобаються одне одному, але проблема радше вирішується сама собою, аніж переростає у булінг. Коли все ж прецедент стається, його зазвичай вирішують достатньо швидко, утім яка б не була проблема паралельно зазвичай також відбувається метіатизацію конфлікту, що запобігти повторенню ситуації у цей спосіб. Пані Мюльбах не впевнена, що це справді добре працює, бо кожний випадок достатньо сильно

відрізняється один від одного, і часте звернення до медіа із такими «скандальними» темами може псувати репутацію університету.

Більш дієвими методами протидії булінгу Бургундському Університеті є проведення інформаційних кампаній. Пані Мюльбах зазначає, що це особливо важливо для дорослих із декількох причин. По-перше у часи дитинства багатьох співробітників університету не було подібних інформаційних кампаній і вони були сформовані без усвідомлення що таке булінгу та як йому протидіяти. По-друге, це важливо робити регулярно, бо людей у віці набагато складніше навчити новим поняттям та новим правилам життя, і цей процес вимагає часу та наполегливості. По-третє, це явище дійсно не дуже часте серед дорослих, у тому через півроку, рік, все, що було засвоєно на семінарі із протидії булінгу буде втрачено. Але ці знання варто поновлювати, бо навіть якщо булінг трапиться із людиною всього раз за все її життя, вона має розуміти, як із цим боротись. Отож, метод інформування також часто застосовується університетом Бургундії.

Також, пані Мюльбах вважає, що спільні розважальні події важливі для збереження гарних відносин між співробітниками університету. Вона зазначає, що деякі працівники, через відсутність реального контакту між ними, можуть вдаватись до деперсоніфікації інших, що в свою чергу може стати причиною не гуманістичної поведінки. І саме тому важливо знайомити персонал на особистому рівні і засвоювати колективні почуття. На запитання, чи треба долучати персонал до протидії булінгу шляхом прямого залучення було отримано негативну відповідь, бо, по перше, більшість працівників вже мають власні завдання і було б не правильним ділити між ними роботу цілого відділу, а по-друге, не усі вони мають відповідну кваліфікацію та навички, щоб ефективно розпізнавати та протидіяти цькуванню. Третьою причиною, є проблеми упередженості та

відсутності конфіденційності, бо робочі колективи є відносно обмеженими за розмірами.

Основними причинами для булінгу пані Мюльбах вважає недостатність поінформованості про булінгу, наявність конкуренції та ієрархії (між викладачами), відсутність дружнього контакту, та просто характер деяких окремих людей. А винним у булінгу вона називає саме кривдника. Бо це є людина, яка або приділяє мало уваги тренінгам та інформації навкруги, або має не здорове бачення конкуренції, та або не правильно ставиться до оточення і так далі. Жертва не є винною априорі, утім треба зазначити, що все ж людина, що подає скаргу, не завжди справді є жертвою, також, може бути ситуація коли усі учасники конфлікту вдаються до булінгу.

Відтак було виявлено, що у контексті булінгу відділ пані Мюльбах у складі комісії нагляду за булінгом, займається збором скарг, їх оцінкою та вирішенням. Для визначення булінгу використовується правові визначення, через їх універсальність та чіткість. За типами булінгу розрізняють сексуалізований та поведінково-вербальний. Булінг серед працівників не вважається респонденткою поширеним явищем, ані в Університеті Діжону. ані у Франції загалом. Утім його основними причинами були названі: недостатня поінформованість, соціальна дистанція, нездорова конкуренція та деякі інші специфічні риси особистості кривдника. Для боротьби із булінгом за думкою експертки варто продовжувати інформаційні кампанії та влаштовувати заходи для покращення відносин між працівниками. Водночас, залучення працівників безпосередньо у механізм протидії булінгу є неефективним рішенням. Медіатизація, як метод боротьби із булінгом мав неоднозначну оцінку.

### 2.2.1 «Програма протидії цькуванню для персоналу Університету Бургундії»

Програму протидії цькуванню для персоналу Університету Бургундії прийнято у 2021 році під час загально французької кампанії рівності цього року (Défenseur des Droits. 2024). Вона розроблена у департаментом забезпечення якості життя та праці у співпраці із психологом праці та уповноваженим з кадрових питань та соціального діалогу, які пізніше утворили комісію нагляду за булінгом, і ухвалена Адміністративною радою із метою інформування своїх працівників щодо запобігання, оцінки, протидії та покаранні булінгу, а також фактичного закріплення механізму протидії булінгу у внутрішніх документах університету.

Цей документ має 15 сторінок. На обкладинці міститься такий запис: *«Дехто каже, що Дам'ян є тяжким колегою, особливо щодо Вероніки... Але чи наважиться Вероніка засвідчити, що він заходить занадто далеко. Від «важкий у спілкуванні» до «булер» всього один крок»* (Додаток Д)

На перших сторінках цього документу знаходяться два звернення до колег від президента та віце-президента, де викладено аргументи на підтримку боротьби та протидії булінгу, а також основні цілі документу, такі як полегшити процес звітування, прояв свободи слова, зміцнити відносини між робітниками, підтвердити цінності університету та інше. Основні елементи документу були викладені у *Таблиці 2.2.1*

Таблиця 2.2.1. Узагальнення змісту «Програми протидії цькуванню ...»

Назва розділу	Термінологія	Тип поведінки
Сексуальний харасмент Harcèlement sexuel	Для визначення цього поняття використовуються статті із кримінального та трудового кодексу Франції (Додаток E1)	Непрстойні жарти, запитання, історії, що мають сексуальний підтекст, неприємні коментарі зовнішнього вигляду, поширення інтимних фото чи відео, надсилання тексту у фізичному чи веб середовищі із еротичним підтекстом тощо
Булінг на робочому місці «harcèlement morale professionnel»	Для визначення цього поняття використовуються статті з кримінального та трудового кодексу Франції (Додаток E2)	Невиправдана критика, знущання, неможливі задачі, відсутність вчасних попереджень тощо.

Сторінки десять і одинадцять відведені сексуальному насиллю та сексизму. Ці теми не поміж інтересів цього дослідження, отож їх розгляд буде упущено. На останніх сторінках викладено процедуру звернення та подальші дії у межах програми. Отож, звернення може бути подане або

потерпілим або свідком агресії до психолога (психологині) праці та до відділу забезпечення якості життя та праці. Надалі відбувається пошук доказів та оцінка небезпеки. Останніми кроками є надання психологічної та юридичної за потреби підтримки потерпілому та застосувати низку санкцій до кривдника. Бачимо, що цей документ відповідає свідченням експертки. Було підтверджено, що для визначення булінгу використовується правові терміни, а всього його виділяють два типи: сексуальний харасмент та вербально-відносиний булінг.

Підсумовуючи, бачимо, Університет Бургундії має розроблений механізм протидії Булінгу, що базується на правовій сфері та державних програмах. Він має декілька стадій таких як: збір даних, аналіз та винесення рішення авторитетними структурами. До непрямих елементів механізму протидії булінгу в Університеті Бургундії можна віднести інформаційну кампанію як всередині так і зовні із залученням медіа та проведення тімблдінг заходів.

## **2.3 Досвід протидії булінгу серед студентів Бургундського університету**

### **2.3.1 Експертні свідчення на тему протидії булінгу серед студентів**

За результатами першої частини інтерв'ю було виявлено, що пан Ружа відповідає за розроблення та впровадження політик та програм, спрямованих на поліпшення студентського життя, репрезентацію студентства на різних рівнях організації Університету, сприяння розвитку студентських ініціатив та організації і так далі. У контексті протидії булінгу їх роботу можна поділити на два блоки: протидія булінгу способом загального покращення якості життя на навчання студентів, та застосування прямих механізмів протидії булінгу на кшталт збір скарг,

розгляд та медіаторство конфліктних ситуацій. Окрім булінгу велика увага приділяється протидії дискримінації та сексуального насилля.

Для того, щоб звернутись по допомогу, студентові варто написати листа на пошту пана Руя із загальним поясненням ситуації, після буде розпочато переписку із студентом, де буде виявлено додаткову інформацію або погоджено зустріч. Утім у межах цього дослідження пану Руя було надіслано близько п'яти листів, чотири із яких було проігноровано, а також, двічі було відвідано його робоче місце із різницею на два тижні, і кожного разу він був відсутній. Організації інтерв'ю сприяли колеги містера Руя, які повідомили йому про мій запит та виступили медіаторами комунікації. Тому є підстави для сумнівів у реальній досяжності пана Руя. Повертаючись до механізму протидії булінгу серед студентів, після детальної інформації про конфлікт його буде розслідувано із використанням свідчень обох сторін та винесено рішення про санкціонування кривдника. Утім пан Руя стверджує, що його повноваження достатньо обмежені у плані покарань кривдників.

*«Якщо один працівник буде регулярно насміхатись над одягом іншого, то в університеті є офіційні підстави, щоб оштрафувати таку людину, і це ефективно. А якщо це відбувається між студентами, максимально, що я можу зробити – це побурчати».* (Максенс Руя)

Санкції запроваджуються відділом студентських справ або відділом реєстрації та адмісії, які можуть перемістити студента у іншу групу, вилучити із навчання на визначений строк чи відрахувати з університету взагалі. У разі складних ситуацій, де наявна підозра про тяжке адміністративне і кримінальне правопорушення, справа передається у поліцію. Також, заява може бути подана третьою особою: студентом чи працівником університету.

