

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра публічного управління та адміністрування

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування

_____ О.Н. Євтушенко

“ _____ ” _____ 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: **ПОЛІТКОРЕКТНІСТЬ ЯК НЕВІД’ЄМНА СКЛАДОВА
ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Керівник: д.ю.н., професор

Коваль Алла Анатоліївна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент: к.н.держ.упр., доцент

Шульга Анастасія Алімівна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала: студентка VI курсу 635МЗ групи

Кізюн Яна Михайлівна

(П.І.Б.)

Спеціальності: 281 «Публічне управління та
адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП: «Державна служба»

Миколаїв – 2024 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЛІТКОРЕКТНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	7
1.1. Історія виникнення феномену «політкоректність»	7
1.2. Політкоректність та професіоналізм в категоріальному апараті науки публічного управління	11
РОЗДІЛ 2. ПОЛІТКОРЕКТНІСТЬ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	19
2.1. Нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі	19
2.2. Види політкоректної лексики.....	32
2.3. Культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців	38
РОЗДІЛ 3. ПОЛІПШЕННЯ ПОЛІТКОРЕКТНОЇ ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	49
3.1. Аналіз рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов та способи його підвищення	49
3.2. Впровадження в Україні іноземного досвіду формування політкоректної публічної служби	59

ВИСНОВКИ	68	
СПИСОК	ВИКОРИСТАНИХ	ДЖЕРЕЛ
.....	71	
ДОДАТКИ	79	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сьогодні питання політкоректності стає особливо актуальним, коли відбувається переоцінка традиційної системи цінностей та змінюються норми комунікативної поведінки. Більш того, час, у який ми живемо, – це одна з перехідних епох в історії культури нашої держави й утвердження її ідентичності, самобутності і незалежності, коли перед суспільством гостро постають питання про необхідність подолання агресії, нетерпимості, насильства та дискримінації. Все це вимагає більш відповідального ставлення до власної поведінки і культури спілкування, що полягає, насамперед, в уникненні будь-яких висловлювань, жестів чи рухів, які можуть певним чином зачіпати чи принижувати честь і гідність людей. Адже кожна особистість заслуговує на рівне, неупереджене та поважливе ставлення до себе та до власних переконань.

Не є винятком у цьому контексті й інститут публічної служби, який вже не один рік зазнає трансформаційних змін, кадровий склад якої є «обличчям» держави. У тяжкі для країни часи, реалізуючи функції держави та виконуючи публічно-управлінську діяльність, вони стають міцним оплотом як для самої країни, так і для суспільства. Дивлячись на громадсько-державницьку позицію та безперервну працю публічних службовців, люди мають не втрачати віру і надію на незламність та непохитність України. Тому для будь-якого публічного службовця так важливо бути не просто фахівцем, а бути прикладом виняткового професіоналізму та надзвичайної відданості справі.

Враховуючи зазначене, питання політкоректності як невід'ємної складової професіоналізму публічних службовців за сучасних умов є вкрай важливим, яке потребує розроблення науково-обґрунтованих положень і практичних рекомендацій.

Стан наукової розробки теми. Значний внесок у дослідження політкоректності зробили як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед яких можна назвати: Д.Л. Бородину, О.І. Горінецького, О.А. Гриву, У. Еко, О.В. Завадську, Л.М. Задояну, М.Г. Іоффе, О.В. Каптюрову, Ю.В. Колядич, В.А. Ляпунову, О.В. Нехаєнко, С.В. Савойську, О.В. Сінькевича, В.В. Тарасова, І.В. Хоцянівську та ін. Безпосередньо питання політкоректності на публічній службі досліджували: В.І. Андріяш, Н.Ф. Артеменко, Н.О. Євтушенко, В.М. Ємельянов, Н.Р. Нижник, А.А. Шульга. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання політкоректності, як невід'ємної складової професіоналізму публічних службовців, особливо в умовах війни, потребує додаткових досліджень.

Метою роботи є характеристика політкоректності як невід'ємної складової професіоналізму публічних службовців за сучасних умов.

Зазначена вище мета досягається постановкою таких завдань:

- розглянути теоретичні аспекти політкоректності у професійній діяльності публічних службовців;
- охарактеризувати нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі;
- окреслити види політкоректної лексики та навести відповідні приклади;
- розкрити культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців;
- проаналізувати рівень політкоректності публічних службовців за сучасних умов та запропонувати способи його підвищення;
- обґрунтувати необхідність впровадження в Україні іноземного досвіду формування політкоректної публічної служби.

Об'єктом роботи є суспільні відносини, які складаються у процесі формування політкоректного середовища.

Предметом роботи є політкоректність публічних службовців.

Методи дослідження. Методологічну основу роботи складають

загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Безпосередньо за допомогою формально-логічного методу розглянуто теоретичні аспекти дослідження політкоректності у професійній діяльності публічних службовців. На основі порівняльно-правового методу охарактеризовано нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі. Використання лінгвістичного та типологічного методу дало змогу окреслити види політкоректної лексики та навести відповідні приклади. За допомогою наративного та причино-наслідкового аналізу розкрито культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців. За допомогою фокусованого групового інтерв'ю, шкалювання та узагальнення здійснено аналіз рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов та запропоновано способи його підвищення. Застосування системно-аналітичного методу дало змогу обґрунтувати необхідність впровадження в Україні іноземного досвіду формування політкоректної публічної служби. На основі методів узагальнення і групування зроблено відповідні висновки дослідження.

Наукова новизна дослідження. Дана робота є самостійною науковою працею у галузі публічного управління, в якій авторкою отримано науково-обґрунтовані результати, що розкривають багатоаспектність політкоректності як невід'ємної складової професіоналізму публічних службовців за сучасних умов. Основні положення кваліфікаційної роботи, що визначають її наукову новизну, полягають: в уточненні поняття «політкоректність»; у структуризації політкоректної мови і поведінки публічних службовців; в аналізі рівня політкоректності публічних службовців в Україні на сучасному етапі; у формулюванні способів поліпшення політкоректної поведінки публічних службовців в умовах воєнного стану.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що на основі аналізу нормативно-правової бази і наукових праць з публічного управління, у кваліфікаційній роботі досліджено політкоректність як

невід'ємної складової професіоналізму публічних службовців за сучасних умов. Результати проведеного дослідження можуть бути використані: у практичній діяльності публічних службовців та інших представників публічно-владного сектору для підвищення ефективності управління та якості надання публічних послуг населенню; у науково-дослідній діяльності для вироблення дієвих способів підвищення рівня політкоректності публічних службовців; у навчальному процесі для підготовки високопрофесійних управлінських кадрів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки дослідження апробовано у формі однієї доповіді на XXVII Всеукраїнській щорічній науково-методичній конференції «Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» (м. Миколаїв, 6-10 листопада 2024 р.).

Публікації. Окремі положення кваліфікаційної роботи знайшли своє відображення в одній науковій статті на тему: «Політкоректність як невід'ємна складова професіоналізму публічних службовців: культурно-поведінковий аспект» (Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, 2024, № 4 (прийнято до друку)).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 84 сторінки, основного тексту – 70 сторінок. Список використаних джерел налічує 77 найменувань. Робота містить 18 малюнків та 5 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЛІТКОРЕКТНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Історія виникнення феномену «політкоректність»

Дві світові війни та наслідки від них для усього світу стали своєрідними передумовами для формування толерантного відношення людей один до одного. Міжнародна політика у післявоєнні роки почала ґрунтуватись на антидискримінаційних ідеях. Проте у національних законодавствах різних країн суспільно прийнятне ставлення/спілкування не набуло нормативного закріплення.

Поняття «політкоректність» активно почали використовувати лише з 80-х років минулого століття у США. У той час консервативні представники американських університетів застосовували даний термін для позначення різних соціальних рухів з питань культурного плюралізму, захисту прав сексуальних меншин, гендерної рівності (особливо на керівних посадах, зокрема, у сфері публічного управління), обмеження проявів неприйнятних форм поведінки, таких як расизму, сексизму, гомофобії тощо [69, с. 206]. Водночас деякі науковці стверджують, що термін «політкоректність» з'явився набагато раніше. Так, наприклад, американський сенатор Роберт Лафоллет згадуючи своє навчання у Вісконсинському університеті у власній автобіографії (1912 р.) писав, що «в ті часи люди не дотримувались коректних політичних та економічних поглядів, оскільки їм бракувало соціологічної та політично економічної освіти» [66, с. 7].

Більшість дослідників схиляються до думки, що такий феномен як «політкоректність» виник як відповідь на соціально-економічні системи у міжвоєнний період ХХ ст. – капіталізм, фашизм, комунізм. У 1929 р. була

створена Франкфуртська наукова школа, представники якої (Теодор Адорно, Герберт Маркузе, Еріх Фромм) жорстко критикували капіталізм та марксизм-ленінізм як негнучкі системи суспільної організації, що сповненні антигуманності, соціальної упередженості і стереотипності.

Свого часу один із прибічників Франкфуртської школи (Герберт Маркузе) сказав, що: «Захід здійснив геноцид проти всіх цивілізацій та культур, з якими стикався. США та західна цивілізація – найбільше у світі місце зосередження расизму, сексизму, ксенофобії, антисемітизму, фашизму та нарцисизму. Американське суспільство – гнітюче і порочне, таке, яке не заслуговує на відданість йому»[7]. Відповідно вся діяльність цієї наукової школи була спрямована на завоювання та знищення Західної цивілізації, шляхом використання контркультури 60-х років минулого століття, прогресивізму, мультикультуралізму, а також політкоректності.

Розвиток політкоректності з позиції лінгвістики у той період був зумовлений своєрідним «пом'якшенням» суспільного устрою, появою нових тенденцій у житті людей та збереженням у мові одиниць, які мали дещо негативну конотацію (сумарне чи тотальне значення слова, як описове, так і емоційне) стосовно цих змін. Безпосередньо у США афроамериканська частина суспільства була обурена расизмом англійської мови і вимагала її дерасилізації (усунення превалювання однієї раси/етносу над іншими). Оскільки на їх думку, етнічна назва «black» була дискримінаційною у порівнянні із позитивним значенням слова «white»[25, с. 71-72]. Разом із тим, представники жіночих рухів та їх прибічники стверджували, що ця мова тотально наповнена словами/словосполученнями, що мають гендерно-дискримінаційний підтекст, які необхідно вилучати з англомовної лексики (див. Додаток А) [42, с. 20-21].

У 70-ті роки ХХ ст. відбулася мовна реформа «гендерного забарвлення», результатом якої стало очищення англійської мови від ознак сексизму. До речі, цей термін вперше з'явився саме у цей період у жіночому визвольному русі США, й означає набір слів/висловлювань, зміст яких

сповнений упередженим ставленням/стереотипністю до людей певної статті чи гендеру. Ідеологія сексизму ґрунтується на установках чи переконаннях, відповідно до яких жінкам або чоловікам хибно приписується/заперечується володіння певними вміннями, навичками та якостями. Іншими словами це нав'язування суспільству гендерних стереотипів та виховування у людей упередженого ставлення з позитивним або негативним забарвленням до тієї чи іншої статті, формування так званого сексистського світосприйняття. Адже ще з дитинства людині закладається безліч стереотипів: хлопчики граються з машинками, а дівчата – із ляльками; чоловіки повинні бути сильними і сміливими, а жінки – стежити за власною зовнішністю і фігурою; чоловіки повинні працювати і заробляти гроші, щоб утримувати родину, а жінки – виховувати дітей та доглядати за господарством [8, с. 56].

Враховуючи зазначене, хочеться сказати, що сексизм так глибоко укорінився не лише в нашій повсякденній мові, а й у нашій свідомості й загалом в українській культурі. І коли мова йде про те, що не зовсім коректно говорити про виключно жіночі чи чоловічі професії, або просто називати жінок вразливою верствою населення, то більшість із нас навіть цьому не надає значення і вважає, що це не є чимось помилковим. У той же час, для окремої частини американського суспільства це було важливим і однозначно помилковим. Така стійка позиція дала потужний поштовх для формування сучасної політкоректної мови, при чому не лише в США, а й в усьому світі.

Таким чином, ідея політкоректності з кожним десятиліттям ХХ ст. набувала все більшого поширення, при цьому не лише на території США, а й в інших країнах світу і вже у 90-х роках і до сьогодні стала невід'ємною частиною сфери публічного управління (див. Рис. 1.1).

Наприкінці ХХ ст. – на початку ХХІ ст. боротьба за політкоректність перетворилась у над гостру політичну проблему, вирішення якої призвело до вагомих змін у комунікативному процесі, шляхом очищення мови від ознак «расизму», «сексизму», «ксенофобії», дискримінації за матеріальним, соціальним і фізичним станом, віросповіданням тощо. У результаті

політкоректність стала нормою соціокультурної і мовної поведінки, поступово перетворившись в ідеологію сучасної західної демократії, яка «ґрунтується на концептах справедливості, рівноправ'я, дотримання прав людини» [16, с. 350].