У другій частині розмови, було виявлено, за законодавство Франції не адаптоване під потреби студентів, і воно більше охоплює дітей та працівників. Саме тому при визначені поняття булінг використовують визначення розміщене Міністерством національної освіти та молоді. (Додаток ЕЗ) У цьому чітко вказані основні характеристики булінгу, а саме повторюваність та дисбаланс сил, і зазначено також, що кривдниками можуть бути одразу декілька людей. Утім воно не є абсолютно універсальним і не прописує, наприклад, допустимий ряд санкцій для кривдника чи кривдників, або варіативність у типах цькування. Також, проблемою є, що це явище не є загально відомим, його вивчають діти у школі, але до університету воно забувається. Пан Руя засмучений таким станом речей і зазначає, що це може призводити до неправильних оцінок ситуації.

У ході третьої частини обговорення було виявлено, що до загально французького механізму протидії булінгу входять декілька важливих елементів. По-перше, було названо школу, а особливо молодшу та середню школу, коли діти лише засвоюють правила поведінки між собою. На думку пана Руя, цей елемент у Франції працює відмінно. Та важливо, щоб студенти не просто знали, що таке булінг, або інші види агресій, але і вміли їх відрізнити та відчувати. Для цього треба міцна інформаційна кампанія, яка буде продовженою після школи у серед студентів і у робочому середовищі також. Окремо було проговорено тему залучення студентства до механізмів протидії булінгу. Пан Руя погодив, що це є важливим і гарно допомагає у протидії булінгу та ефективному вирішенню можливих конфліктів. Утім для нього навчання студентів програмі активних свідків та отримання позитивних результатів у майбутньому є релевантним, вже коли наявний міцний зовнішній до групи студентів механізм протидії булінгу, і Французька вища освіта поки не готова до цього. Іншою

важливою складовою є державні публічні програми протидії булінгу, які включають створення спеціалізованих платформ та організацій, заохочення освітніх закладів до прийняття нових правил, організація державних свят рівності та миру, корекція законів тощо. Держава має бути зацікавлена у цьому питанні. Також, на думку пані Руя, особливо важливо, щоб такі проактивні дії потрапляли у медіа, бо ці зміни не матимуть сенсу, якщо про них ніхто не знатиме. Так, метіатизацію проблеми булінгу та механізмів його протидії названо ще одним важливим елементом. На останок, пан Руя зазначив, що неможливо боротись із проблемою, коли не знаєш, чи вона існує. Він вважає проблематичним факт, що в Університеті Бургундії загалом ніколи не вимірювали кількість булінгу та його інтенсивність.

Він сам вважає, що проблема наявна і вона погіршується кожного року у зв'язку із світовими кризами на кшталт війни в Україні чи Палестино-Ізраїльський конфлікт. І загалом, він вважає, що Франція починає втрачати свою стабільність, приводячи до прикладу останню низку протестів аграріїв. Усі ці фактори не обходять студентську спільноту, і у ній все частіше розгортаються конфлікти, в тому числі цькування. Також, він зазначає, що зростає і рівень фізичної агресії і булінг вербальний може легко переходити у бійки, що є складно допустимим у вищому закладі освіти.

Наприкінці інтерв'ю пан Руя зазначив, що «Crous» - центр університетської та шкільної діяльності, також є одним із істотних акторів покращення якості студентського життя, отже і протидії булінгу. Таким чином, друге інтерв'ю проводилось із Валентін Рюе, яка відповідає за боротьбу з дискримінацією у підрозділі політики місцевих груп у «Crous» Бургундії-Франш-Конте. Воно тривало 30 хвилин, і в ньому було розкрито деталі роботи пані Рюе, її ставлення до дискримінації та її бачення

загально французьких тенденцій. Було виявлено, що у межах своєї роботи як відповідальної за боротьбу проти дискримінації вона займається такими напрямками як: просвіта, організація заходів, медіація, надання експертних консультацій та розробка програм та стратегій боротьби із булінгом на рівні закладів вищої освіти. Її команда не беруть на себе безпосередню допомогу ані потерпілим ані кривдникам. Робота радше проводиться на інституційному рівні і має більш глобальний характер. Метою роботи пані Рюе є забезпечення рівних можливостей для всіх членів академічної спільноти та боротьби з дискримінацією на основі будь-яких ознак. Для неї, дискримінація це «залишки архаїчного суспільства», які мають зникнути з часом. Водночас як робочий термін підрозділ протидії дискримінації використовує в більшій мірі терміни законодавства. У французькому кримінальному кодексі (Code penal) це є стаття 225 та її підпункти, якою вони послуговуються. Не маючи юридичної освіти, пані Рюе задовільно оцінила цей закон. Окрім терміну дискримінація робота команда пані Рюе також використовують такі поняття як рівність, солідарність та освітній процес та усі похідні. Ці та інші терміни також описані у державних програмах протидії булінгу, таких як AMACOD.

Та цей департамент не працює напряму із булінгом. Булінг тут вважається однією із форм дискримінації, чи її наслідком. Таким чином боротьба з нерівністю є прямим вирішенням проблеми булінгу. Як відомо із теоретичної частини цієї роботи, булінг часто є проявом влади та нерівності між агресором та потерпілим. Іншою причиною для булінгу є стигматизованими риси. Пані Рюе це виразила так:

*«Велика частина агресії викликана відмінностями, тобто жертвами часто стають люди, які чимось відрізняються від більшості, вони мають іншу орієнтацію, мають інвалідність, або навіть просто кращі шкільні успіхи. Тому, якщо навчити людей нормально сприймати*

*відмінності, агресії буде точно менше. Я не певна сказати на скільки, але менше»*

(Пані Рюе)

Саме тому надалі буде глибше розглянуто явище дискримінації, стан її поширення у Франції загалом та серед студентів. Дискримінація вважається чимось дуже небезпечним для особистості, бо за словами пані Рюе, вона створює «замкнуте коло негативних емоцій». Вона вважає, що дискримінація небезпечна студенту тією самою мірою, що і дорослому, а саме: вона ламає впевненість у собі, змушує піддавати себе та свої дії сумнівам, і під дією цих почуттів робити помилки. А коли погіршується робота, чи падають оцінки, то віра у себе руйнується абсолютно, і людині вже дуже складно повернути себе у нормальний стан. В більш конкретних термінах, було названо втрату навчання, втрату стосунків, роботи, депресію, суїцидальні думки, панічні атаки і так далі.

Попри це, дискримінація залишається непоборним явищем у Франції. Відповідно до пані Рюе, найбільш активною є дискримінація на ґрунті етнічної належності та кольору шкіри, і найбільш ураженою є ромська етнічна група. Іншим поширеним типом дискримінації було названо гомофобію та трансфобію. Ці свідчення збігаються із результатами Європейського барометру за 2023 рік (Eurobarometr). Важливо відмітити, що це є загально європейськими тенденціями, а не лише Французькими. Виходячи із цього факту та припущення, що булінг є проявом наявної дискримінації, можна зробити висновок, що різноманітні етнічні групи, а також представники LGBTQ+ спільноти найбільше піддаються булінгу загалом, і у середовищі вищої освіти зокрема. Водночас, пані Рюе відмічає, що дискримінація почала оцінюватись як істотна проблема лише останні 10-15 років, і вона не пам'ятає жодного прояву дискримінації у

свої студентські роки, ані у студентські роки своїх найближчих знайомих, навіть якщо такі ситуації дійсно траплялись.

Стан сучасного студентства є відмінним від стану студентства 10-15 років тому. Пані Рюе свідчить, що неодноразово бачила прояви дискримінації серед студентів. Як окремий приклад вона навела відмінність у поведінці при розмові із секретаркою та із прибиральницею. Обидві жінки є працівницями «Crous», утім вони отримують абсолютно різне ставлення до себе вже на рівні привітань. Однак, було зазначено, що це не є загальною картинкою, і більшість студентів не мають дискримінативного відношення. На це було надано два пояснення. По-перше, було надано тезу, що частина студентів, особливо молодці курси, ще не мають так глибоко засілих стереотипів, як це мають вже люди середнього та старшого віку, а по друге Франція нині володіє розширеною системою протидії булінгу яка оточує людину протягом усього її навчання та роботи. Французькі школи із найменшого віку займаються сенсибілізацією дітей до питань нерівності та дискримінації, медіа часто говорять на цю тему створюючи постійний дискурс та спільний інформаційну рамку. Пані Рюе, відповідаючи на запитання, чи люди, не дотичні до її професії мають схоже розуміння цих термінів, відповіла подібним чином:

*«І «Рівність» і «Дискримінація» є достатньо обговорюваними темами, особливо... Ми про це достатньо багато говоримо, і це важливо... Так будуються загальні цінності, ці слова набувають значення, вони набувають важливості.» (Пані Рюе)*

Законодавство, що працює на потреби інституцій із забезпечення рівності, є основоположною складовою боротьби з дискримінацією. Закони встановлюють правові рамки, диктуючи механізми захисту прав

потерпілих і визначаючи відповідальність за порушення антидискримінаційних норм. Інклюзивне та справедливе законодавство створює базу для суспільства, в якому кожна людина має можливість жити без обмежень та перешкод, що випливають із дискримінації. Пані Рюе стверджує, що і інституція права, освіти та медіа ефективно працюють у межах Франції, проте звісно можуть бути покращені.

### 2.3.1 Додаткові механізми протидії булінгу серед студентів

Від представників «Crous» було отримано список гарячих ліній, програм та організацій якими можуть скористатись студенти у разі проблемних ситуацій. (Crous Bourgogne-Franche-Comté, 2023) Утім цей список містить усі програми регіону: від приватних і державних університетів; для протидії психологічним проблемам, дискримінації, сексуальному насиллю тощо; у формі гарячої лінії до або адрес лікарень. Цей список вимагав переглянення та виділення тих програм, що є дотичними до Університету Бургундії та протидії булінгу. Таким чином було сформовано список із чотирьох елементів. (Додаток В).

За відсутності програм, які відповідають за протидію булінгу, було взято програми, що протидіють дискримінації, бо як було виявлено із експертних інтерв'ю, прояви булінгу можна пов'язувати із наявною у суспільстві дискримінацією. Отож серед зовнішніх відносно Університету Бургундії суб'єктів можна виділити програму протидії дискримінації **AMACOD** розробленої у 2009 за запитань місцевої влади міста Діжону та агломерації. Вона призначена для прийому та супроводу людей, а також які вважають себе жертвами дискримінації. Особлива підтримка тут надається представникам LGBT+ та феміністичній спільноті (Dijon Métropole). У 2021 році Університет Бургундії підписав конвенцію **AMACOD Tour**, у межах якої програма **AMACOD** брала на себе

зобов'язання створення гарячої лінії, а також тренінгів для персоналу Університету. (Université de Bourgogne, 2023) Тож іншою програмою є організований Міністерством вищої освіти та досліджень програму **Спае́**, що займається національною координацією підтримки студентів. Це гаряча лінія підтримки та звітності для студентів, які переживають ситуації дискомфорту, насильства чи дискримінації. (République Française). Вони пропонують психологічну та юридичну допомогу для будь-якої проблем студентства і Університет Бургундії має рекомендації до її використання. (UBlink, 2023).

Іншою організацією у списку, яка хоча і не є частиною структури університету утім знаходиться у межах університетського кампусу. Є **ApsyTude** (Association de Psychologues pour les études). Це асоціація психологів, що пропонують свою допомогу студентам у найрізноманітніших випадках. Своїми місіями вони вбачають сприяння благополуччю студентів, підтримку у складних життєвих ситуаціях, вивчення та медіаторство проблем студентства. (ApsyTude). Навкруги кампусу можна знайти постери та буклети, що пропонують студентам відвідати приватну розмову з психологом в один із трьох робочих днів на тиждень.

У підсумку бачимо, що Університет Бургундії не має розробленого механізму протидії булінгу. Наявні у межах структури Університету є малодоступними і мало дієвими. Вони не мають сильної юридичної бази. Саме тому Університет вимушений вдаватись до державного рівня протидії булінгу представлено державними та приватними організаціям. Протидія булінгу як правило представлена лише у межах протидії дискримінації та надані психологічної підтримки.

## **2.4 Рекомендації до українських закладів вищої освіти із урахуванням міжнародного досвіду протидії булінг**

Так, у попередніх частинах дослідження було виявлено досвід протидії булінгу в Університеті Бургундії, що є представником класичного закладу європейської вищої освіти. Нині, цей досвід має бути класифікованим та адаптований під реалії української освіти.

Усі три експерти серед ефективних методів протидії булінгу називали інформування населення щодо проблеми та способів протидії. Так, на державному рівні протидії булінгу, було зазначено впровадження різноманітних інформаційних кампаній, Важливо, щоб вони стосувались усіх сфер життя людини, а саме родини, усієї освітньої сфери, а не лише школи, роботи, тощо. Саме вони задають тенденцію окремим інституціям та особам. Прикладами таких кампаній в Україні є відкритий курс на “Prometheus” під назвою “Протидія та попередження булінгу (цькування) в закладах освіти”, що було розроблено Міністерством освіти і науки України за підтримки “Міжнародного фонду відродження”(Prometheus). Утім цей курс розроблений саме для закладів шкільної освіти, і не відповідає вимогам інших сфер життя. Іншим прикладом є обговорення за круглим столом від 20 листопада 2020 року із назвою «Права студентів.. Захист від булінгу»(Офіційний веб-сайт Служби освітнього омбудсмена України).

Також, неодноразово у розмовах із експертами згадувалось залучення медіа до висвітлення теми булінгу. Саме медіа має найбільше охоплення населення, і часто є основним джерелом інформації. В Україні медіа активно висвітлюють теми булінгу, утім наявна низка перешкод до вільного поширення інформації.

*“Водночас непоодинокі випадки порушення прав студентів, що стали надбанням громадськості та ЗМІ, свідчать про покривання та*

*приховування булінгу. Керівництво ЗВО доволі часто відмовляє у розслідуванні таких випадків, а студенти, що наважуються заявити про булінг, отримують погрози про відрахування, подання на них позову до суду про наклеп тощо.”* (Офіційний веб-сайт Служби освітнього омбудсмена України).

На інституційному рівні протидії, як приклади згадувалась власна ініціативну закладів освіти до проведення додаткових класів та семінарів на тему протидії булінгу, задля медіатизації цієї проблеми. Як виявилось із експертних інтерв'ю Університет бургундії рідко вдається до таких заходів. Українські університети також вдаються до них, утім не вдалось знайти свідчення регулярності проведення інформаційних кампаній. Є підстави вважати, що вони не є систематичними. Під час експертних інтерв'ю питання інформування як протидія булінгу на особистісному рівні не була згадана. Утім, є логічним припустити, що поширення інформації між індивідами буде тим ефективніше, чим більше зовнішніх ресурсів вони матимуть, і тому варто зосереджуватись на перших двох рівнях.

Іншим важливим елементом, що можна загально виділити у свідченнях усіх учасників експертних інтерв'ю - це необхідність регламенту, що визначатиме сутність булінгу та санкції до нього. На міжнародному рівні це представлено деклараціями та конвенціями, і як було виявлено у попередніх частинах дослідження, ці документи не охоплюють проблеми булінгу серед студентів. Із позитивних аспектів, це наявність консенсусу, щодо сутності булінгу у школі та на робочому місці. Україна є підписантом низки міжнародних правозахисних документів, таких як: Європейська конвенція з прав людини , Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод Європейська соціальна хартія, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок , Конвенція про права дитини та інших. Отож на цьому рівні в Україні спостерігається позитивний результат. Утім державний рівень не є відповідним до потреб

суспільства і як було розглянуто у першій частині дослідження, українська законодавча база не є оптимально. Теперішнє визначення булінгу виключає із процесу повнолітніх, що позбавляє їх права на отримання відповідної допомоги.

На інституційному рівні, згадувалась потреба внутрішнього механізму протидії булінгу. По перше, це створення регламенту, щоб визначав булінг та надавав правила його оцінки та протидії. Бургундський університет не має такого документу для студентства, що дає підставу думати, що не всі Європейські університети мають подібні документи, або мають лише їх частину. Дуже аналогічна ситуація відбувається в Україні, бо за законодавством, заклади освіти мають власну автономію у організаційних, фінансових та кадрових питаннях, а отже має право самостійно вирішувати впровадження регламенту про протидію булінгу. Не було знайдено інформації, який відсоток ЗВО має відповідні документи. По-друге, важливо мати відповідні структури, метою роботи яких є вирішення соціальних проблем працівників та студентів, і в тому числі протидія булінгу. В Україні, як правило в структурі університету є штатний психолог та людина відповідальна за студентське життя.

Останньою спільною темою, що може бути виділено - є покращення загальних стосунків між групами студентів, викладачів та них обох. На міжнародному та державному рівні можна говорити про компанії солідарності, рівності та копінгу із кризовими становищем. У сутності булінгу стоїть повторюваність та дисбаланс сил, і такі заходи, як день рівності, день миру, день проти гомофобії, день боротьби за права жінок та інші, сприяють ліквідації дисбалансу. Україна на і на міжнародному і на державному рівні підтримує ці та інші свята, та організовує заходи направлені на покращення якості соціального життя. Прикладом є інклюзивна траєкторія розвитку сучасних українських міст, яка покликана прибрати перепони між людьми з інвалідністю та без. На інституційному

рівні університети мають сприяти благополуччю студентів та працівників. На це є багато способів, серед яких експертами було названо проведення тимблдінг заходів та залучення студентів до механізму протидії напряду.

Отож, основними рекомендаціями до ЗВО України щодо методів протидії булінгу є

- Покращення інформаційної політики університету
  - Проведення семінарів
  - Створення інформаційних візуальних матеріалів
  - Створення веб джерел інформації
- Розробка внутрішнього механізму протидії булінгу як для студентів так і для працівників
  - Розробка внутрішніх документів
  - Створення або підтримання відповідальних структур
  - Залучення студентства до механізму протидії булінгу
  - Проведення моніторингових досліджень
- Підтримання політики рівності та інклюзивності
  - Сприяння державним програмам рівності та солідарності
  - Створення та організація внутрішніх заходів подолання соціальної дистанції
  - Розробка власних програм та стратегій подолання соціальної дистанції.