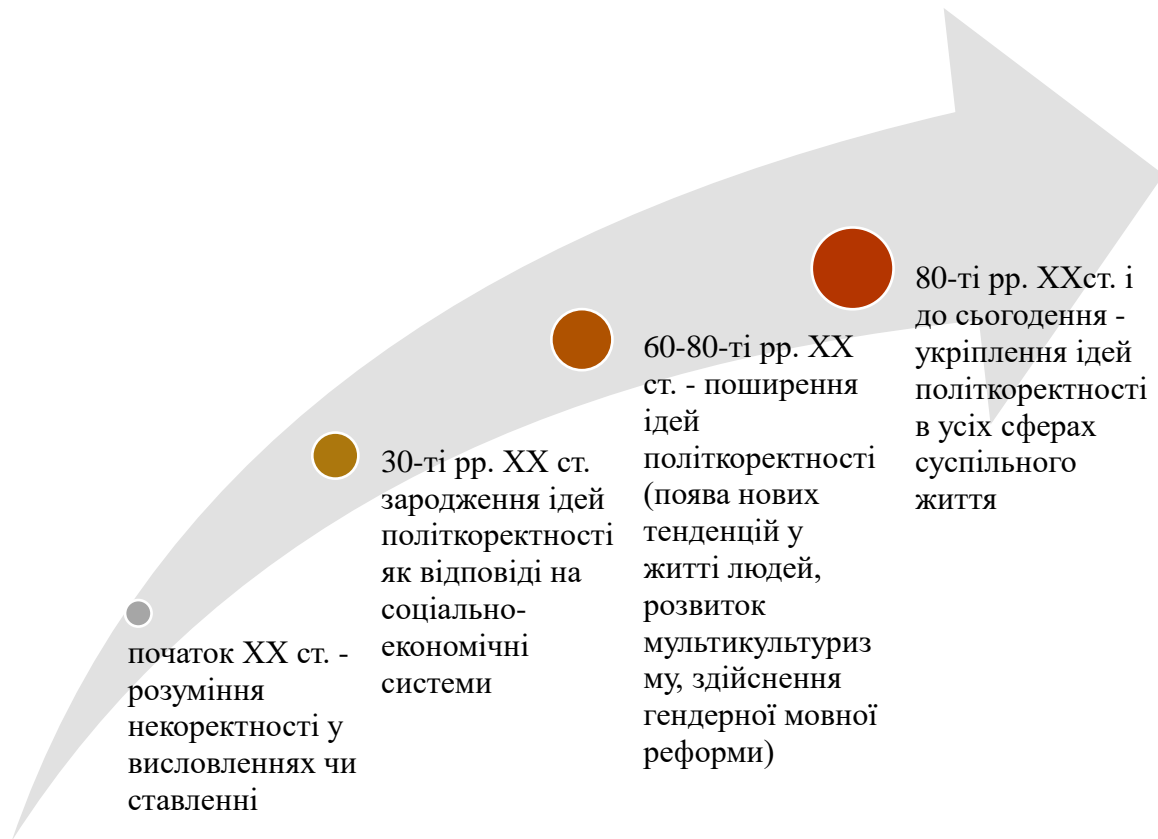


Рис. 1.1. Еволюція суспільно-лінгвістичного феномену «політкоректність»

Водночас існують і протилежні думки щодо виникнення й оцінки феномену політкоректності. Є науковці, котрі вважають, що такий феномен виник напочатку XX ст. як замах на традиційні ліберальні цінності (наприклад, на перший план висуваються права жінок та їх захист, а права чоловіків – порушуються та нівелюються), а вже наприкінці XX ст. – як умисний замах на свободу слова, оскільки унеможлиблює вільне висловлювання людини та її поглядів, навіть якщо вони носять негативне забарвлення. Сучасні дослідники взагалі оголосили, що політкоректність є найбільшою інтелектуальною загрозою XXI ст., котра підриває світоглядні основи суспільства, виступає інструментом виникнення і загострення соціальних конфліктів, а також негативно відбивається на рівні політичної й

правової культури людей. На наш погляд, така наукова позиція має право «на життя», тому що дійсно, як показує досвід, в сучасній історії не завжди політкоректна лексика виступала інструментом примирення та зниження рівня соціальної напруги. А була маніпулятивним засобом та способом «вип'ячування» фізичних чи психологічних недоліків/особливостей людини, на чому окремі особи «робили» собі службову чи політичну кар'єру, збагачувались, замість того, щоб робити конкретні дії, спрямовані на розв'язання реально існуючих проблем у суспільстві.

Отже, політкоректність як суспільно-лінгвістичний феномен виник на початку ХХ ст. через прагнення людей викоренити пригноблення та дискримінацію за ознакою кольору шкіри, раси, етносу, статті, віку, матеріального становища, віросповідання тощо на всіх соціальних рівнях у результаті зміни соціально-культурного вектору розвитку суспільства. Це призвело, насамперед, до вагомих змін у мові. На сьогодні політкоректність не є винятком, а невід'ємною частиною спілкування, у тому числі публічних службовців.

1.2. Політкоректність та професіоналізм в категоріальному апараті науки публічного управління

Сьогодні політкоректність, як норма соціально-прийнятної поведінки, є атрибутом сучасного громадянського суспільства демократичних країн, в яких особливу роль відведено публічно-владним інститутам й публічній службі, зокрема, що «задають тренд» правомірної поведінки.

Досліджуване поняття можна трактувати по-різному, зважаючи на те, що саме вкладається у нього та в якому контексті його застосовують. Деякі вчені (наприклад, В. Реймонт) стверджують, що політкоректність – це «ідеологічно-політичний рух 1980–1990 рр. що сформувався і був поширений

ліберальними групами у США, які виступали за дотримання норм нейтральної мови щодо статі, віку тощо» [77, с. 286]. Зокрема, Ф. Беквіті М. Бауман у передмові до своєї книги «AreYouPoliticallyCorrect?» визначають політкоректність як «мережу взаємозв'язаних ідеологічних переконань, що ставлять під сумнів основи університетської освіти: традиційний навчальний план, погляди на об'єктивність отримуваних знань, надаючи значення культурним, статевим, класовим і расовим відмінностям» [75, с. 72].

Інші вчені (наприклад, Г. Лоурі) переконані, що це виключно «угода щодо обмеження суспільної думки, яка діє у певних колах» [76, с. 134]. У свою чергу, є дослідники (наприклад, І.Ф. Лощенова, В.В. Нікішина), котрі розуміють політкоректність як гасло, що ілюструє ліберальний вектор розвитку сучасної політики [34, с. 103]. Ці позиції ми не поділяємо, погоджуючись із більшістю науковців (наприклад, Р. Белл, О.В. Завадська), котрі тлумачить політкоректність як норму певної поведінки (соціокультурної чи мовної) [16, с. 350] або як ідеологію сучасної західної демократії – побудови соціальної згуртованості в групі [4, с. 8], під якою розуміється «здатність забезпечити доброзичливі взаємостосунки між всіма членами суспільства» [1, с. 147].

Також можна погодитись із вітчизняними дослідниками (наприклад, Д.Л. Бородіна), які вважають, що політкоректність виникла, як «культурно-поведінкова і мовна тенденція, націлена на заміну сталих термінів, здатних зачепити почуття і гідність тієї або іншої особи» (див. Табл. 1.1) [5, с. 82]. У цьому контексті цікавою на наш погляд, є позиція В.М. Ємельянова та Н.О. Євтушенко, котрі безпосередньо вважають, що «політкоректність, накладає свій відбиток на лексику, на синтаксис, морфологію і словотвори, призводить до зміни у культурній сфері, а соціальна реальність відтворюється людьми під впливом її інтерпретації і знань про неї за допомогою мови, яка має центральне значення для конструювання соціальної реальності, яка втілюється в соціально організованих актах інтерпретації» (див. Рис. 1.2) [15, с. 705].

Таблиця 1.1

Матриця сутності поняття «політкоректність» з позиції різних науковців

Дослідник \ Сутність поняття	Як новий спосіб мовного вираження	Як засіб усунення дискримінації	Як інструмент маніпуляції	Як механізм лібералізації культурних процесів	Як норма поведінки
Реймонт В.				+	
БеквітФ.	+		+	+	
Бауман М.	+		+	+	
Лоурі Г.			+		
Лощенова І.				+	
Нікішина В.				+	
Белл Р.					+
Базилєв В.				+	
Завадська О.					+
Андріяш В.				+	+
Євтушенко Н.				+	+
Бондарук Я.	+	+	+	+	
Лоусон Т.	+	+		+	
Трофімова З.	+	+		+	
Бородіна Д.					+

При цьому вітчизняні лінгвісти і соціологи постійно наголошують на умовності самого поняття «політичної» коректності. Оскільки «толерантна» лексика не завжди пов'язані з політикою чи політичними ідеями [43, с. 64].



Рис. 1.2.Різновекторність тлумачення поняття «політкоректність» [73, с. 727]

Окремо хотілося б зазначити, що не всі дослідники у позитивному сенсі трактують поняття «політкоректність». Так, наприклад, свого часу, про недоліки ідеї політкоректності говорив У. Еко, який вважав, що замість удосконалення суспільства ця доктрина пропонує удосконалювати мову. «Коли суспільство починає називати неходячих не «інвалідами», а «альтернативно розвинутими» замість того, щоб будувати для них пандуси, зрозуміло одне: лицемірно розправившись із попереднім терміном, провели косметичний ремонт сходів», – пише філософ. Учений справедливо зазначав, що «політкоректність покликана насаджувати толерантність, а це перетворює її на новітню форму фундаменталізму, який канонізує букву, нехтуючи духом самої доктрини. У певному сенсі політкоректність починає протистояти толерантності, оскільки передбачає нетолерантне ставлення до тих, хто не підтримує її ідеологію та практику». Продовжуючи цю думку, У. Еко стверджував, що «через політкоректність глобалізована культура потрапила в ситуацію *zugzwang* (цугцванг) – не ходити не можна, а кожен хід лише погіршує становище гравця» [11, с. 169]. Цікавою також у цьому контексті, на наш погляд, є позиція сучасної вітчизняної дослідниці О. Сінькевич, яка називає політкоректність «багатоголовим чудовиськом та терором доброчесності, сучасною інквізицією, яка вишукує політично некоректну ересь і влаштовує еретикам аутодафе у вигляді переслідувань, кампаній по дискредитації, каральної цензури» [67, с. 7]. У свою чергу, Ю.В. Колядич, І.В. Хоцянівська говорять про те, що «політкоректність – це заздалегідь задане ідеологічне обмеження погляду на світ» [29, с. 157]. Враховуючи таку позицію вчених ми погоджуємось із тим, що політкоректність – це маніпулятивний інструмент, який можна використовувати як на благо, відстоюючи права меншин, так і для посилення розбрату у суспільстві.

Отже, узагальнюючи наведене, політкоректністю є певна модель поведінки (спосіб життя), направлена на згладжування «гострих кутів» при спілкуванні з різними верствами та групами (віковими, етнічними,

статевими, релігійними тощо) населення з метою недопущення будь-яких утисків чи приниження честі й гідності людини, шляхом використання стилістично-нетральної лексики і невербальної комунікації. Це одночасно й маніпулятивний інструмент (негативного і позитивного характеру залежно від певних умов й обставин), який використовується у комунікативному процесі для встановлення меж на морально-ціннісному рівні. Вважаємо, що за сучасних умов політкоректність сприяє позитивним змінам у всіх сферах українського суспільства, сприяючи розумінню і прийняттю різноманітності, а також не обмеженню свободи вибору та підтримці рівних можливостей абсолютно для всіх людей.

Якщо вести мову про таке поняття як «професіоналізм», то воно є багатогранним і по-різному тлумачиться дослідниками. Так, наприклад, деякі вчені обмежують зміст цього терміну виключно сферою професійних компетенцій фахівця, інші – лише як психологічну якість особистості, яка оволоділа певною професією [37, с. 15]. У цьому сенсі нам імпонує думка І.М. Хоржевської, яка стверджує, що професіоналізм є «вищим щаблем у розвитку людини як суб'єкта пізнання, праці, спілкування, критерієм рівня якого є ступінь відповідності знань, умінь і навичок фахівця сучасним досягненням науки і практики в цій області» [71, с. 112].

З позиції науки публічного управління, професіоналізм являє собою «глибоке та всебічне знання і володіння практичними навичками в певній галузі суспільно корисної діяльності» [10, с. 318]. У більш вузькому значенні, професіоналізмом є «здобута у процесі професійного розвитку якість людини, що відповідає вимогам професії або перевищує їх та полягає у досконалому знанні фахівцем своєї справи, сутності роботи, що виконується, способів та засобів досягнення поставленої мети, здатності інноваційно мислити і приймати ініціативні рішення, відкритості до набуття нового досвіду» [12, с. 370].

Отже, професіоналізм – це особлива властивість людей систематично й ефективно виконувати трудові завдання із заданими показниками якості. У

понятті «професіоналізм» відображається такий рівень виконання роботи, який відповідає стандартам та об'єктивним вимогам і потребам, що існують у суспільстві. Людина набуває цю багатокомпонентну властивість у результаті спеціальної підготовки/навчання/тренувань та накопичення особистого досвіду роботи (див. Рис. 1.3) [3].