Підсумовуючи, за результатами першої частини другого розділу було виявлено, що Університет Бургундії користується власним ефективним механізмом протидії булінгу серед працівників. Ними було розроблено спеціалізовані документи та структури задля покращення процедур прийому та розгляду скарг, а також задля більш виваженого реагування на

проблему. Основою механізму є правова база, а також вже наявні державні програми. Основними причинами булінгу вважається недостатня інформованість, вплив ієрархічності структури та соціальна дистанція між працівниками. Відтак, для вирішення цих проблем додатково Університет Бургундії вдається до внутрішніх та зовнішніх інформаційних кампаній із залученням медіа та до тімбілдінг заходів.

За результатами другої частини, було виявлено, що Університет Бургундії не має якісного механізму протидії булінгу. Його внутрішніх акторів представлено однією людиною, яка не є легко досяжною, а документи відсутні, за причиною відсутності правової бази. Попри все, внутрішній механізм протидії булінгу має три етапи, а саме отримання скарг, детальне її вивчення із залученням усіх сторін конфлікту і реагування через відділ реєстрації та адмісії. Університетом не проводяться масштабні інформаційні кампанії, ані моніторингові дослідження для визначення стану студентів у питаннях булінгу. Із цих причин, велика частка протидії булінгу припадає на зовнішніх акторів.

Таким актором є центр університетської та шкільної діяльності «Crous», а точніше один його підрозділ політики місцевих груп, що відповідає за боротьбу з дискримінацією. Вони не працюють на пряму із студентами, а скоріше є медіаторами між загальною студентською спільнотою та іншими інституціями. Цей підрозділ організовує інформативні та розважальні заходи, працює над створенням університетських політик та стратегій та веде інформаційну кампанію. Це вони роблять у контексті рівності та протидії дискримінації, утім експертка вважає, що булінг та дискримінація тісно пов'язані, а борючись із одним, можна боротись і з іншим.

Є й інші державні та приватні програми на які покладається Університет Бургундії, а саме: **AMACOD**, **Snaé** та **Apsyttude**. Вони також не працюють із булінгом на пряму, утім вони покликані покращити якість життя студентства та виступати медіаторами конфліктів.

Основні рекомендації до Українських ЗВО стосуються створення ефективних інформаційних кампаній, розробка та покращення внутрішніх механізмів та сприяння вирішенню додичних соціальних проблем .

## ВИСНОВКИ

У межах цього дослідження було визначено теоретико-методологічні основи поняття булінгу. Булінг або цькування було концептуалізовано із використанням функціонального визначення Дена Ольвеуса, яке вказувало на дві основні характеристики булінгу: повторюваність та дисбаланс сил. Суб'єктами булінгу є потерпілий чи група потерпілих, кривдник чи група кривдників, потерпілий-кривдник, спостерігач чи група спостерігачів. Було виділено чотири типи булінгу: фізичний, вербальний, відносинний та кібербулінг.

У межах вищої освіти було виділено три типи цькування за суб'єктами взаємодії: цькування між робітниками університету, цькування між студентами, та цькування між студентами та працівниками. Найперший тип булінгу є найбільш вивченим, отже відомо, що це частий тип булінгу, що в більшості є відносинним прихованим булінгом, причиною якого є ієрархічність освітньої структури. Другий тип булінгу менш досліджений, утім у ньому наявна більша варіативність. Це булінг як правило є продовженням шкільного булінгу, а його жертвами часто стають маргінальні для групи особистості. Останній тип булінгу набагато менш досліджений, лише відомо, що він викликаний владним конфліктом.

У ході роботи було з'ясовано основні механізми протидії булінгу у сфері вищої освіти, серед яких було виділено чотири рівні. Перший рівень представлений міжнародними організаціями, які не борються із проблемами булінгу на пряму, і в більшій мірі регулюють загальне благополуччя різних країн. Другий рівень – державний, представлений різноманітними державними та приватними організаціями, політичними структурами та правом. На цьому рівні боротьба із булінгом відбувається глобально, для всіх груп та сфер життя. Третій рівень – інституційний, у

який входять усі заклади вищої освіти, їх внутрішні документи та структури, саме на цьому рівні боротьба є найефективнішою. Останній рівень представлено індивідами, які самостійно попереджують, та протидіють булінгу та його наслідкам.

Це дослідження мало кейс стаді дизайн, центром якого є Університет Бургундії, як типовий представник закладу європейської вищої освіти. Емпіричною базою цього дослідження слугували три глибинні напівструктуровані інтерв'ю із експертами у сфері булінгу, а саме: помічницею відповідальної за якість життя та роботи Елізою Мюльбах (Elisa MULBACH), відповідальним за студентське життя Максенс Рюя (Maxence ROULLIAT) та Валентін Рюе (Valentine RUET), яка є уповноваженою особою з питань боротьби з дискримінацією підвідділу політики кампусу «Crous» Бургундія-Франш-Конте. Додатково було розглянуто «Програму протидії цькуванню для персоналу університету Бургундії» та зовнішні програми протидії булінгу серед студентів.

Так було визначено основні механізми протидії булінгу серед працівників у Бургундському Університеті. Тут наявний відділ забезпечення якості життя, який приймає скарги, робить оцінку ситуації та виносить рішення щодо конфлікту. Цей відділ разом із психологом праці та уповноваженим з кадрових питань та соціального діалогу утворили комісію нагляду за булінгом і розробили регулятивний документ ««Програму протидії цькуванню для персоналу Університету Бургундії»». Робота цього відділу базується на правових визначеннях та державних програмах і визначена експерткою ефективною. Додатково Університет Бургундії проводить регулярні інформаційні кампанії в середині університету та долучає медіа для розголосу деяких справ назовні. Важливим елементом протидії булінгу експерткою вважається організація тім-білдінгових заходів, бо це допомагає уставленню дружніх стосунків

між персоналом, та уникнення токсичного конкурентного середовища. Безпосереднє залучення працівників у процес протидії булінгу було розцінено як не вдалу ідею.

Також було визначено основні механізми протидії булінгу серед студентів у Бургундському Університеті. За протидію булінгу серед студентів тут відповідає лише одна людина – відповідальний за студентське життя, яка не має регулятивних документів у своїй роботі за відсутності юридичної бази для визначення булінгу серед студентів. Так, використовується визначення яке було створено для шкільного середовища міністерством освіти Франції. Основний механізм протидії булінгу серед викладачів складається із таких етапів як прийняття письмової заяви від студента, детальний розгляд справи та винесення рішення, яке застосовується відділом реєстрації та адмісії. Бургундський Університет не проводить регулярної інформаційної кампанії чи моніторингових досліджень серед студентів, що вбачається проблематичним. Залучення студентів до протидії булінгу було визначено як хорошу та ефективну стратегію, утім яка може функціонувати лише у вже у функціональному механізмі протидії булінгу, якого на теперішній момент в Університеті Бургундії немає.

Частково місію протидії булінгу серед студентів делеговано іншим організаціям. Однією із найважливіших таких організацій є «Crous» - центр університетської та шкільної діяльності та гуртожиток. В його межах діє підрозділ місцевих політик, що відповідає за протидію дискримінації у регіоні Бургундія-Франш-Комте. Він займається представництвом студентства у різноманітних організаціях, організацією інформаційних та розважальних заходів, а також консультуванням та розробкою стратегій протидії булінгу у межах закладів вищої освіти. Це не є прямим способом боротьби із булінгом, утім експертами визначено, що

булінг та дискримінація тісно пов'язані. Додатковими акторами протидії булінгу серед студентів є такі організації як: **AMACOD** – локальна програма протидії булінгу, **Спае** – державна програма підтримки студентів та **Apsyttude** – приватна програма надання психологічної допомоги.

Із огляду на міжнародний досвід протидії булінгу було надано рекомендації закладам вищої освіти України. Було виявлено, що основними причинами булінгу є недостатня інформаційна підтримка теми булінгу, недосконалість механізмів протидії булінгу, включаючи юридично-правову базу та внутрішній регламент університетів, а також соціальна дистанція. Відтак, для покращення ефективності боротьби із булінгом у закладах освіти ЗВО України мають подбати про вищезгадані аспекти та сприяти інформаційним кампаніям, розробляти стратегії та механізми протидії та заподіяти рівності та солідарності між студентством та суспільством в цілому.

### Список джерел

Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 04 груд. 2024 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 13.02.2024).

Студенти мають бути захищеними від булінгу. Офіційний веб-сайт Служби освітнього омбудсмена України.

<https://eo.gov.ua/studenty-maiut-buty-zakhyshchenymy-vid-bulinhu/2020/11/24>

/ (дата звернення: 22.05.2024).

Протидія та попередження булінгу (цькуванню) в закладах освіти.

Prometheus.

[https://prometheus.org.ua/course/course-v1:MON+AB101+2019\\_T2](https://prometheus.org.ua/course/course-v1:MON+AB101+2019_T2) (дата звернення: 22.05.2024).

Andresen, F. J., & Buchanan, J. A. (2017). Bullying in Senior Living Facilities: Perspectives of Long-Term Care Staff. *Journal of Gerontological Nursing*, 43(7), 34-41. <https://doi.org/10.3928/00989134-20170126-01>

ApsyTude. (s.d.). Qui sommes-nous ? Récupéré de <https://www.apsytude.com/fr/apsytude/qui-sommes-nous/>

Bennett, S., Banyard, V. L., & Garnhart, L. (2014). To Act or Not to Act, That Is the Question? Barriers and Facilitators of Bystander Intervention. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(3), 476-496.

<https://doi.org/10.1177/0886260513505210>

Brank, E. M., Hoetger, L. A., & Hazen, K. P. (2012). Bullying. *Annual Review of Law and Social Science*, 8, 213-230.

<https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-102811-173820>

Bush, H. M., Coker, A. L., DeGue, S., Clear, E. R., Brancato, C. J., & Fisher, B. S. (2021). Do violence acceptance and bystander actions explain the effects of Green Dot on reducing violence perpetration in high schools?. *Journal of interpersonal violence*, 36(21-22), 10753-10774.

<https://doi.org/10.1177/0886260519888206>

Chalamandaris, A. G., & Piette, D. (2015). School-based anti-bullying interventions: Systematic review of the methodology to assess their effectiveness. *Aggression and violent behavior*, 24, 131-174.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178915000427>

Conseil national des barreaux. (2024, April 12). La lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail progresse. Retrieved from <https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/la-lutte-contre-les-discriminations-et-le-harcèlement-au-travail-progresse>

Coker, A. L., Bush, H. M., Fisher, B. S., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2016). Multi-college bystander intervention evaluation for violence prevention. *American journal of preventive medicine*, 50(3), 295-302. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2015.08.034>

Cowie, H., & Myers, C. A. (Eds.). (2015). *Bullying among university students: Cross-national perspectives*. Routledge.

Crous Bourgogne-Franche-Comté. (2023). *Lutte contre les discriminations*. Crous Bourgogne-Franche-Comté. <https://www.crous-bfc.fr/social-et-accompagnement/lutte-contre-les-discriminations/>

Défenseur des Droits. (2024, 16 février). *Lutter contre les discriminations: les recommandations du Défenseur des droits*. <https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-les-recommandations-du-defenseur-des-droits-566>

Dijon Métropole. (s.d.). *Lutte contre les discriminations*. Récupéré de <https://www.dijon.fr/dijon-a-votre-service/solidarite-sante/lutte-contre-les-discriminations/>

ESIREM. (2022). *Règlement Intérieur*. Approuvé au Conseil de l'ESIREM du 13 octobre 2022. <https://esirem.u-bourgogne.fr/wp-content/uploads/2022/12/Reglement-interieur-ESIREM-2022.pdf>

Eurobarometer. (n.d). Language selection | European Union.

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

France, Code penal, Livre II: Des crimes et délits contre les personnes, Titre II: Des atteintes à la personne humaine, Chapitre II: Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne, Section 5: Du harcèlement moral, Articles 222-33-2 à 222-33-2-3

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282/#LEGISCTA000047052746](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282/#LEGISCTA000047052746)

Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C., Axtell, C., & Subramanian, G. (2015).

Exploring the impact of workplace cyberbullying on trainee doctors. *Medical education*, 49(4), 436-443.

Gaffney, H., Ttofi, M. M., & Farrington, D. P. (2021). What works in anti-bullying programs? Analysis of effective intervention components. *Journal of school psychology*, 85, 37-56. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022440520300753>

Gerring, J. (2004). What is a case study and what is it good for?. *American political science review*, 98(2), 341-354. doi:10.1017/S0003055404001182

Hansen, Å. M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), 63-72.

<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078>

Harrison, E. D., Hulme, J. A., & Fox, C. L. (2022). A Thematic Analysis of Students' Perceptions and Experiences of Bullying in UK Higher Education.

*Europe's journal of psychology*, 18(1), 53–69. <https://doi.org/10.5964/ejop.3669>

IAE Dijon. (2021). Règlement Intérieur. Approuvé par le Conseil de l'IAE le 25/06/2021. [https://iae.u-bourgogne.fr/wp-content/uploads/REGLEMENT\\_INT\\_ERIEUR.pdf](https://iae.u-bourgogne.fr/wp-content/uploads/REGLEMENT_INT_ERIEUR.pdf)

Keashly, L., & Neuman, J. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education. *Administrative Theory & Praxis*, 32, 48-70.  
<https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103>.

Lampman, C., Phelps, A., Bancroft, S., & Beneke, M. (2009). Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention. *Sex Roles*, 60, 331-346.  
<https://doi.org/10.1007/s11199-008-9560-x>

Lester, J. (Ed.). (2012). *Workplace Bullying in Higher Education* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203122938>

Ministère de l'Éducation nationale. (2024). Politique de lutte contre le harcèlement à l'École.  
<https://www.education.gouv.fr/non-au-harcelement/politique-de-lutte-contre-le-harcelement-l-ecole-289530>

Ministère de l'Éducation nationale. (2024). Les organisations syndicales de l'enseignement public : la communication en direction des personnels.  
<https://www.education.gouv.fr/les-organisations-syndicales-de-l-enseignement-public-la-communication-en-direction-des-personnels-7586>

Mapes D. (2011). Mean old girls: seniors who bully. MSNBC.com.  
<http://www.nbcnews.com/health/health-news/mean-old-girls-seniors-who-bully-flna1C9465919>

Margot Barberousse. (2023). Harcèlement dans l'Enseignement supérieur : quels sont les dispositifs d'aide? *Monde des Grandes Ecoles et Universités*

<https://www.mondedesgrandesecoles.fr/harcelement-dans-lenseignement-superieur/>

Marraccini, M. E., Weyandt, L. L., & Rossi, J. S. (2015). College students' perceptions of professor/instructor bullying: questionnaire development and psychometric properties. *Journal of American college health*, 63(8), 563-572.  
<https://doi.org/10.1080/07448481.2015.1060596>

May, A., & Tenzek, K. E. (2018). Bullying in the academy: understanding the student bully and the targeted 'stupid, fat, mother fucker' professor. *Teaching in Higher Education*, 23(3), 275-290.  
<https://doi.org/10.1080/13562517.2017.1379482>

Observatoire de l'Étudiant. (2023). Chiffres-clés et effectifs étudiants 2023. Université de Bourgogne.  
<https://ode.u-bourgogne.fr/formation-et-etudiants/effectifs-et-chiffres-cles.html>

Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Blackwell Publishing.

Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Hemisphere.

République française. (s.d.). La Cnaé, un nouveau service dédié au bien-être des étudiants. <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/accueil-des-etudiants-ukrainiens-2699>

Rivers, I., & Smith, P. K. (1994). Types of bullying behaviour and their correlates. *Aggressive Behavior*, 20(5), 359–368.  
[https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:5<359::AID-AB2480200503>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:5<359::AID-AB2480200503>3.0.CO;2-J)

Salmivalli, C., Kaukiainen, A., & Voeten, M. (2005). Anti-bullying intervention: Implementation and outcome. *British journal of educational*

psychology, 75(3), 465-487.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/000709905X26011>

Slonje, R., & Smith, P.K. (2008). Cyberbullying: Another main type of bullying? *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 147-154. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00611.x>

Smith, P. K., & Monks, C. P. (2008). Concepts of bullying: developmental and cultural aspects. *International journal of adolescent medicine and health*, 20(2), 101–112. <https://doi.org/10.1515/ijamh.2008.20.2.101>

Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 29(2), 123-137. <https://doi.org/10.1007/s11233-023-09124-z>

Together against bullying in school. UNESCO : Building Peace through Education, Science and Culture, communication and information. URL: <https://www.unesco.org/en/articles/together-against-bullying-school-0> (date of access: 22.02.2024).

Ttofi, M., & Farrington, D. (2009). What works in preventing bullying: Effective elements of anti-bullying programmes. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 1(1), 13-24. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17596599200900003/full/html>

UBlink. (2023, 21 décembre). \*La CNAÉ : Plateforme d'écoute des étudiants en situation de mal-être\*. Université de Bourgogne. <https://ub-link.u-bourgogne.fr/actualites/la-cnae-plateforme-decoute-des-etudiants-en-situation-de-mal-etre.html>

Université de Bourgogne. (2023, 28 mars). \*L'université de Bourgogne s'engage aux côtés de l'AMACOD\*. Université de Bourgogne. <https://www.u-bourgogne.fr/actualites/luniversite-de-bourgogne-sengage-aux-cotes-de-lamacod.html>

Université de Bourgogne. (2023). Référentiel commun des études: Modalités de contrôle des connaissances et des compétences, évaluation, fonctionnement des jurys. Document à l'usage de la communauté universitaire. Adopté par la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil académique du 11/09/2023 et au Conseil d'Administration du 27/09/2023. [https://www.u-bourgogne.fr/wp-content/uploads/ODF\\_referentiel-et-udes-lmd.pdf](https://www.u-bourgogne.fr/wp-content/uploads/ODF_referentiel-et-udes-lmd.pdf)

Université de Bourgogne. (2021, 29 août). Un dispositif anti-harcèlement pour les personnels de l'uB. <https://www.u-bourgogne.fr/actualites/un-dispositif-anti-harcelement-pour-les-personnels-de-lub.html>

Wolke, D., Tippet, N., & Dantchev, S. (2015). Bullying in the family: sibling bullying. *The Lancet Psychiatry*, 2(10), 917-929. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(15\)00262-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(15)00262-X)

Young-Jones, A., Fursa, S., Byrket, J. S., & Sly, J. S. (2014). Bullying affects more than feelings: The long-term implications of victimization on academic motivation in higher education. *Social Psychology of Education*, 18(1), 185-200. <https://doi.org/10.1007/s11218-014-9287-1>