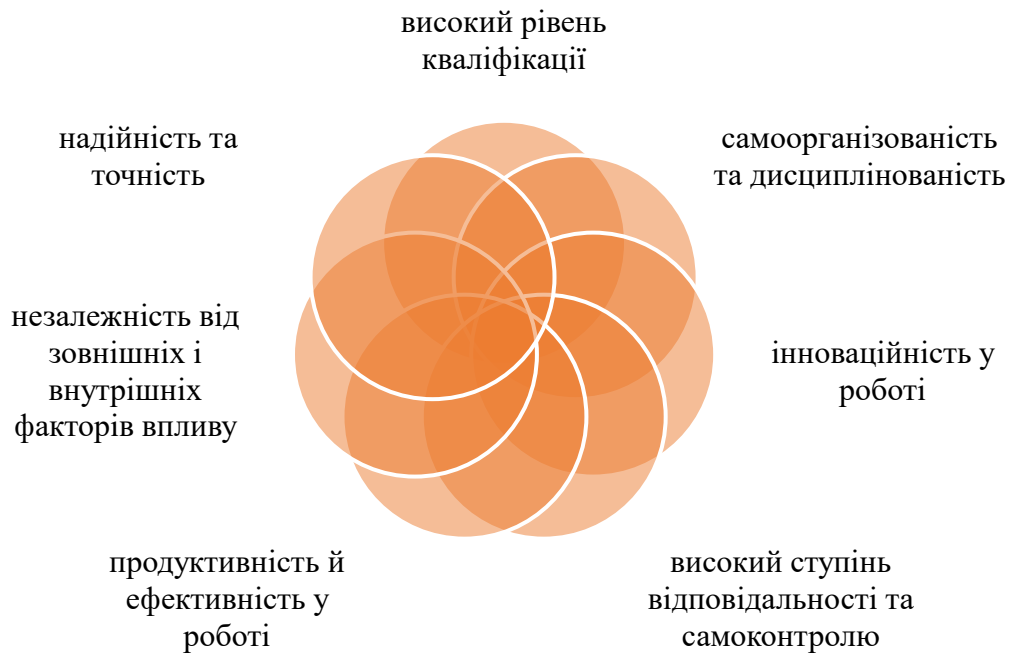


Рис. 1.3. Багатокомпонентність професіоналізму

Якщо говорити про професіоналізм у контексті публічної служби, то це, по-перше, наявність вищої освіти з кваліфікацією бакалавра чи магістра, що дозволяє виконувати публічному службовцеві не лише фахові функції, але й загальні функції управління; по-друге – якісне виконання службових завдань і функцій, що характерні для конкретного виду публічно-владної діяльності чи сфери публічного управління [44, с. 70]. Іншими словами, професіоналізм – це здатність публічних службовців чи їх колективу визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах законодавчо визначених повноважень [45, с. 153].

Для публічних службовців професіоналізм – це не тільки одна з

основних вимог, що визначає професійну діяльність працівників, але їй необхідна законодавча умова, без якої неможливе отримання права на здійснення відповідних посадових повноважень [36, с. 169].

На кінець хотілося б зазначити, що сьогодні професіоналізм публічних службовців тісно пов'язаний із бурхливим розвитком науково-технічного прогресу, професійна діяльність яких все далі йде вперед у напрямі поєднання таких сутнісних сторін, як творча, пізнавальна, виховна, регулятивна, управлінська, споживча, естетична. Як, наслідок, у змісті професії публічного службовця все в більшій мірі реалізується саме творчий потенціал працівника, що висуває нові вимоги до його професійної підготовки [13, с. 237]. Більше того, за сучасних умов професіоналізм не можна уявити без політкоректності, вона є складовою його частиною. Тому що професіоналізм не тільки про рівень підготовки, знань і досвіду публічного службовця, а про культуру його мови і поведінки, ставлення до оточуючих і навколишнього світу (див. Рис. 1.4).

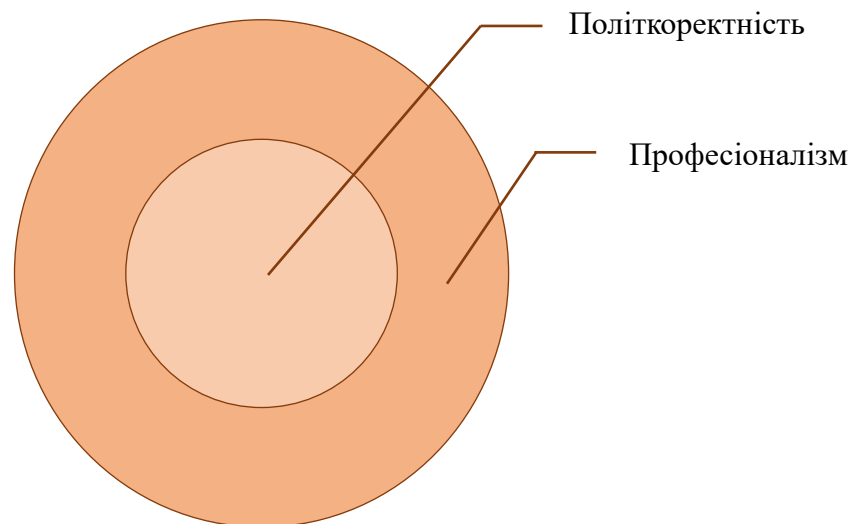


Рис. 1.4. Співвідношення професіоналізму та політкоректності

Отже, професіоналізм – це сукупність найкращих особистісних рис та фахових умінь і навичок людини, які формуються протягом усього її життя. Професіоналізм публічних службовців є індикатором якості їх роботи, від

чого напряму залежить якість надання публічних послуг населенню та ефективність здійснення публічного управління.

Висновки до Розділу 1

Політкоректність, як суспільно-лінгвістичний феномен, виник на початку ХХ ст. через прагнення людей викоренити пригноблення та дискримінацію за ознакою кольору шкіри, раси, етносу, статті, віку, матеріального становища, віросповідання тощо на всіх соціальних рівнях у результаті зміни соціально-культурного вектору розвитку суспільства. На сьогодні політкоректність є невід’ємною частиною спілкування.

Політкоректність з позиції науки публічного управління є певною моделлю поведінки (спосіб життя), яка направлена на згладжування «гострих кутів» при спілкуванні з різними верствами та групами (віковими, етнічними, статевими тощо) населення з метою недопущення будь-яких утисків чи приниження честі й гідності людини, шляхом використання стилістично-нетривальної лексики і невербальної комунікації. Ідея політкоректності полягає у подоланні соціальної несправедливості та покращенні соціальних відносин, боротьба за демократизацію суспільства. Водночас, політкоректність – це маніпулятивний інструмент (негативного і позитивного характеру залежно від певних умов й обставин), який використовується у комунікативному процесі для досягнення певної мети.

Професіоналізм представляє собою сукупність найкращих особистісних рис та фахових умінь і навичок людини, які формуються протягом усього її життя.

РОЗДІЛ 2

ПОЛІТКОРЕКТНІСТЬ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

2.1. Нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі

Ідея політкоректності закріплена у численних міжнародних нормативно-правових актах, набуваючи все більшого світового визнання. Цікаво, що сам термін «політкоректність» у текстах міжнародних документів не згадується, а здебільшого застосовується таке поняття як «дискримінація», що вказує на рівне і толерантне ставлення та максимально безбар'єрну реалізацію загальнолюдських прав і свобод. Серед таких документів можна виокремити:

- Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН у грудні 1948 р., положення якої лягли в основу наступних міжнародних актів, регіональних документів, національних конституцій і законів щодо забезпечення прав і свобод людини. В ст. 7 цієї Декларації закріплено, що «всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації» [17]. Відповідно враховуючи зазначене можна сказати, що у цьому документі, котрий прийнятий більше ніж півстоліття тому закладено передумови до встановлення політкоректної поведінки в суспільстві;

- Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, що була прийнята 4 листопада 1950 р., стала тією міжнародною угодою, завдяки якій держави-члени Ради Європи і сьогодні

намагаються забезпечити кожній людині, яка перебуває під їхньою юрисдикцією, дотримання відповідних прав і свобод. Ухвалення цієї Конвенції стало відправною точкою для створення таких публічно-владних інституцій як Європейська комісія з прав людини (1954 р.) та Європейський суд з прав людини (1959 р.). Ключовою особливістю цього міжнародного документу є те, що він забезпечує дотримання прав і основоположних свобод людини на національному рівні та водночас гарантує дієву й ефективну систему їх захисту на міжнародному рівні. Україна, як член Ради Європи, ратифікувала Конвенцію лише в середині 1997 р., у результаті чого наша держава взяла на себе зобов'язання гарантувати та захищати передбачені цим документом відповідні права і свободи [74]. Дотримання політкоректності відображено безпосередньо у ст. 14 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод шляхом закріплення заборони дискримінації. Така заборонна означає, що «користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою» [14];

- Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, прийняту 25 грудня 1965 р., яка є зобов'язуючим документом для держав-учасниць щодо вжиття заходів для ліквідації всіх форм расової дискримінації, запобігання расизму в усіх його формах, зокрема расової сегрегації і, особливо, апартеїду. Адже такого роду дискримінації є посяганням на гідність особистості та проявом неполіткоректної поведінки, окрім того, порушують положення Загальної декларації прав людини та суперечать закладеним у Статуті ООН принципам. Відповідно з метою встановлення і дотримання дружніх і мирних відносин між країнами, в ч. 1 ст. 2 цього документи закріплено, що «держави-учасниці осуджують расову дискримінацію і зобов'язуються невідкладно всіма можливими способами

проводити політику ліквідації всіх форм расової дискримінації і сприяти взаєморозумінню між усіма расами» [39];

- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Це юридично обов'язкові документи, прийняті у грудні 1966 р. на основі положень Загальної декларації прав людини. У цих двох пактах максимально повно закріплено перелік та зміст основних прав людини, за порушення яких державами-підписантами буде притягнуто до різного рівня відповідальності. Щодо політкоректного ставлення до людини, то безпосередньо в ст. 26 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права проголошено, що «... закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини» [40]. У свою чергу, в ч. 2 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права визначено, що «... права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини» [41];

- Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнятої 18 грудня 1979 р., яка спрямована на подолання будь-яких форм відмінностей чи обмежень жінок у порівнянні з чоловіками у політичному та суспільному житті країни, у тому числі представляти свої уряди на міжнародному рівні і брати участь у роботі міжнародних організацій, у сфері освіти, охорони здоров'я, зайнятості та в інших сферах економічного і соціального життя, а також в усіх питаннях, що стосуються шлюбу та сімейних стосунків [30]. Відповідно реалізація положень цього документу передбачає політкоректне ставлення до жінок як з боку самих чоловіків, так й інших жінок у різних суспільних сферах та життєвих ситуаціях.

- Конвенцію про права осіб з інвалідністю, прийнятої 13 грудня 2006 р., яка зобов'язує держави, котрі її підписали сприяти, захищати та гарантувати повну реалізацію прав людьми з обмеженими можливостями та забезпечувати їх рівність перед законом й іншими особами, а також виявляти й усувати бар'єри, що перешкоджають їм користуватися своїми правами і свободами. Тобто всі люди з обмеженими можливостями є повноправними та рівноправними членами суспільства, відповідно, будь-які обмеження, утиск чи приниження їх честі й гідності або інший вияв неполіткоректної поведінки має каратися згідно з національним законодавством держав-підписантів цієї Конвенції [31];

- Декларацію ООН про сексуальну орієнтацію і гендерну приналежність, схвалену Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 2008 р. Цей документ, аналогічно як і Загальна декларація прав людини, має рекомендаційний характер і направлений на залучення країн до боротьби з будь-якими проявами неполіткоректної поведінки у різних її контекстах по відношенню до представників ЛГБТ-спільноти. Безпосередньо у цьому документі міститься заклик адресований державам-підписантам – «... забезпечити прийняття і ефективно втілення у життя законодавчих та інших засобів, спрямованих на боротьбу із дискримінацією за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, гарантувати повагу прав людини ЛГБТ» [70].

Окрім зазначених міжнародно-правових документів також можна назвати: Конвенцію про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (1951 р.); Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (1958 р.); Європейську соціальну хартію (1996 р.); Директиву Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. У положеннях цих документів містяться норми, котрі опосередковано врегульовують питання забезпечення політкоректності у трудових відносинах та інших видах зайнятості у різних суспільствах.

У вітчизняному законодавстві, зважаючи на міжнародно-правову практику, також не міститься нормативного визначення поняття «політкоректність», а лише закріплено принципи «дискримінаційної безбар'єрності». Так, у ст. 24 Основного Закону України проголошено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [32]. Положення цієї статті свідчить про вияв політкоректності по відношенню до різної категорії осіб, не зважаючи на відмінності у їх світогляді, віці, статті, матеріальному чи фізичному стані тощо.

На основі вказаної конституційної норми у різні часові проміжки були прийняті правові акти, що деталізують застосування політкоректності на публічній службі в Україні, з-поміж яких можна виокремити (в хронологічному порядку за датою їх прийняття):

- Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ, який визначає основи соціальної захищеності відповідної категорії осіб в Україні, гарантує їм рівні можливості для участі в усіх суспільних сферах, створення необхідних умов для ефективної реалізації прав і свобод, а також ведення повноцінного способу життя відповідно до їх індивідуальних можливостей, здібностей та інтересів. Цей Закон став одним із перших нормативних актів, в якому було закріплено і гарантовано політкоректне ставлення до людей з інвалідністю, при чому як з боку інших людей, так і з боку органів влади та їх посадових осіб. Безпосередньо в ч. 2 ст. 2 даного Закону визначено, що будь-який вияв дискримінації за ознакою інвалідності забороняється [56];

- Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 р. № 1135/2005,

виданий з метою підвищення рівня ефективності політики держави та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення однакового становища і можливостей усіх людей незалежно від їх статті. У даному документі містяться доручення голови держави щодо:

- 1) організації роботи державних органів виконавчої влади на основі гендерних підходів з урахуванням досвіду зарубіжних країн;
- 2) проведення науково-просвітницьких і виховних заходів, спрямованих на формування гендерно-нейтральної культури населення, а також провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності;
- 3) організації і здійснення навчання державних службовців на постійній основі з питань гендерного нейтралітету в сфері публічного управління та ін. [49].

У зв'язку із підписанням зазначеного Указу на офіційному рівні був закріплений обов'язок публічних службовців поводити себе в органах влади політкоректно, за невиконання якого на них, відповідно до чинного законодавства, покладається персональна відповідальність;

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV, який став одним із перших фундаментальних законодавчих актів, спрямованих на забезпечення рівноправного становища усіх людей незалежно від їх статті, заклавши підвалини ідеї політкоректності не лише на публічній службі, а в цілому, в українському суспільстві. У положеннях даного Закону визначено особливу роль і ступінь участі держави у формуванні толерантного ставлення людей один до одного у сфері освіти та медіа, у громадсько-політичній, соціально-економічній та інших суспільних сферах. У цьому контексті, важливою на наш погляд, є норма Закону, в якій прописано, що публічно-владні інституції та неурядові організації повинні сприяти збалансованому представництву статей (чоловіків і жінок) в управлінні та прийнятті рішень, для досягнення чого вони можуть у своїй діяльності застосовувати позитивні дії (ч. 2 ст. 7) [51]. Такими діями є заходи зі збільшення представництва тієї групи людей,

яка є дискримінованою за певною ознакою (в даному випадку за ознакою статті) (наприклад, обов'язкова присутність певного відсотку жінок у складі уряду). Безпосередньо в ст. 7 вказаного Закону закріплено перелік органів, установ й організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення паритетного становища як жінок, так і чоловіків та, які можуть вчиняти відповідні позитивні дії (див. Рис. 2.1) [51]. Переконавши, що такі законодавчі нововведення, прийняті майже двадцять років тому, слугували формуванню в Україні гендерно нейтральної лексики та уникненню мовного вираження гендерних стереотипів;

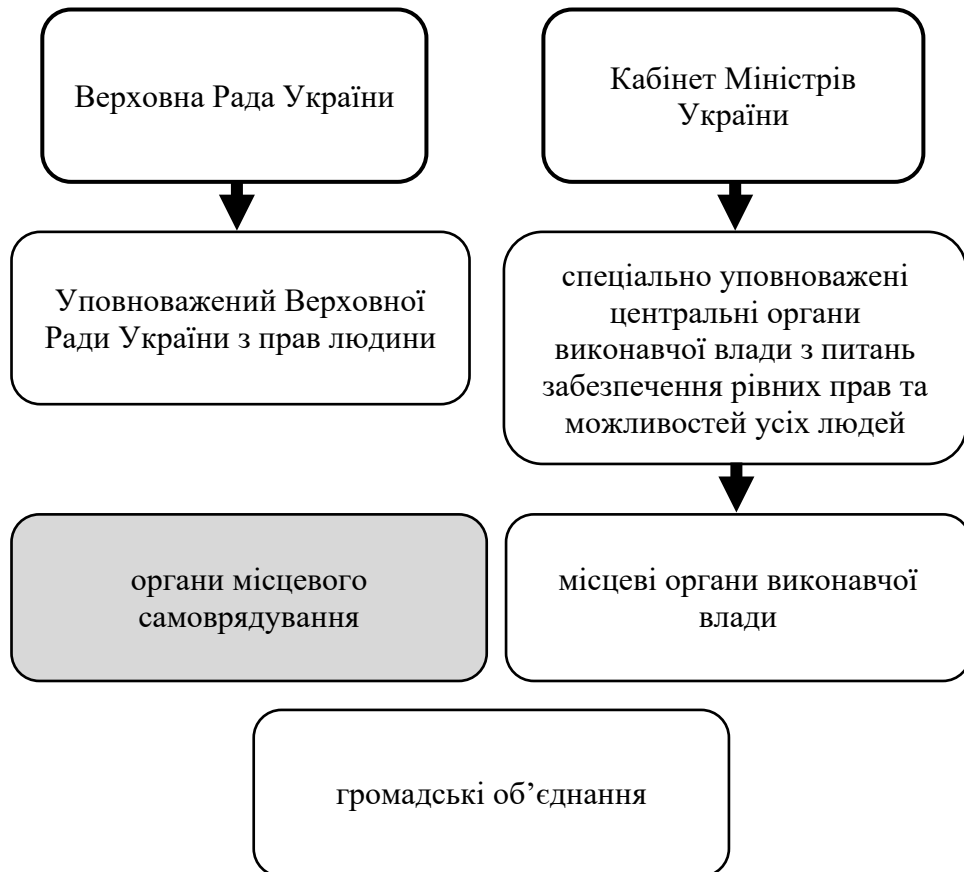


Рис. 2.1. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від вересня 2012 р. № 5207-VI, який «визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення

рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина» [53]. У ст. 7 цього Закону закріплено напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, які, на наш погляд, мають реалізовуватись комплексно та одночасно для досягнення максимального ефекту – формування усталеного антидискримінаційного ставлення людей один до одного та політкоректної поведінки (див. Рис. 2.2) [53]. При цьому саме на публічних службовців як представників держави/громад, насамперед, покладено обов’язок стосовно реалізації законодавчо закріплених напрямів державної політики щодо запобігання та протидії будь-якої форми дискримінації;



Рис. 2.2. Напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

- Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, в якому визначено принципи й організаційно-правові засади функціонування державної служби, орієнтованої на забезпечення інтересів держави і суспільства. У ст. 4 цього Закону закладено ідеї політкоректності на державній службі, що виражаються у рівному доступі громадян України до такої служби, з урахуванням виключно їх особистих якостей і досягнень, а

також у політичній неупередженості (утримання службовцями від демонстрації власних політичних поглядів і уподобань під час виконання ними посадових обов'язків). В іншій нормі Закону (ч. 4 ст. 19) закріплено, що «... не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством». Окрім того, в Законі чітко прописано, що усі державні службовці зобов'язані дотримуватись правил етичної поведінки (ст. 8), за порушення яких їх буде притягнуто до дисциплінарної відповідальності (ст. 64) [50]. На наш погляд, наведені норми є свідченням визнання державою на законодавчому рівні політкоректності у сфері публічного управління та гарантування дотримання толерантного ставлення на державній службі;

- Постанова Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28 листопада 2018 р. № 997, якою затверджено Порядок проведення гендерно-правової експертизи вітчизняної нормативно-правової бази (як діючих правових актів, так і проєктів). Проведення такої експертизи має подвійну мету, спрямовану на забезпечення політкоректного змісту усіх нормативно-правових актів України (див. Рис. 2.3) [46].

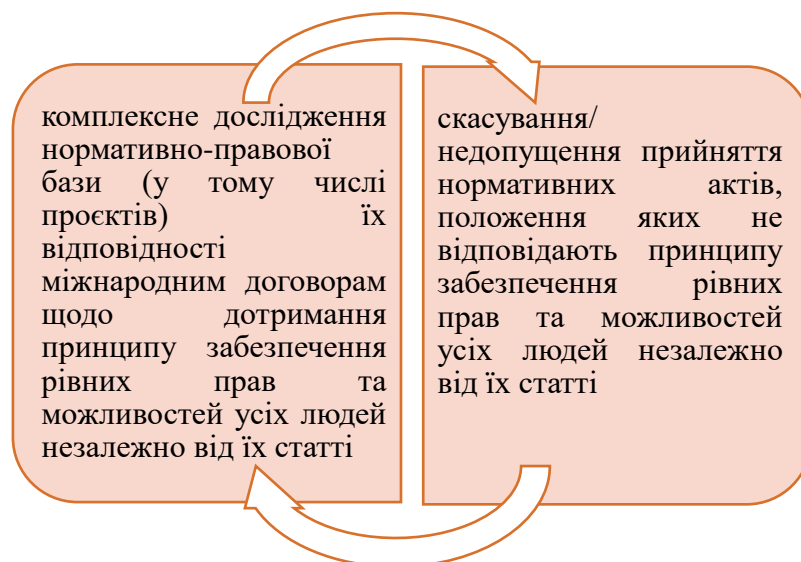


Рис. 2.3. Мета проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правової бази

- Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 р. № 722/2019, який був виданий «з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина». У цьому документі з-поміж численних цілей, закріплено дві цілі, що містять політкоректний зміст – забезпечення гендерної рівності та скорочення нерівності [61];

- Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 7 лютого 2020 р. № 86. Затверджена Інструкція містить перелік вимог, що висуваються до усіх нормативно-правових актів щодо застосування гендерних підходів під час їх розробки. Такими підходами є стратегії, котрі забезпечують врахування інтересів, можливостей, знань й умінь усіх людей незалежно від їх статті для отримання ними рівних благ та надання рівноправного становища в суспільстві (див. Рис. 2.4) [55];

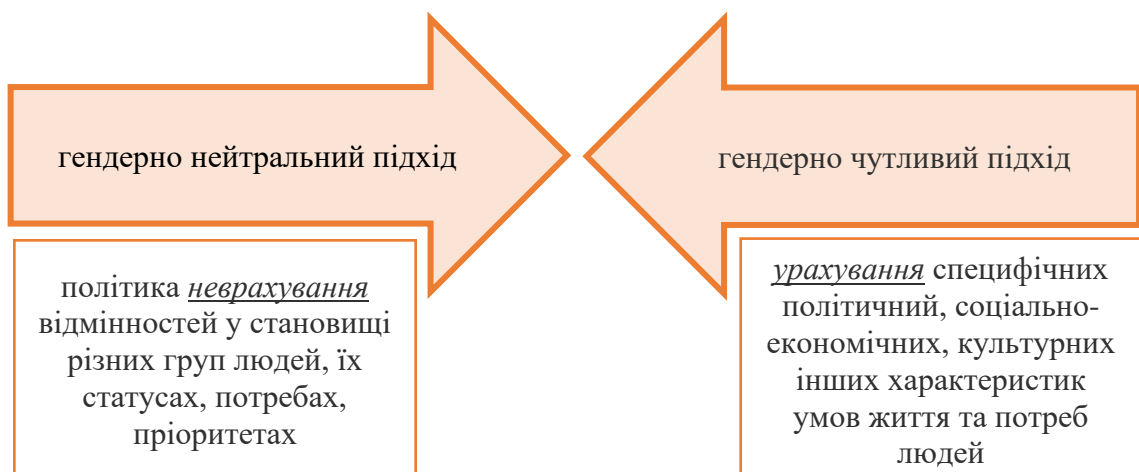


Рис. 2.4. Гендерні підходи, які застосовуються під час розроблення нормативних актів

- Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» від 16 вересня 2020 року

№ 1128, яка спрямована на створення майбутнього, в якому кожна людина незалежно від статті, котра мешкає в Україні, може користуватися рівними правами і можливостями, що є необхідними для повноцінної і повноправної участі в усіх суспільних сферах. Відповідно очікуваними результатами від реалізації положень даної Концепції є сприйняття абсолютної рівності усіх людей, популяризація серед населення країни нетерпимості до будь-яких можливих форм дискримінації, подолання усталених стереотипів, у тому числі гендерних, та формування політкоректної поведінки [59]. Окрім того, вважаємо, що виконання положень вказаної Концепції є важливим кроком на шляху до побудови України як держави з високим рівнем політкоректності та її якнайшвидшого вступу до Європейського Союзу;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» від 14 квітня 2021 р. № 366-р, прийняття якої було ініційовано першою леді України. Дана Стратегія стала першим, комплексним документом покликаним «стерти» усі перешкоди на шляху реалізації прав і свобод людей, задоволення їх потреб й інтересів, а також забезпечення рівних можливостей кожного у поліетнічному суспільстві нашої держави [65, с. 47]. Ця мета має бути досягнута шляхом реалізації шістьох взаємопов'язаних між собою напрямів безбар'єрності у всіх сферах публічної політики й управління, котрі витікають один із одного та ґрунтуються на основі принципів гендерної рівності, доступності і політкоректності (див. Рис. 2.5) [60].