**Додаток А. Закон України №8584 «Про внесення змін до деяких  
законодавчих актів щодо протидії булінгу»**

«З-1) булінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння;
- наявність сторін - кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);

- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого;»

### Додаток Б. Рівні акторів протидії булінгу

Таблиця 3.1 Рівні акторів протидії булінгу

<i>Рівні</i>	<i>Актори</i>
Міжнародний рівень	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ООН та її спеціалізовані установи (ЮНЕСКО),</li> <li>· Партнерські міжнародні організації</li> </ul>
Державний рівень	<ul style="list-style-type: none"> <li>· правові кодекси країни,</li> <li>· державні організації,</li> <li>· громадські ініціативи,</li> </ul>
Інституційний рівень	<ul style="list-style-type: none"> <li>· статут навчального закладу</li> </ul>

	· внутрішні організації
Індивідуальний рівень	· студенти, · викладачі · адміністративний склад

**Додаток В. Список документів та веб сторінок, визначених основними протидії булінгу.**

*Таблиця 2.1* **Список документів та веб сторінок, визначених основними протидії булінгу**

Назва	Сутність
«Програма протидії цькуванню для персоналу університету Бургундії створену у 2021 році»	Програма розроблена адміністрацією університету із метою інформування своїх робітників щодо запобігання, оцінки, протидії та покаранні булінгу

<p style="text-align: center;"><b>AMACOD</b> (Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations)</p> <p>(Муніципальний та асоціативний центр протидії дискримінації)</p>	<p>Програма протидії дискримінації розроблена за запитань місцевої влади міста Діжону та агломерації.</p> <p>Призначена для прийому та супроводу людей, які вважають себе жертвами дискримінації.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Cnaé</b></p>	<p>Організована Міністерством вищої освіти та досліджень програма, що займається національною координацією підтримки студентів.</p> <p>Це гаряча лінія підтримки та звітності для студентів, які переживають ситуації дискомфорту, насильства чи дискримінації.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Apsytube</b> (Association de Psychologues pour les études)</p>	<p>Асоціація психологів, що пропонують свою допомогу студентам у найрізноманітніших випадках.</p>

**Додаток Г. Список осіб, визначених як основних акторів протидії булінгу.**

**Таблиця 2.1 Список осіб, визначених як основних акторів протидії булінгу**

Особа	Посада	Відповідність до потреб дослідження
-------	--------	-------------------------------------

<p><b>Валентін Рюе</b> (Valentine RUET)</p>	<p><b>Уповноважена особа з питань боротьби з дискримінацією підвідділу політики кампусу «Сгou»s Бургундія-Франш-Контє</b></p>	<p><b>Працює у сфері запобігання дискримінації. Її роботу можна розцінювати як допоміжний актор у протидії булінгу серед студентів у закладах вищої освіти.</b></p>
<p><b>Максенс Руя</b> (Maxence ROULLIAT)</p>	<p><b>Відповідальний за студентське життя - Університет Бургундії</b></p>	<p><b>Є основним актором у протидії булінгу серед студентів в університеті Бургундії</b></p>
<p><b>Едіт Салес-Вільмен</b> (Edith Sales-Wuillemin)</p>	<p><b>Відповідальна за якість життя та роботи</b></p>	<p><b>Є одним із основних акторів протидії булінгу серед працівників університету</b></p>
<p><b>Ванесса Везан</b> (Vanessa Vaizant)</p>	<p><b>Віце-президентка, делегована у справах інвалідів, інклюзії та солідарності Відповідальна за</b></p>	<p><b>Після комунікації, було вирішено, що її дані дублюватимуть дані пана Руя, утім матимуть менше</b></p>

	комісію студентської солідарності	відношення до питань протидії булінгу.
Льор Бернард (Dr Laure BERNARD)	Головна лікарка Служби студентського здоров'я Університету Бургундії	Після комунікації, було виявлено, що служба медичного здоров'я університету Бургундії більше не відповідає за протидію булінгу
<b>Еліза Мюльбах (Elisa Mulbach)</b>	<b>Головна помічниця пані Едіт Салес-Вільмен</b>	<b>Володіє аналогічною інформацією до Едіт Салес-Вільмен</b>

Додаток Д. Обкладинка програми протидії булінгу для  
співробітників Бургундського Університету



Рис2.2.1 Обкладинка програми протидії булінгу для співробітників  
Бургундського університету

## Додаток Е. Правові визначення булінгу

1. «Сексуальне домагання — це акт неодноразового нав'язування особі коментарів або поведінки з сексуальним підтекстом, які: або порушують її гідність через її принизливий чи принизливий характер; та/ або створюють проти нього обстановку залякування, ворожості або образливості. (Code penal. Article 222-33)

2. Моральне домагання проявляється у повторюваних діях, які можуть призвести до погіршення умов праці особи, яка їх зазнає, що може призвести до:

- посягання на права та гідність,
- зміни фізичного або психічного здоров'я,
- загроза професійному розвитку.

(Code du travail. Article L.1152)

3. "Булінг визначається як повторне насильство, яке може бути вербальним, фізичним або психологічним", спрямоване на особу, що стає його жертвою. Це насильство може мати місце у будь-яких середовищах і може бути здійснене однією або кількома особами відносно однієї або кількох інших.» (Ministère de l'Éducation nationale, 2024)

## Додаток Ж. План інтерв'ю

Вступне слово:

*Добрий день, мене звуть Кейт, щоб довго не затягувати я розпочну із швидкої адміністративної частини. За вашим бажанням це інтерв'ю буде абсолютно конфіденційним, і у фінальній роботі вказуватиметься лише ваша посада. Якщо вам не подобається якесь із запитань, ми легко можемо його пропустити, утім я б все ж хотіла, щоб ми спробували відповісти на них усі.*

Адміністративна частина:

1. Скажіть будь ласка, чи ви погоджуєтесь на запис?
2. Скажіть будь ласка, чи хотіли б ви зберегти анонімність?
3. Як я можу до вас звертатись у інтерв'ю?

*Переходимо до опитувальнику. У цій його частині ми детально поговоримо про ваш досвід роботи.*

### **Блок 1. Загальна інформація**

1. Розкажіть мені в загальних рисах про вашу роботу
2. Скільки років ви вже працюєте
3. Вам подобається ваша робота?
4. Чи працюєте ви саме із булінгом?
5. Можете описати мені із самого початку процедуру ваших дій, коли хтось звернувся по допомогу?
6. Ви працюєте один(одна) чи із кимось?
7. Хто може звернутись саме до вас?
8. Чи ви приймаєте звернення третіх осіб, які побачили булінг скажімо друга (колеги).. і вирішили до вас звернутись для допомоги другу?

9. А чи буває таке, що ви самостійно втручаєтесь у конфлікт, якщо бачите його?
10. Ви використовуєте зовнішні служби у вирішенні цих ситуацій?
11. Скажіть будь-ласка, якщо хтось попав у ситуацію булінгу і він є студентом (співробітником університету), що йому або їй робити?
12. Якою є ваша мета?

*Ми переходимо до теоретичного блоку, який буде стосуватись саме поняття булінгу та пов'язаний із цим речей*

## **Блок 2 про поняття:**

1. Що таке булінгу?
2. Яке визначення ви використовуєте у роботі?
  - 2.1 Чи використовуєте ви право?
3. Чому було обрано саме це?
4. А що таке булінг саме для вас?
5. На вашу думку, люди, не дотичні до вашої професії мають те ж розуміння цього слова?
6. Може є щось, що б ви хотіли змінити у цьому визначенні? Додати, пробрати?
7. Які є типи булінгу?
8. Могли б ви скласти для мене описовий портрет жертви булінгу, за вашим досвідом?
9. Могли б ви скласти описовий портрет агресора, за вашим досвідом.
10. Чи можна визначити винного у явищі булінгу? Чи це жертва, чи агресор, чи система..

### **Блок 3. Про систему.**

У цьому блоці я хочу поговорити з вами про стан булінг та механізми його протидії у середовищі вищої освіти

1. Яка ситуація із булінгом заразу у Французьких навчальних закладах? Наскільки це явище є поширеним?

1.1 А в Бургундському університеті?

2. Наскільки це явище є висвітленим у медіа?
3. Як ви думаєте, чи усі знають про можливість звернутись до вас?
4. Наскільки булінг є небезпечним?
5. Які групи населення є найбільш уражені?
6. Чому саме вони?
7. Які є основні причини булінгу у середовищі вищої освіти?
8. Якими є основні методи боротьби із булінгом у середовищі вищої освіти?
9. Що на вашу думку є найбільш ефективним?
10. Чи є залучення учасників освітнього процесу важливим на вашу думку?
11. Як ви б оцінили систему протидії булінгу у Франції?

#### **Фінальний блок**

1. Можливо в ході бесіди я щось не запитала, і ви б хотіли розповісти більше?
2. Могли б ви закінчити це інтерв'ю коротким зверненням щодо булінгу або до жертв булінгу, або до кривдників, або владних осіб, на ваш вибір.

*Дуже дякую вам за час. Що ви змогли виділити мені! Ця розмова була неймовірно цікавою та інформативною, бажаю. Вам успіхів у вашій справі.*

### Додаток 3. Транскрипт інтерв'ю

[I] - Interviewer

[R] – Respondent

[I] Bonjour, je m'appelle Kate, pour ne pas perdre de temps, je commencerai par la partie administrative rapide. Si vous le souhaitez, cette interview sera totalement confidentielle, et seul votre poste sera mentionné dans le travail final. Votre nom réel, votre âge, votre département universitaire, etc., ne seront pas précisés. Si vous n'aimez pas une des questions, nous pouvons facilement la sauter, mais j'aimerais quand même que nous essayions d'y répondre toutes.