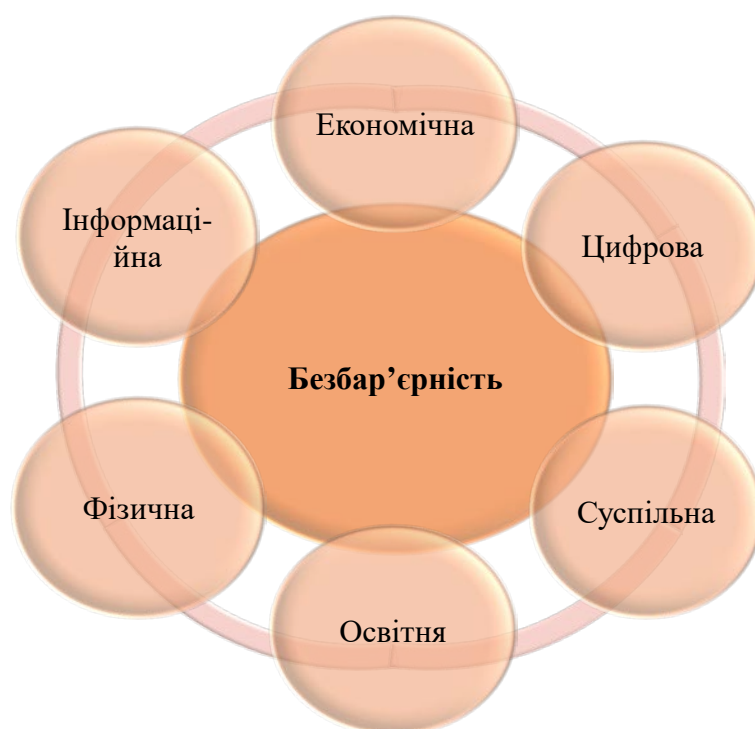


Рис. 2.5. Напрями безбар'єрного простору в Україні

На наш погляд, ці напрями не лише про забезпечення безперешкодного і рівноправного доступу всіх груп населення країни (незалежно від їх віку, статті, матеріального становища чи фізичного стану тощо) до різних сфер життєдіяльності та здійснення «гнучкого» публічного управління, а, насамперед, про формування у суспільстві культури політкоректності й політики терпимості та толерантного ставлення один до одного. Це, зокрема, про мову, адже те, як ми спілкуємось із людьми, котрі чимось від нас відрізняються, має колосальний вплив на них (при цьому не менше ніж наші дії). У цілому, це про внутрішню готовність кожного створити таке середовище (у тому числі мовне), в якому буде максимально комфортно всім;

- Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 2 травня 2023 р. № 3077-IX, текст якого написаний аналогічно до тексту Закону України «Про державну службу» з урахуванням специфіки служби в самоврядних органах влади, є одним із наймасштабніших документів у сфері місцевого самоврядування за останні п'ять років. Він передбачає збільшення прозорості й підвищення рівня ефективності служби в органах місцевого самоврядування та наближення такої служби до стандартів і вимог Європейського Союзу [6]. Цей Закон ще не набув чинності, оскільки наприкінці його положень прописано, що він стає діючим «не раніше, ніж через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні» [57]. Враховуючи те, що наразі в Україні триває воєнний стан, ми продовжуємо керуватися нормами Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», прийнятого у 2001 р.

Закон № 3077-IX визначає принципи й організаційно-правові засади функціонування служби в органах місцевого самоврядування, орієнтованої на забезпечення інтересів територіальних громад та держави, зокрема. У нормах цього Закону також закладено ідеї політкоректності, що виражаються у «забороні всіх форм та проявів дискримінації, відсутності необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян

під час вступу на службу в органи місцевого самоврядування та її проходження; утриманні від демонстрації службовцями власних політичних поглядів і уподобань під час виконання ними посадових обов'язків» (ч. 1 ст. 4, ч. 4 ст. 18). Окрім того, в документі закріплено обов'язок посадових осіб органів місцевого самоврядування дотримуватись правил етичної поведінки (п. 2 ч. 1 ст. 10), за порушення яких їх буде притягнуто до дисциплінарної відповідальності (ч. 1 ст. 57) [57].

Наведені норми нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», на наш погляд, так само як і аналогічні норми Закону України «Про державну службу», свідчать про визнання на законодавчому рівні ідеї політкоректності у сфері публічного управління та гарантування дотримання толерантного ставлення на службі в самоврядних органах влади, унеможливаючи будь-які форми і прояви дискримінації з боку посадових осіб по відношенню до своїх колег чи відвідувачів. До речі, діючий на сьогодні Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» подібних норм взагалі не містить. Враховуючи це, можна говорити про відсутність правового закріплення ідеї політкоректності на відповідній службі, що, на наше переконання, негативно відображається на рівні прозорості, якості й ефективності роботи самоврядних органів влади та їх посадових осіб.

Отже, нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі представлено значною кількістю правових актів, важливе місце з-поміж яких відводиться міжнародним документам. У вітчизняних нормативних актах про політкоректність нічого не міститься, а «замасковано» через такі слова й ідеї як рівність, толерантність, недопущення дискримінації.

2.2. Види політкоректної лексики

На сьогодні якщо ми говоримо про політкоректність, то на перше місце ставиться саме «правильне» використання тих чи інших слів/словосполучень для означення певної категорії людей чи професій. Враховуючи це, за роки існування політкоректності як комунікативної категорії сформувалась певна лексика, використання якої допомагає уникнути принизливих чи образливих висловлювань. Виділяють такі види політкоректної лексики:

1) слова/словосполучення, які позначають расову чи національну належність. Наприклад [68]:

Замість	Краще використовувати
чорний/негр	темношкіра людина
вузькоокі/косоокі	азійці (або називати конкретну країну походження)
цигани	роми
жиди	євреї
особа кавказької національності	народи Кавказу

2) слова/словосполучення, які позначають гендерну належність. Наприклад [68]:

Замість	Краще використовувати
ті, що не визначились зі своєю сексуальною орієнтацією	бісексуал/бісексуалка
гермафродит/інтерсексуал	інтерсекс-людина
трансвестит	кросдресер/кросдресерка
гомосексуаліст/голубий	гей/гомосексуал
не він, не вона	квір/квір-людина
сексуальні меншини	ЛГБТ-спільнота
транссексуал	трансгендерна людина/транс-людина
натурал/натуралка	гетеросексуал/гетеросексуалка
змінити стать	здійснити трансгендерний перехід
операція зі зміни статі	корекція статі
лесбіянка	лесбійка/гомосексуалка


3) слова/словосполучення, які позначають захворювання, різні порушення, синдроми та розлади здоров'я. Наприклад [68]:

Замість	Краще використовувати
«дитина-метелик»	дитина з бульозним епідермолізом
СДУГшник	людина з синдромом дефіциту уваги та гіперактивністю
біполярник	людина з біполярним афективним розладом
імбецил, олігофрен, кретин, дебіл	людина з інтелектуальними порушеннями
людина, яка страждає на психічні розлади, неадекватний/ненормальний/ не при собі, психічно хворий/ психічно неврівноважений, людина з проблемами психічного здоров'я/людина із розумовими відхиленнями, псих, розумово відсталий/загальмований	людина з розумовими/інтелектуальними психічними (ментальними) порушеннями
дауни/«сонячні люди»	людина із синдромом Дауна
венеричні захворювання	захворювання, що передаються статевим шляхом
людина зі смертельним діагнозом	людина з (назвати діагноз)/людина на термінальній стадії захворювання/у термінальному стані
діабетик	людина з діабетом/людина, яка має діабет
маразматик/божевільний	людина з когнітивними порушеннями/людина, яка має деменцію
травматик	людина з посттравматичним стресовим розладом
шизофренік/шизоїд/шизік	людина з шизофренією
суїцидник	людина з суїцидальними думками/людина, яка здійснювала спроби суїциду
аутисти/«люди дощу»	люди з розладами чи порушеннями аутистичного спектра/люди з аутизмом
анорексик/анорексичка, булемік/булемічка	людина з розладом харчової поведінки
епілептик	людина з епілепсією

безногий/безрукий, одноногий/однорукий, ампутант, людина з ампутацією, інвалід- ампутант	людина з ампутованими кінцівками, Людина з ампутованою ногою / рукою
жирна, товста, гладка, пишна, пухкенька людина/людина з пишними формами/людина повнішої статури/людина «в тілі», пишечка, товстопуз, огрядний пацієнт	людина з ожирінням, людина/пацієнт, який живе з ожирінням
СМА-шник	людина зі спінальною м'язовою дистрофією
людина, що хворіє на онкологію, онкохворий/раковохворий/метаста зник, онкоодужуючий	людина, яка хворіє на рак/має рак, людина, яка має онкологічне захворювання/людина з онкологічним захворюванням, людина, у якої (назва діагнозу), онкопацієнт
дальтонік	людина з порушенням сприйняття кольору
ВІЛ-інфікований/носій ВІЛ	людина з ВІЛ-позитивним статусом, людина, яка живе з ВІЛ/СНІД, людина з ВІЛ/СНІД

4) слова/словосполучення, які позначають певний вид інвалідності.

Наприклад [68]:

Замість	 Краще використовувати
глухий/глухонімиий	людина з порушеннями слуху, людина з повною/частковою втратою слуху
людина, яка прикута до крісла/ліжка	людина, яка має порушення рухових функцій
людина з вадами/недоліками/дефектами	людина з порушеннями/порушеннями функцій
колясочник/візочник	людина, яка користуються кріслом колісним /людина, яка пересувається за допомоги крісла колісного
інвалід, людина з обмеженими можливостями/людина з обмеженими фізичними	людина з інвалідністю, людина з фізичними/сенсорними/психічни- ми/інтелектуальними/ментальни-

можливостями, людина з особливостями, людина з особливими потребами, каліка, людина з нюансами, особлива людина, неповноцінний, неповносправний, недієздатний, людина, яка страждає на інвалідність, інклюзивні люди	ми порушеннями, людина з порушеннями опорно-рухового апарату, людина з порушеннями рухової функції
сліпий/підсліпуватий, людина з вадами зору	людина з порушеннями зору, людина з повною/частковою втратою зору
німий	людина, яка спілкується за допомогою альтернативних засобів комунікації/людина, яка не говорить (не розмовляє)

5) слова/словосполучення, які позначають певні соціальні групи.

Наприклад [68]:

Замість	Краще використовувати
бомж, безхатько/безхатченко	людина без постійного місця проживання/без домівки
сирітка/дітдомовець	дитина-сирота/дитина, позбавлена батьківського піклування
жертва насильства	постраждала/постраждалий від насильства, потерпіла/потерпілий від насильства
біженець (у значенні «внутрішньо переміщена особа»)	внутрішньо переміщена особа, людина, яка переїхала з тимчасово окупованих територій, вимушений переселенець
люди у віці, старі люди, люди поважного віку, люди літнього віку/літні люди, люди пенсійного віку/пенсіонери	люди старшого віку, люди третього віку, люди у віці 60+/75+
мати-одиначка/батько-одинак	мати/батько, який самостійно виховує дитину
неблагополучна сім'я	сім'я у складній життєвій ситуації/у складних життєвих обставинах
бідний	скромний, економний
особлива дитина, інклюзивна дитина/дитина з інклюзією	дитина з особливими освітніми потребами

наркоман/наркозалежний, алкоголік/алкозалежний	люди, які залежні від психоактивних речовин/алкоголю/наркотичних речовин/наркотиків
важка дитина	дитина, яка має девіантну поведінку
зек/зечка	ув'язнений/в'язень, людина, яка відбула покарання, людина, яка перебуває в місцях позбавлення волі, людина, яка повернулася з місць позбавлення волі
маломобільні люди, люди з інвалідністю	маломобільні групи населення

б) слова/словосполучення, які позначають неprestижні професії, які, у свою чергу, є важливими і необхідними для сучасного суспільства.

Наприклад [68]:

Замість	 Краще використовувати
сміттєзбірник	інженер-санітар, еколог-гігієніст
двірник/підмітальник	гігієніст навколишнього середовища/вуліяний санітар
прибиральник	клінінг-менеджер
повія	секс-робітниця/працівник секс- індустрії
домогосподарка	спеціаліст по веденню домашнього господарства
реєстратор/діловод	адміністратор інформаційного пошуку
обслуга/економка	домашня робітниця
секретар	персональний помічник/адміністративний помічник
клерк в адвокатській конторі	службовий юрист
щуролов	інженер-деструктор, спеціаліст по боротьби зі шкідниками
сторож	охоронець
автомобільний мийник	фахівець із зовнішнього вигляду автомобіля
доглядальник/доглядальниця	спеціаліст по догляду за людьми старшого віку
перукар/перукарка	спеціаліст по догляду за волоссям/стиліт

нянька	спеціаліст по догляду за дітьми
посудомийник	дезінфікувач посуду
паркувальник	фахівець по контролю за паркуванням

7) фемінітиви – група слів жіночого роду, що альтернативні/парні аналогічним словам чоловічого роду, від яких вони утворюються. Наприклад [68]:

Замість	 Краще використовувати
працівник	працівниця
лікар	лікарка
професор	професорка
товариш	товаришка
директор	директорка
очільник	очільниця
черговий	чергова
конгресмен	конгресменка
міністр	міністерка
колега	колежанка
багатій	багатійка
бізнесмен	бізнесвумен
аналітик	аналітикиня
власник	власниця

Також існують слова/словосполучення, які позначають комерційну політкоректність, що зумовлено прагненням догодити клієнтові або привернути увагу покупців/споживачів послуг (наприклад, дешеві речі – речі за доступною ціною, велика упаковка – сімейна упаковка); неприємні явища (наприклад, померти – піти у вічність/у краще місце, заснути вічним сном); природні потреби (наприклад, піти у туалет – відвідати дамську кімнату); дипломатичні стосунки (наприклад, вбити – ліквідувати/нейтралізувати) тощо [18, с. 22].

Враховуючи вищевикладене можна зробити висновок, що у центрі політкоректної лексики, насамперед, стоїть людина, а вже потім стан її фізичного чи психічного здоров'я, розумових здібностей чи фізіологічних особливостей, професія чи рід занять. Відповідно та лексика, яку

використовують у своїй професійній діяльності публічні службовці повинна бути зосереджена на недопущенні будь-яких утисків/приниження чи дискримінації людини за ознакою її статті, кольору шкіри, раси, етнічності, матеріального стану, фізичних особливостей тощо.

Отже, виокремлюють такі основні види політкоректної лексики як: слова/словосполучення, які позначають расову, національну та гендерну належність, захворювання, різні порушення, синдроми та розлади здоров'я, певний вид інвалідності, соціальні групи, «непрестижні» професії. Також до такої лексики відносяться фемінітиви. Політкоректна лексика покликана замінити слова/словосполучення, які з певних політичних чи соціальних причин починають сприйматись як принизливі/образливі.

2.3. Культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців

Говорячи про професіоналізм публічних службовців ми звикли до того, що це наявність у працівника певного набору знань, умінь і навиків, які він може застосувати на практиці для виконання певного службового завдання. Так, відповідно до положень Законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування», професіоналізм є одним із базових принципів публічної служби і трактується як «компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, англійською мовою, а також мовою корінних народів або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону» [50], [58]. Однак, на сучасному етапі професіоналізм не зводиться тільки до вказаного. Професіоналізм формується всім стилем життя публічного службовця та істотно залежить від його особистісних рис.

Більш у широкому розумінні, професіоналізм – це особлива властивість людини, робота якої відповідає стандартам і об'єктивним вимогам, що існують у суспільстві [3].

Зважаючи на викладене, ми можемо говорити про те, що високий рівень професіоналізму не гарантує політкоректної поведінки публічного службовця. Водночас така поведінка є складовою частиною професіоналізму публічного службовця, яка направлена на пом'якшення/зменшення рівня конфліктності як серед колег, так і серед відвідувачів (споживачів публічних послуг), подолання комунікативних бар'єрів, викликаних різними стереотипами (щодо статті, віку, фізичного стану людини, віросповідання тощо) (див. Рис. 2.6).



Рис. 2.6. Взаємозв'язок і співвідношення політкоректності та професіоналізму публічного службовця

Політкоректна поведінка публічного службовця – це свідомо вибрана ним стратегія поведінки і ставлення до оточуючих. Відповідно культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців передбачає наявність у них толерантної свідомості, що ґрунтується на таких основних психологічних рисах особистості як емпатія (співпереживання), соціальна чутливість, проникливість, відкритість, послідовність, а також ліберальний стиль поведінки, який пом'якшує негативні відчуття й емоції співрозмовника(-ів) та оточуючих.

Варто підкреслити, що політкоректна поведінка формується не одразу, а є результатом важкого і довгого шляху співпраці та взаємодії публічного службовця із оточуючим світом. Основи політкоректності, на наш погляд, мають закладатися ще у дитячому віці, вони не набуваються автоматично зі вступом на публічну службу. Публічний службовець окрім належного виконання своїх посадових обов'язків, повинен володіти навичками розв'язання конфліктів, ведення переговорів, розуміти почуття й емоції інших людей, знати основи безбар'єрного спілкування. Все це можна досягти шляхом важкої роботи над собою та отримання різного комунікативного досвіду. Іншими словами, у сучасному світі політкоректність є необхідним навиком для всіх публічних службовців, яким вони повинні обов'язково володіти. Під час публічних виступів, виконання службових завдань, прийняття управлінських рішень, написання звітів, листів, спілкування з колегами чи громадянами тощо, публічні службовці мають розуміти як неполіткоректна поведінка може впливати на суспільні відносини та посилювати соціальну нерівність у суспільстві і, відповідно, робити все можливе для недопущення цього.

Принципи політкоректної поведінки публічних службовців ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, законодавства у сфері запобігання корупції та протидії будь-якої дискримінації, у також законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Це такі ключові принципи як:

- інклюзивність – створення сприятливого/дружнього середовища для всіх категорій і груп людей, щоб вони мали можливість реалізовувати свої права, відстоювати інтереси та задовольняти потреби;
- рівність – забезпечення рівного становища для різних категорій і груп людей, що проявляється в однаковому, позбавленому будь-яких упереджень чи стереотипів, поважливому відношенні до всіх;

- різноманітність – прийняття різного досвіду, культур/субкультур, ідентичностей, поглядів і мислення, підходів до вирішення завдань, незалежно від статті, віку, національної приналежності, віросповідання, матеріального стану та інших особливостей людей [21].

Ці принципи пов'язані між собою та витікають один із одного. Вони являють собою «тріаду» політкоректності (див. Рис. 2.7). Комплексне дотримання вказаних принципів у професійній діяльності публічних службовців є основою їх політкоректної поведінки і, відповідно, показником високого рівня професіоналізму.

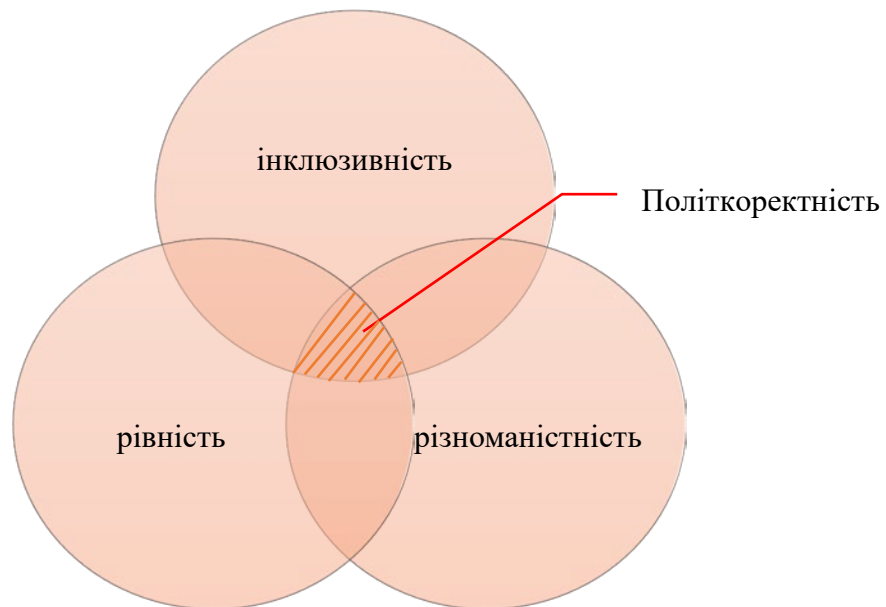


Рис. 2.7. Принципи політкоректної поведінки

Безпосередньо культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців розкривається через застосування невербальної комунікації (міміка, жести, зовнішній вигляд, інтонація, паузи, контрольовані чи спонтанні рухи, постава/положення тіла, відстань між співрозмовниками, організація простору для спілкування, тілесний контакт, погляд тощо).

Невербальною комунікацією є сукупність символів, які мають немовну (знакову) природу, що використовуються у процесі спілкування під час створення і передання повідомлень для більш повного їх сприйняття та розуміння [28, с. 248]. Таке спілкування, як правило, відбувається неусвідомлено.

млено, мимоволі комунікатора. До речі, більшість науковців підкреслюють, що за допомогою слів передається всього 7% інформації, тоді як звуковими засобами – 38%, а за допомоги жестів, міміки і поз – 55% [47, с. 17].

Невербальне спілкування, як важлива частина комунікації публічних службовців виконує такі функції:

- створює певний образ співрозмовника(-ів);
- є показником актуальних психічних станів співрозмовника(-ів);
- уточнює та доповнює вербальне (словесне) повідомлення;
- посилює емоційну насиченість сказаного;
- підтримує оптимальний/необхідний рівень психологічної близькості між співрозмовниками;
- визначає місце співрозмовника(-ів) у статусно-рольових відносинах [26, с. 27].

Розглянемо більш детально окремі засоби невербального спілкування, через які проявляється політкоректна поведінка публічних службовців.

Інтонація – це перше, що ми сприймаємо коли спілкуємось. Не усвідомлюючи навіть ще змісту слів, по тому, з якою інтонацією це сказано, ми можемо вже зробити для себе певні висновки. Так, наприклад, якщо певна фраза прозвучить іронічно, глузливо, схибно, то на співрозмовника/слухача така інтонація справить більше враження, ніж сам її зміст. І навпаки, роблячи зауваження підлеглому чи повідомляючи про відмову у наданні дозволу/ліцензії громадянинуві із помірною інтонацією без «нот» докору і зловтіхи ми начебто «пом'якшуємо» негативний зміст нашого повідомлення. Відповідно за допомогою інтонації можна завоювати довіру у співрозмовника/слухача або відразу викликати негативне ставлення до себе чи до почутого. Враховуючи це, інтонація завжди має бути доречною, відповідати змісту повідомлення та не вступати з ним у суперечність.

До компонентів інтонаційного оформлення мовлення належать: тон, ритм, мелодика, темп мовлення, психологічні та логічні паузи, тембр голосу, логічний та фразовий наголоси [27, с. 75].

У процесі спілкування публічні службовці мають використовувати різну інтонацію, але таку, яка жодним чином не принижує чи ображає співрозмовника за ознакою статі, віку, матеріального стану чи адміністративного статусу та водночас аналізувати інтонацію співрозмовника для кращого його розуміння і досягнення поставленої комунікативної мети.

Міжособистісний простір, як засіб невербальної комунікації являє собою певну дистанцію (відстань), яку неусвідомлено (іноді свідомо) встановлюється у процесі безпосереднього спілкування між людьми. Така дистанція встановлюється наступним чином: чим ближче між собою люди, тим меншою буде між ними відстань при спілкуванні, і навпаки – між малознайомими людьми просторова дистанція буде більшою. Окрім того, відстань між співрозмовниками залежить і від національних еталонів поведінки, соціального чи правового статусу, віку, психологічних чи фізичних особливостей тощо [24, с. 52]. Це все публічним службовцям необхідно враховувати при спілкуванні, оскільки занадто близька чи віддалена дистанція може як позитивно, так і негативно впливати на комунікативний процес та на безпосереднє ставлення співрозмовників один до одного. Хотілося б підкреслити, що жінки схильні перебувати дещо ближче до співрозмовника, ніж чоловіки, тому під час розмови варто на це зважати, щоб уникнути неоднозначної ситуації (наприклад, прояву харасменту чи сексизму).

Найінформативніший елемент зовнішнього вигляду людини – обличчя. Тому візуальний контакт та міміка обличчя є надзвичайно важливими у невербальному спілкуванні.

Фіксація погляду на співрозмовнику означає зацікавленість розмовою та зосередженість на тих питаннях, які обговорюється. Водночас, пильний тривалий погляд викликає у співрозмовника відчуття збентеженості і може сприйматися як ознака ворожості. І навпаки, відсутність зорового контакту буде сприйматися як зневага чи не бажання співпрацювати. Роль відіграє навіть те, куди направлений погляд і як саме на вас дивиться співрозмовник.

Наприклад, погляд направлений на тіло учасника бесіди може розцінюватись як прояв сексизму чи дискримінації за зовнішнім виглядом.

Міміка являє собою експресивні рухи м'язів обличчя, які можуть як контролюватися, так і не контролюватися людиною. Характерною ознакою міміки є її універсальність та специфічність для вираження різних емоцій. З одного боку міміка зумовлена природними факторами відображення емоцій на обличчі людини, до яких належать радість, страх, біль, гнів тощо, а з іншого – певними соціальними чи етнічно-культурними нормами відносин між людьми. Завдяки міміці суб'єкт комунікації може посилювати емоційну значущість почутої/поданої інформації [24, с. 51]. Міміка може як повністю відповідати змісту повідомлення (гарна новина – посмішка на обличчі), так і незалежити від нього (оголошення подяки за пророблену роботу – насуплені брови).

Враховуючи зазначене, публічні службовці повинні слідкувати за своїм поглядом та виразом обличчя, щоб їх поведінка не сприймалася оточуючими як поведінка неполіткоректної людини.

Такі засоби невербальної комунікації як жести, рухи, положення тіла (поза) допомагають зосередити увагу співрозмовника на змісті повідомлення, виразити своє емоційне ставлення до переданої/отриманої інформації, а також визначити емоційні переживання учасників розмови [23, с. 93]. Набір жестів, рухів, поз, котрі люди застосовують у спілкуванні дуже різноманітний. Загально виділяють такі їх види:

- вказівні – це такі жести, рухи, які спрямовані на предмети чи людей з метою привернення до них уваги співрозмовників (наприклад, нахил голови чи поворот роки у бік предмета розмови);

- підкреслювальні (підсилюючі) – це такі жести, рухи та пози тіла, які підкріплюють сказане (наприклад, часте кивання головою, зміна пози тіла у протилежний бік від співрозмовника);

- демонстративні – це такі жести, рухи та пози тіла, які тлумачать зміст повідомлення та пояснюють стан справ (наприклад, розведення рук у сторони, пожимання плечима, нахил тіла уперед);

- дотикові – це такі жести і рухи, які дають змогу встановити соціальний контакт або привернути до себе увагу співрозмовника, а також використовуються для ослаблення значення висловлювань (наприклад, поплескування по плечу співрозмовника, поштовх плечем/ліктем об тіло співрозмовника) [38, с. 157].

Під час здійснення своїх повноважень публічним службовцям треба бути вкрай обережним із тим, як вони рухаються та які жести свідомо/несвідомо показують чи яке положення тіла приймають (стоячи/сидячи). Оскільки на перший погляд, звичайний дотик руки до руки іншої особи може бути розцінений як порушення субординаційних зв'язків або, як сексуальні домагання. Більш того, на сприйняття тих чи інших рухів і жестів впливає культура та віросповідання людини. Тому, якщо ми говоримо про політкоректну поведінку публічних службовців, то така поведінка має бути максимально позбавлена жестів, рухів і поз, які можуть трактуватися чи сприйматися неоднозначно або певним чином принижувати оточуючих.