[I] Pouvez-vous me dire si vous êtes d'accord pour être enregistré ?

[R] Oui, bien sûr.

[I] Pouvez-vous me dire si vous souhaitez conserver l'anonymat ?

[R] Non, vous pouvez me mentionner dans votre travail en tant que Valentine RUET. Je suis responsable du projet "Égalité et lutte contre la discrimination" dans la région Bourgogne-Franche-Comté. Vous pouvez ajouter un lien vers mon LinkedIn.

[I] Oui, d'accord, je le ferai. Comment puis-je vous appeler lors de l'interview ?

Vous pouvez m'appeler Valentin. Puis-je vous appeler Kate ?

[I] Oui, bien sûr. Merci ! Nous passerons directement aux questions.

[I] Racontez-moi brièvement de votre travail.

[R] Mon travail en tant que chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations implique la coordination et le développement de stratégies universitaires visant à assurer l'égalité des chances pour tous les membres de la

communauté académique. Parmi les activités les plus notables, nous organisons divers événements... tels que des expositions, des projections de films, des clubs de discussion, etc.

[I] Est-ce que vous organisez cela de manière régulière ?

[R] Nous essayons de planifier des événements aux dates appropriées, par exemple, bientôt le 17 mai, nous préparons une marche en soutien à la communauté LGBTQ+.

[I] Le 17 mai est-il la journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie ?

[R] Oui, exactement, nous organisons ces marches à Besançon depuis longtemps, et c'est mon équipe qui s'occupe de mobiliser et de soutenir les étudiants.

[I] Est-ce qu'il faut être membre de la communauté LGBTQ+ pour participer à cette marche ?

[R] Absolument pas. C'est simplement un acte de soutien, n'importe qui peut rejoindre le cortège et y participer. C'est en fait assez festif, avec beaucoup de musique, de confettis, des costumes intéressants, et parfois les gens se joignent à la marche sans même réaliser pourquoi nous la menons.

[I] Est-ce une bonne chose alors ?

[R] Oui, bien sûr, plus il y a de gens qui participent à cet événement, plus il sera médiatisé.

[I] Y a-t-il des opposants à ces marches ?

[R] Besançon est une ville de taille moyenne et assez paisible... Nous avons beaucoup d'étudiants, beaucoup de personnes âgées, et en général, nous ne rencontrons pas une forte opposition, mais je sais que par exemple à Marseille

ou dans d'autres grandes villes, il peut y avoir des conflits. Mais pas chez nous... nous avons le soutien de la police, de nombreuses organisations de défense des droits. Je ne me souviens pas de conflits sérieux.

[I] Pas de conflits sérieux ?

[R] Eh bien, quelqu'un peut crier quelque chose dans la foule, menacer, parfois il y a eu des bagarres isolées la nuit, mais c'est généralement après l'événement.

[I] Et si un étudiant se retrouve dans une bagarre ? Pourriez-vous faire quelque chose pour lui ou elle ?

[R] Oh, honnêtement, je ne sais pas... Cet étudiant ferait mieux de s'adresser à la police ou à une organisation juridique. Nous ne travaillons pas directement avec les étudiants, nous sommes plus des médiateurs entre différentes organisations... Nous pouvons organiser une conférence éducative pour les étudiants en collaboration avec une autre organisation juridique, pour leur expliquer quoi faire s'ils subissent de la discrimination, mais nous n'avons pas la possibilité d'aider chaque étudiant individuellement.

[I] D'accord, je comprends. Vous avez déjà mentionné trois domaines hypothétiques de votre travail : l'éducation, la médiation, l'organisation d'événements, sur quoi travaillez-vous ?

[R] En outre, nous travaillons sur des politiques et des programmes visant à prévenir la discrimination dans les universités. Par exemple, l'université de Bourgogne peut nous contacter pour des consultations.

[I] Pouvez-vous en dire plus à ce sujet, quel type de consultations ?

[R] Les consultations que je fournis... concernant les politiques et les programmes de lutte contre la discrimination, comprennent une analyse de la situation actuelle de l'université, c'est plus une vérification de l'efficacité des

programmes existants. Ensuite, mon équipe et l'administration de l'université prennent des décisions concernant l'introduction de nouvelles pratiques... ou l'amélioration des précédentes, mais cela arrive rarement, en général, si quelque chose ne fonctionne pas, cela ne fonctionne pas du tout. Ces consultations visent à créer des méthodes efficaces qui favorisent l'égalité et l'ouverture dans l'environnement académique, et elles doivent répondre aux besoins spécifiques de chaque institution.

[I] Je vous comprends, merci ! Y a-t-il autre chose que vous pourriez dire sur votre travail ?

[R] Avez-vous d'autres questions ?

[I] Oui, bien sûr, nous en sommes au tout début :)

[R] Eh bien, posez vos questions, et je répondrai dans l'ordre.

Ensuite, nous passerons au premier bloc de discussion qui portera sur la partie théorique de votre travail.

[I] Quels termes généraux utilisez-vous dans votre travail ?

[R] De quoi parlez-vous ?

[I] Eh bien, quels mots sont fondamentaux pour votre travail, par exemple : égalité, discrimination.

[R] Ah, eh bien, il y en a beaucoup... Oui, on peut certainement identifier l'égalité et la discrimination, voire la lutte contre la discrimination, comme des termes principaux... On pourrait aussi parler de solidarité... Beaucoup d'institutions publiques en France ont pour devise "Liberté, Égalité, Fraternité", et cela correspond bien à notre travail. Nous voulons que la société soit libre de stéréotypes, égalitaire et soutienne mutuellement. C'est particulièrement

important dans les environnements éducatifs, donc peut-être pas un terme, mais le mot "éducation" est également important dans mon travail.

[I] Et quelle source utilisez-vous pour définir ces termes ? Avez-vous votre propre document réglementaire ?

[R] Oui. Mais d'abord, nous utilisons les lois. Dans la Déclaration des droits de l'homme, il y a l'article 10, qui dit : "Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi." Ensuite, nous avons une série de lois qui luttent contre la discrimination dans le Code pénal. C'est la loi 225 et ses articles, si je me souviens bien. Je n'ai pas de formation juridique, mais je travaille dans ce domaine depuis longtemps.

[I] Y a-t-il quelque chose que vous voudriez changer dans la législation sur la discrimination ?

[R] Eh bien, je me répète, je n'ai pas de formation juridique, donc probablement non... Je ne punis pas les gens pour discrimination, je cherche simplement à la prévenir, donc pour moi, les termes existants sont suffisants...

[I] D'accord, et en dehors des lois ?

[R] En fait, notre équipe n'a pas de document réglementaire, mais il y a des programmes comme AMACOD qui ont été développés par l'État. De plus, nous avons contribué au développement de divers mécanismes de lutte contre la discrimination dans les écoles et les universités de Dijon, de Besançon et des villes environnantes... Tout cela contribue à la lutte contre la discrimination.

[I] Et qu'est-ce que la discrimination signifie pour vous ?

[R] Hmm... C'est un vestige de la société archaïque, je pense que ce phénomène devrait devenir de moins en moins courant dans le monde moderne. Nous ne

devrions pas nous sentir agressés les uns envers les autres simplement à cause de certaines caractéristiques personnelles. Je pense que le monde progresse lentement dans cette direction.

Bien que je puisse simplement vivre dans ma bulle agréable...

[I] Oui, je comprends ce que vous voulez dire. Cette idée me plaît. Pourriez-vous m'en dire plus sur vos sentiments ?

[R] Je me considère comme quelqu'un de plutôt calme, mais je deviens nerveux lorsque je vois des cas de discrimination, peut-être pas directement, mais profondément enracinés...

[I] Que voulez-vous dire ?

[R] Eh bien, je vais souvent dans différents campus de la Crous... et je vois comment les étudiants traitent très mal les femmes de ménage... Certains se permettent de jeter des déchets juste devant les yeux des travailleurs de la Crous et s'attendent à ce qu'ils nettoient après eux. Il y a des gens qui ne disent même pas bonjour aux femmes de ménage. J'ai récemment vu un garçon entrer dans le hall alors qu'une femme de ménage en sortait, et il ne lui a pas dit bonjour, il n'a pas retenu la porte. Ensuite, en s'approchant de la secrétaire qui travaillait ce jour-là, il lui a gentiment dit bonjour. Je n'aime pas du tout cette différence dans le traitement.

[I] C'est triste à entendre...

[R] Mais ce n'est bien sûr pas tout le monde. Je pense que la plupart des étudiants sont quand même polis avec tout le monde.

[I] D'accord. Utilisez-vous dans votre travail les termes de harcèlement ou de bullying?

[R] Directement, probablement pas, mais nous encourageons la solidarité entre les gens, ce qui réduit également le nombre de harcèlements... Parce que beaucoup de l'agression est causée par des différences, les victimes sont souvent des personnes qui diffèrent de la majorité, elles ont une orientation différente, ont un handicap, ou même simplement de meilleurs résultats scolaires. Par conséquent, si l'on apprend aux gens à accepter normalement les différences, il y aura certainement moins d'agressions. Je ne suis pas sûr de dire de combien, mais moins.