Зовнішній вигляд публічного службовця, як один із засобів невербальної комунікації, відіграє не останню роль у формуванні його політкоректної поведінки. Доведено практикою, що стриманий, охайний та водночас сучасний зовнішній вигляд викликає повагу, довіру, дає змогу тримати соціальну дистанцію, надає авторитетності та свідчить про професіоналізм людини [19]. Одяг повинен відповідати місцю, часу і характеру діяльності публічного службовця. Зважаючи на це, службовцю при виборі одягу потрібно дотримуватися офіційно-ділового стилю, слідкувати за тим, щоб на одязі або аксесуарах (наприклад, жіноча сумка) не було провокативних написів, малюнків, що містять ненормативну лексику чи закликають до насильства, сексизму, будь-якого виду дискримінації тощо. У даному випадку навіть колір одягу може бути сприйнятий неоднозначно

(наприклад, якщо публічний службовець одягнеться у кольори російського прапору). Публічним службовцям варто пам'ятати – те, що вони не говорять вголос може бути висловлено через їх зовнішній вигляд. Він є потужним інструментом для формування іміджу тієї установи, в якій вони працюють та публічної служби загалом, а на міжнародному рівні – і всієї держави. Тому, до підбору одягу, взуття, аксесуарів/прикрас, макіяжу треба відноситись відповідально.

На кінець хотілося б окремо сказати про такі прояви неполіткоректної поведінки з боку публічних службовців по відношенню до своїх колег, відвідувачів чи інших громадян як сексизм.

Відповідно до положень Рекомендації СМ/Rec(2019)1 державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним, прийнятої 27 березня 2019 р. на 134-му засіданні заступників міністрів Ради Європи, сексизмом є «будь-яка дія, жести, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика чи поведінка, в основі яких – ідея, що особа чи група осіб є менш значимими, гіршими через їхню стать» [64]. Тобто, такий вид неполіткоректної поведінки може бути в однаковій мірі направлений як на жінок, так і на чоловіків, однак на практиці цьому піддаються більше саме жінки.

Сексизм може проявлятися у різних формах, які загально представлені в Таблиці 2.1 [22].

Таблиця 2.1

Форми прояву сексизму на публічній службі

Форма сексизму	Приклади прояву сексизму
вживання відверто образливих або таких, що представляють одну стать гіршою/кращою за іншу, слів чи висловів	«жіноча логіка»; «жінка – це слабка стать»; «ви чарівна жінка, але не розумієте, що кажете»; «не жіноча робота»; «чоловіки не плачуть»; «чоловіча справа»; «найкращі керівники – це чоловіки»; «воювати/управляти – це справа чоловіків»; «це завдання не можна доручати жінці/чоловікові»;

некоректні зауваження/запитання щодо зовнішності, одягу, макіяжу, сімейного стану;	«чому Ви носити коротку зачіску?»; «сукні вам більше личать / краще ходіть на роботу у сукні»; «неодружені жінки – це біда для керівника»; «чому Ви досі неодружений/незаміжня?»; «ваш шлюб/розлучення буде впливати на роботу»; «жінка має виховувати дітей, а не працювати»; «декрет – це не для чоловіків»;
непристойні анекдоти, коментарі із сексуальним підтекстом, різноманітні звуки, жести сексуального характеру, багатозначні погляди чи дотики;	«для кого Ви одягли цю сукню на роботу»; «пропоную підготувати документи / зробити звіт у мене вдома»; «щось Ви сьогодні занадто гарна(-ий)»; «давайте ми це питання обговоримо наодинці у мене в кабінеті за чашкою кави»;
звертання до колеги/відвідувача у лагідній чи пестливій формі	«сонечко»; «красунечко/красеню»; «люба/любий»; «дороженька/дороженький»;
характеристика жінок через їх зовнішність, а не здобутки у професійній діяльності	«білявка»; «жінка не може бути одночасно і гарною, і розумною»; «зачіска/манікюр/макіяж/ не заважає працювати».

На сьогодні із сексизмом намагаються боротися в усіх суспільних сферах, у тому числі й у сфері публічного управління. І мова йде не лише про недопущення утиску прав жінок, а про те, що жінка може бути успішним керівником, прекрасним дипломатом та відмінно справлятися із «чоловічою» роботою. І як показала війна в Україні, жінки швидко й вдало опановують професії, в яких були задіяні виключно чоловіки, тим самим доводячи, що стать не є показником/критерієм професіоналізму. Безпосередньо на публічній службі ми спостерігаємо, що керівні посади все частіше займають жінки.

Отже, враховуючи вищевикладене та спираючись на Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби 5 серпня 2016 р. № 158 [54], публічні службовці у своїй поведінці зобов'язані не допускати:

- використання нецензурної лексики та підвищеної інтонації;

- принизливих коментарів стосовно зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного чи майнового стану, віросповідання особи або її етнічної приналежності;
- поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;
- впливу приватних відносин чи інтересів на службову діяльність;
- дій сексуального характеру по відношенню до колег та інших громадян;
- прояву будь-якої з існуючих форм дискримінації;
- загостренню конфліктів як з колегами, так і з громадянами;
- випадків мобінгу (цькування) у колективі.

Варто підкреслити, що публічні службовці мають поводити себе політкоректно не лише на роботі, а й за її межами, оскільки це може негативно вплинути на їх репутацію, зашкодити інтересам публічної служби та, в цілому, підірвати довіру громадськості до публічно-владних інститутів.

Таким чином, культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців полягає у прояві поваги до прав, інтересів, честі і гідності інших осіб, ввічливості та дотриманні високої культури спілкування, доброзичливості, безконфліктності, помірній емоційності й емпатії. Він розкривається через застосування невербальної комунікації (міміка, жести, рухи, зовнішній вигляд, інтонація, відстань між співрозмовниками, тілесний контакт, погляд тощо), яка справляє на людину значно більше враження, ніж те, що висловлюється словами.

Висновки до Розділу 2

Нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі представлено значною кількістю правових актів, важливе місце з-

поміж яких відводиться міжнародним документам. У положеннях вітчизняних нормативних актах про політкоректність нічого не міститься, а «замасковано» через такі слова й ідеї як рівність, толерантність, антидискримінаційність.

Виокремлюють такі основні види політкоректної лексики як: слова/словосполучення, які позначають расову, національну та гендерну належність, захворювання, різні розлади здоров'я, певний вид інвалідності, соціальні групи, «непрестижні» професії, а також слова-фемінітиви.

Культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців полягає у прояві поваги до прав, інтересів, честі і гідності інших осіб, ввічливості та дотриманні високої культури спілкування, доброзичливості, безконфліктності, помірній емоційності й емпатії. Він розкривається через застосування невербальної комунікації, яка справляє на людину значно більше враження, ніж те, що висловлюється словами.

РОЗДІЛ 3

ПОЛІПШЕННЯ ПОЛІТКОРЕКТНОЇ ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Аналіз рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов та способи його підвищення

Політкоректність є важливою складовою виховання й розвитку кожної людини у сучасному суспільстві, де рівність не означає однаковість, а різноманітність не означає невідповідність загальноприйнятим шаблонам, де питання статті працівника має значення тільки при пошитті службового одягу (спецодягу), де віросповідання є частиною духовного розвитку особистості, а не предметом спору.

Сьогодні, коли триває повномасштабна війна в Україні, коли у повсякденному житті є звичною справою побачити людину з ампутованими кінцівками, коли жінки опановують різні сфери трудової діяльності, в яких раніше були задіяні виключно чоловіки, коли за браком кваліфікованих кадрів на робочі місця повертаються люди у віці 60+/75+, питання політкоректності висувається на перший план. У цьому сенсі особливе значення має політкоректність для представників влади й громадськості, які виступають для суспільства своєрідним прикладом (еталоном) належної і толерантної поведінки.

Як показує практика випадки неполіткоректного ставлення на публічній службі виникають час від часу, що прямо впливає на імідж публічної служби, рівень плинності кадрів та, в цілому, на ефективність роботи публічно-владних установ. Зважаючи на це необхідно проводити ґрунтовну роботу щодо морально-етичного виховання публічних службовців, що, на наш погляд, дозволить сформувати дійсно сучасну, демократичну,

європейського зразка публічну службу в Україні.

Для з'ясування того чи розуміють публічні службовці, що собою являє політкоректність, а також для виявлення причин й умов виникнення нетолерантної поведінки нами було розроблено анкету-опитувальник «Політкоректність на публічній службі очима публічними службовцями». Ця анкета є повністю анонімною та, окрім зазначено, дозволяє визначити рівень політкоректності на публічній службі за сучасних умов. Окрім того, вона є універсальною, оскільки таке дослідження можна проводити й в інших закладах, установах та організаціях, не роблячи прив'язку до публічної служби (див. Додаток Б).

Анкетування проводилось протягом травня-вересня 2024 р. серед працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування Миколаївської області, в якому взяли участь понад триста респондентів різної статево-вікової групи, котрі мають неоднаковий досвід роботи на публічній службі та займають різні посади. Безпосередньо це були працівники таких публічно-владних установ як: Управління Південного офісу Держаудитслужби в Миколаївській області; Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці; Миколаївська районна (державна) військова адміністрація; Головне управління статистики у Миколаївській області; Миколаївська митниця Держмитслужби; Департамент з надання адміністративних послуг Миколаївської міської ради; Департамент енергетики, енергозбереження та запровадження інноваційних технологій Миколаївської міської ради; Управління соціальних виплат та компенсацій Інгульського району Департаменту праці та соціального захисту населення в Миколаївській міській ради; Головне управління Державної податкової служби у Миколаївській області; Виконавчий комітет Южноукраїнської міської ради; Головне управління Пенсійного фонду України в Миколаївській області; Миколаївська обласна державна військова адміністрація; Департамент соціального захисту населення Миколаївської обласної державної адміністрації; Адміністрація Корабельного району

Миколаївської міської ради; Другий відділ державної виконавчої служби у Баштанському районі Миколаївської області Південного міжрегіонального управління міністерства юстиції (м. Одеса); Новобузька міська рад, Кривоозерська селищна рада [72, с. 9].

Майже половина опитаних публічних службовців – це працівники з досвідом роботи на публічній службі понад 10 років (47,1%) (див. Рис. 2.8) [2].

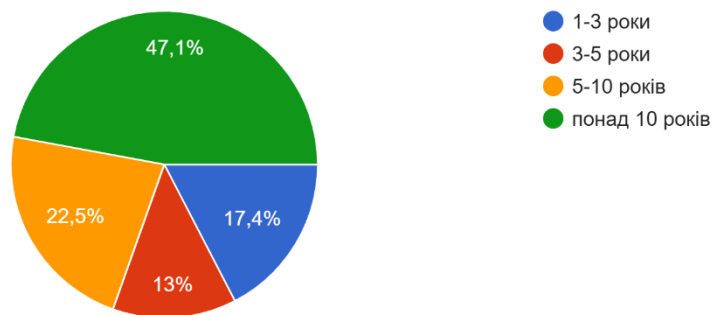


Рис. 2.8. Тривалість досвіду роботи на публічній службі

На початку опитування їм було поставлено питання: чи зіштовхувались вони на роботі з проявами неполіткоректної поведінки? Відповідь публічних службовців нас дещо шокувала, оскільки майже половина респондентів (42,8%) відповіли позитивно на дане запитання, вказавши, що прояви такої поведінки переважно були з боку відвідувачів (60,3%) (див. Рис. 2.9) [2]. Такі дані свідчать про те, що суспільство зневажливо ставиться до представників влади, невілюючи важливість та необхідність їх роботи в державі. Разом із тим, колеги на роботі та керівництво також виявляють певним чином нетолерантне і стереотипне ставлення один до одного, що може призвести (або вже призвело) до несприятливого психологічного клімату в колективі. Все це, у сукупності прямо впливає на якість, ефективність і продуктивність роботи публічних службовців, їх вмотивованість та зацікавленість у досягненні значних успіхів у роботі, а також на нормальне функціонування публічно-владних установ[72, с. 9].

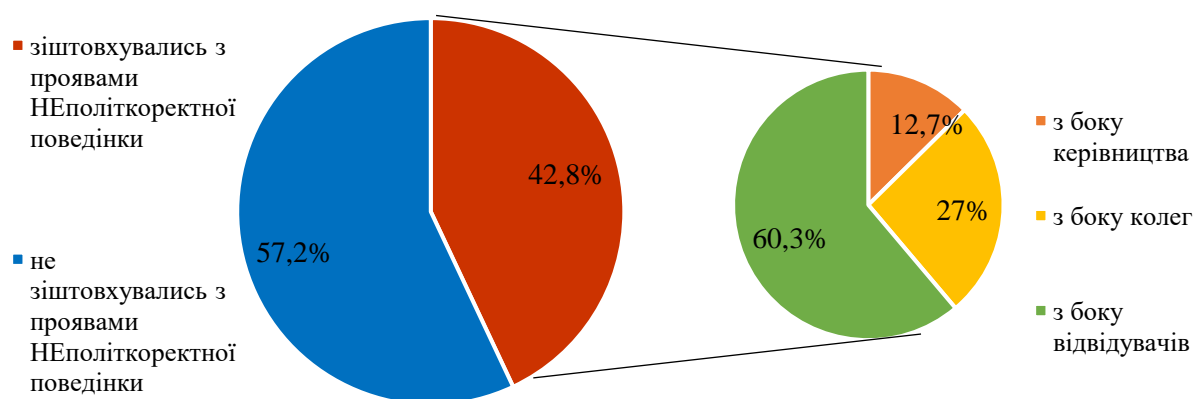


Рис. 2.9. Випадки прояву неpolitically correct поведінки на публічній службі

Враховуючи те, що на публічній службі трапляються випадки неpolitically correct поведінки, ми запитали у працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з якими саме видами неpolitically correct поведінки вони зіштовхувались (або про які їх відомо) на роботі. Нами було отримано наступні результати:

- 33,3% опитаних відповіли, що це використання ненормативної лексики;
- 10,9% – дискримінації щодо не престижності професії службовця;
- 3,6% – дискримінації щодо фізичних чи психічних розладів/особливостей людини;
- 4,3% – дискримінації щодо гендерної приналежності;
- 1,4% опитаних відповіли, що це дискримінації щодо расової і національної належності (див. Рис. 2.10) [72, с. 10].