[I] À votre avis, les personnes non liées à votre profession comprennent-elles ces termes que vous avez mentionnés précédemment ?

[R] Eh bien, je pense que oui... "Égalité" et "Discrimination" sont des sujets assez discutés, surtout... Nous en parlons assez souvent, et c'est important... C'est ainsi que se construisent les valeurs communes, ces mots acquièrent une signification, ils deviennent importants.

[I] C'est vraiment important ! Nous passons maintenant à la prochaine partie de la discussion, qui portera sur la situation générale dans les universités françaises en matière d'égalité et de discrimination.

## Bloc 2. Sur la situation générale

[I] Quelle est la situation de la discrimination en France en ce moment ? Dans quelle mesure ce phénomène est-il répandu ?

[R] Il est assez difficile de mesurer la discrimination... Je pense que les indicateurs en France ne sont pas les meilleurs de l'Union européenne. Cependant, nous avons beaucoup de problèmes de discrimination fondée sur l'origine, la couleur de peau, l'ethnicité, etc. Nous avons un assez bon indice d'inclusion, mais selon certaines statistiques, un quart des enfants handicapés sont scolarisés à domicile en raison du manque d'infrastructure. Nous avons un

indice de genre pas si mal... Mais parmi les pays européens, nous ne sommes que 20ème. En même temps, 105 femmes en France ont été tuées par leur partenaire. Voilà à peu près...

[I] Merci ! Et dans le contexte étudiant ?

[R] Je n'ai pas de données précises sur les étudiants. Nous ne les considérons pas comme une catégorie distincte, ils font simplement partie de la société, dont la perception peut encore être modifiée. Je suis presque sûre qu'ils ont des indicateurs moyens en France, voire meilleurs, si mon travail n'a pas été vain.

[I] Quel type de discrimination est le plus répandu ?

[R] Je dirais que c'est probablement la discrimination basée sur l'origine ethnique, suivie immédiatement par la discrimination basée sur la couleur de peau. Autrefois, on appelait cela la discrimination raciale, mais je n'aime pas ce terme. En particulier, la discrimination contre les Roms semble être très active. Mon avant-dernier poste était d'ailleurs axé sur l'intégration de la communauté Rom dans le système éducatif. Beaucoup d'enfants roms n'ont pas accès à une éducation de qualité, ce qui détériore leur situation sociale. Et selon mes connaissances, c'est un problème général pour de nombreux pays européens.

[I] Pouvez-vous nommer autre chose ?

[R] Hmm... Cela semble contredire l'image de l'Europe et de la France, mais nous sommes assez homophobes en tant que pays. Cependant, j'ai l'impression que les nouvelles générations deviennent de plus en plus tolérantes et acceptantes. Cela se voit déjà dans nos marches, d'ailleurs.

[I] Quels facteurs influent sur le développement et la réduction de la discrimination dans le pays ?

[R] Il y a de nombreux aspects différents. Tout d'abord, il est important d'avoir des lois qui protègent les droits de tous et luttent contre la discrimination. Si les lois travaillent pour nous, c'est déjà la moitié du chemin. Ensuite, il est essentiel que tout le monde prenne conscience du problème de la discrimination et comprenne pourquoi c'est mal. Plus les gens sont au courant, plus il y a de chances de changer quelque chose. Je pense que la France remplit bien ces deux points... Et bien sûr, l'éducation joue également un rôle important, surtout si nous parlons de l'environnement étudiant. Les écoles françaises enseignent aux élèves dès leur plus jeune âge que toutes les personnes sont égales, donc à l'avenir, cela fera partie intégrante de notre culture et influencera vraiment la situation à l'université et au travail.

[I] Est-ce que l'économie du pays est importante selon vous ? C'est un facteur indirect.

[R] Oui, l'économie est également importante, car si tout le monde a la possibilité de travailler et de recevoir un salaire décent, moins de gens se sentiront exclus. Cela concerne également la possibilité de mener des campagnes contre le harcèlement, de soutenir les victimes, et d'augmenter l'inclusivité des villes, par exemple. Oui, c'est très important...

[I] Est-ce que surmonter la discrimination est impossible sans prospérité économique ?

[R] Non, je ne dirais pas ça. C'est certainement plus difficile, mais les deux ne sont pas directement liés.

[I] Peut-on identifier un coupable dans le phénomène de la discrimination ? Est-ce la victime, l'agresseur ou le système ?

[R] Eh bien, ce n'est certainement pas la victime. Je dirais le système, mais en disant cela, j'enlève la responsabilité de l'agresseur, et je ne pense pas que ce

soit juste. Je dirais que le monde, qui reste déjà inégal, a un impact, mais la dernière décision est toujours prise par l'individu.

[I] Quels sont les principaux moyens de lutter contre la discrimination dans l'enseignement supérieur ?

[R] Tout ce que j'ai mentionné auparavant... améliorer la sensibilisation des étudiants au problème et aux moyens de le résoudre, améliorer les politiques internes, prendre des mesures actives.

[I] Selon vous, qu'est-ce qui est le plus efficace parmi ce que vous avez mentionné ?

[R] Tout doit fonctionner ensemble. On ne peut pas dire que les affiches sont les meilleures et que nous n'avons besoin de rien d'autre. Les méthodes évoluent constamment. Par exemple, au cours des 10 dernières années, nous avons commencé à passer à des structures web, à développer des plateformes où les gens peuvent déposer des plaintes ou obtenir des informations sur l'aide disponible.

[I] Est-il important d'impliquer les étudiants selon vous ?

[R] Oui, je n'ai aucun doute là-dessus. 80% de ce que nous faisons doit attirer les étudiants. Nous voulons qu'ils soient actifs, pas indifférents.

[I] Y a-t-il des postes vacants pour les étudiants dans votre équipe ?

[R] En fait non... la plupart de ceux qui travaillent avec moi ne sont plus étudiants, mais ce sont toujours des jeunes de 25 à 35 ans. Mais c'est une bonne idée... Je vais y réfléchir.

[I] Nous allons maintenant passer au dernier bloc, qui couvrira davantage vos émotions et votre attitude.

Bloc 3. Opinion personnelle. Je vais vous demander votre avis subjectif en tant que personne liée à ce domaine.

[I] A quel point la discrimination peut-elle être dangereuse pour une personne ?

[R] La discrimination, surtout lorsqu'elle est constante, vous fait vous sentir sous-estimé et moins que complet. Si vous êtes constamment confronté à des actes ou à des paroles négatives en raison de votre race, de votre sexe, de votre orientation ou de toute autre caractéristique, cela brise votre esprit et diminue votre estime de soi. Ce qui a un impact sur votre bien-être général, vos performances scolaires et professionnelles, et votre vie personnelle. Cela crée un cercle vicieux d'émotions négatives qui détruit simplement la personne.

[I] Comment la discrimination affecte-t-elle spécifiquement les étudiants ?

[R] De la même manière que je l'ai déjà mentionné... Cela altère leur bien-être, diminue leurs notes et les fait se sentir encore plus opprimés.

[I] Pourquoi avez-vous décidé de vous engager dans cette cause ?

[R] C'était plutôt accidentel. Je suis diplômée de l'uFC, et à l'époque, je cherchais un emploi. Il y avait une offre d'emploi pour un travailleur social, que j'ai fini par occuper, et deux ans plus tard, j'ai commencé à occuper mon poste actuel.

[I] Aimez-vous votre travail ?

[R] Oui, je ne regrette pas. Je pense que c'est ma place. Je sens que je fais du bien pour les autres, et en plus, ce travail correspond à mes besoins et à mes capacités.

[I] Vous ou vos connaissances avez-vous été confronté à la discrimination à l'université ? Pourriez-vous partager plus en détail cette expérience ?

[R] En tant que femme, je vois assez souvent des manifestations de discrimination de genre, mais à l'époque de mes études, ce sujet était étudié, et même s'il y avait de la discrimination, nous ne le remarquions pas. Je ne peux même pas me souvenir des histoires de mes amis maintenant...

[I] En tout cas, je vous suis très reconnaissante pour cet entretien. C'était très agréable et instructif de discuter avec vous !

[R] Oui, merci à vous aussi...

[I] Peut-être que j'ai oublié de poser quelque chose pendant l'entretien, et vous aimeriez en dire plus ?

[R] Je pense que nous avons bien couvert ce sujet.

[I] Pourriez-vous terminer cet entretien par un bref message adressé aux victimes de harcèlement ou de discrimination, ou aux harceleurs, ou aux autorités, selon votre choix ?

[R] Pour ceux qui font face au harcèlement ou à la discrimination : rappelez-vous que vous n'êtes pas seuls. Il est important de parler de vos sentiments et de chercher du soutien auprès de vos amis, de votre famille ou de conseillers professionnels. Soyez forts et restez fidèles à vous-mêmes. Pour ceux qui peuvent causer du harcèlement ou de la discrimination : comprenez votre responsabilité et votre influence sur les autres. Respectez la diversité et efforcez-vous de créer un environnement où chaque personne peut se sentir en confiance et respectée.

[I] Merci beaucoup pour votre temps et pour avoir pris le temps de me répondre ! Cette conversation a été incroyablement intéressante et instructive. Je vous souhaite beaucoup de succès dans