Рис. 2.10. Видами неpolitically correct поведінки на публічній службі

Такі дані вказують на те, що на публічній службі ненормативна лексика є часто вживаним комунікативним інструментом під час спілкування як серед колег, так і серед відвідувачів, а також є прояви різного виду дискримінації та статево-вікової стереотипності. Цікаво, що 46,4% опитаних вказали, що їм важко відповісти на поставлене запитання (див. Рис. 2.10) [72, с. 10]. На погляд А.А. Шульга, позицію якої ми підтримуємо, це є свідченням того, що переважна більшість публічних службовців не мають уявлення, що насправді являє собою політкоректність і де саме проходить межа між просто вихованістю і толерантно свідомим ставленням до оточуючих. Однією із причин такої ситуації є не проведення виховних заходів і роз'яснювальної роботи серед публічних службовців. Зокрема, це підтвердили 58,7% опитаних, 82,6% з яких зазначили про необхідність проведення таких заходів, на жаль, 17,5% – не бачать у цьому потреби (див. Рис. 2.11) [72, с. 10].

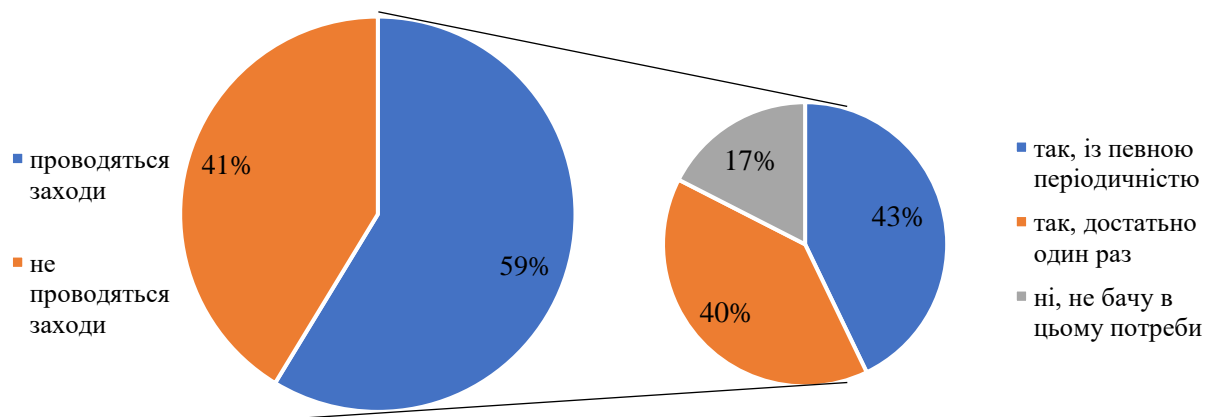


Рис. 2.11. Проведення консультативно-роз'яснювальних заходів з питань політкоректної поведінки на публічній службі

Відсутність політкоректності на публічній службі завжди призводить до певних наслідків, які або проявляються одразу у вигляді сплесків гніву, розпачу чи образи, або можуть бути латентними і проявитись із часом у ще більшій мірі (наприклад, цькування, професійне вигорання, звільнення тощо). Враховуючи те, що ми всі різні і по-різному сприймаємо ту чи іншу

ситуацію, ми можемо не помічати як наші дії і слова впливають на оточуючих. На підтвердження цього є результати опитування публічних службовців – 2,9% висловились, що прояви неполіткоректної поведінки на публічній службі призводили до серйозних наслідків. Серед таких наслідків респонденти назвали: формування несприятливого психологічного клімату в колективі; погроза звільнення та безпосередньо саме звільнення. Так і малий відсоток опитаних вказує на незначимість політкоректності у сфері публічного управління або на ігнорування неналежної з морально-етичної точки зору поведінки керівництва/працівників/відвідувачів, що у подальшому, на наш погляд, може призвести до гострого соціального конфлікту в середині суспільства[72, с. 11].

Зважаючи на те, що слово є потужним інструментом у досягненні комунікативної мети, публічним службовцям було поставлено питання щодо використання у роботі гендерно-нейтральної мови, мовленнєвих стереотипів та політично некоректних термінів, які вже стали загальноприйнятними у суспільстві. Нами було отримано наступні результати:

- 24,6% опитаних відповіли, що у своїй роботі використовують гендерно-нейтральну мову, 37,7% – здебільшого використовують, 14,5% – практично не використовують і 23,2% – не використовують взагалі;

- 42% опитаних відповіли, що повністю негативно ставляться до використання політично некоректних термінів на публічній службі, що стали загальноприйнятними у суспільстві, біль-менш терпимо до цього ставляться 50,7% опитаних, 5,1% – прийнятно, а 2,2% – абсолютно позитивно;

- 39,1% опитаних відповіли, що зіштовхувались із випадками використання мовленнєвих стереотипів на публічній службі, 61,6% – не зіштовхувались (див. Додаток В) [72, с. 11].

Такі цифри вказують на те, що мовна культура публічних службовців не є ідеальною, оскільки: по-перше, використання політично некоректних

термінів на публічній службі, навіть якщо вони стали загальноприйнятними у суспільстві, є категорично неприпустимим [54] і може бути розцінено як неповажне ставлення до слухачів/співрозмовників; по-друге, використання фемінітивів (гендерно-нейтральної лексики) врегульовано на законодавчому рівні [51], [52] і є великим кроком до інтеграції у європейський простір та утвердженню рівності чоловіків і жінок у всіх суспільних сферах; по-третє, використання мовленнєвих стереотипів порушує ключові принципи публічної служби, зокрема, таких як рівність і доступність [50], [58] та є суттєвою перешкодою на шляху побудови дійсно вільної від упереджень публічної служби в Україні. Враховуючи викладене, вважаємо, що публічним службовцям необхідно із певною періодичністю проходити тренінги з політкоректного спілкування, на яких не лише вдосконалювати власну мовну культуру, а й розігрувати різні життєві ситуації, щоб бути психологічно готовим «правильно» відповісти на запитання, висловлювання чи критику як з боку колег/керівництва, так і з боку громадян.

Зважаючи на такі цінності як демократизм, свобода поглядів, думки й висловлювань, відкритість, що закріплені в Конституції України [32] та популяризація їх у суспільстві, ми запитали у публічних службовців чи можуть вони, як посадові особи, висловлювати власну думку на роботі. Менше половини опитаних (52,2%) відповіли, що можуть це робити без перешкод, у свою чергу, 14,5% відповіли, що позбавлені такої можливості (див. Рис. 2.12)[72, с. 12]. Маючи такі дані можна зробити висновок, що свобода думки є у певному сенсі профанацією, керівництво використовує відповідні стилі і методи управління, котрі унеможливають підлеглих виражати свою думку з тих чи інших питань.

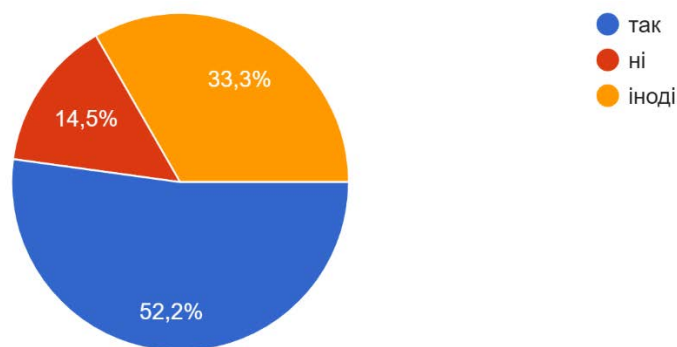


Рис. 2.12. Можливість висловлення власної думки на публічній службі

Наприкінці анкетування перед публічними службовцями було поставлено питання – наскільки вони задоволені рівнем політкоректності на публічній службі. 25,4% опитаних відповіли, що повністю задоволені рівнем політкоректності, водночас 1,4% – не задоволені. Цікаво, що 73,1% опитаних посередньо задоволені тим рівнем політкоректності, який є у них на роботі (див. Рис. 2.13). Такі цифри свідчать про недостатню роботу з боку керівництва, існування несприятливого клімату в колективі та часом зневажливе ставлення до публічних службовців з боку громадян[72, с. 13].

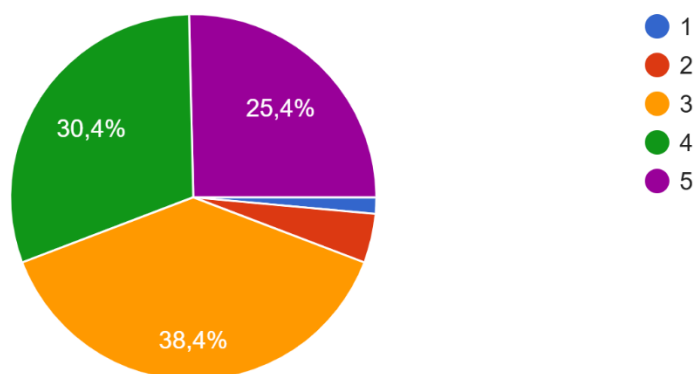


Рис. 2.13. Ступінь задоволеності службовців рівнем політкоректності на публічній службі (за шкалою від 1 до 5, де 1 – не задоволені, а 5 – повністю задоволені)

Враховуючи результати проведеного опитування серед працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування Миколаївської області щодо політкоректності у їх професійній діяльності та побудову в Україні сучасної високотолерантної і безбар'єрної публічної служби

пропонуємо наступні способи підвищення рівня політкоректності публічних службовців:

- проведення на постійній основі роз'яснювальної роботи серед публічних службовців та громадян стосовно того, що собою являє політкоректність у сучасному світі, шляхом залучення відповідних фахівців/експертів;

- здійснення інформаційно-просвітницької кампанії в державі, спрямованої на усунення бар'єрів та утвердження толерантної поведінки на публічній службі і поза її межами;

- формування позитивного іміджу публічної служби направленою на зміну ставлення громадськості до публічних службовців та виховання поваги до них;

- внесення змін у чинне законодавство, щодо прийняття на публічну службу виключно кваліфікованих кадрів, які пройшли перевірку на політкоректність;

- організація і проведення курсів підвищення кваліфікації з питань політкоректності в обов'язковому порядку для всіх публічних службовців не рідше, ніж один раз на рік;

- підвищення культури мови публічних службовців, шляхом вилучення з їх лексики русизмів, невиправданих кальок, слів-паразитів, нецензурних слів/висловів, зневажливих форм звертання тощо та, водночас, використання власне українських слів. На наш погляд, це має бути, насамперед, наполеглива праця кожного службовця над удосконаленням власного мовлення, вироблення ними стійких навиків мовленнєвого самоконтролю і самоаналізу;

- збагачення комунікативної діяльності публічних службовців різноманітними формами спілкування (наприклад, усне чи письмове/друковане спілкування, вербальне (словесне) і невербальне (інтонації, погляд, міміка, жести, пози, тощо) або комбіноване спілкування),

які не носять дискримінаційний характер та не викликають негативних асоціацій;

- унеможливлення на публічній службі будь-яких проявів сексизму та харсменту, шляхом запровадження гендерно чутливої мови (наприклад, використання фемінітивів, гендерно-симетричних форм звернення), подолання гендерних стереотипів (про те, як люди різних статей повинні себе поводити, яку роль виконувати у суспільстві та які здібності і навички мати), а також утримання від неоднозначних поглядів/жестів/дотиків, жартів/висловлювань, знецінюючих коментарів про зовнішній вигляд. Переконані, що володіння основами гендерного ділового спілкування дозволить публічним службовцям уникати або швидко реагувати на непорозуміння, комунікативні бар'єри та конфлікти з колегами і громадянами;

- самоконтроль публічних службовців за власною поведінкою (чітко дотримуватись субординації, стримувати гнів і свій норів, «гасити» надмірну дратівливість і невдоволеність, «правильно» реагувати на агресивну чи провокативну поведінку/висловлювання інших людей);

- посилення мотиваційних важелів впливу на публічних службовців (наприклад, підвищення розміру заробітної плати, створення умов для саморозвитку, забезпечення психологічної підтримки тощо);

- запобігання виникненню/формуванню стигматизації у колективі публічних службовців – упередженого ставлення до працівника(-ів) за певною ознакою (етнічною, віковою, гендерною тощо) з відповідним стереотипним набором соціальних реакцій на нього(них);

- створення такого психологічного клімату у колективі публічних службовців, де працівники почувають себе комфортно, можуть вільно висловлювати свої думки та переживання, не боячись помсти, осуду чи покарання, сподіватись на підтримку та допомогу з боку колег;

- надання постійної підтримки з боку керівництва та його активна участь у впровадженні політкоректності на публічній службі як на рівні спілкування, так і на рівні виконання посадових обов'язків;
- розроблення та впровадження механізмів моніторингу (наприклад, періодичне проведення опитувань серед публічних службовців і громадян, залучення «таємних» відвідувачі/клієнтів, проведення тестів на емоційну стійкість, використання технології «рольова гра» тощо) та звітності за дотриманням публічними службовцями політики політкоректності;
- посилення відповідальності публічних службовців за неполіткоректну поведінку на робочому місці та поза ним [72, с. 13-14].

Отже, узагальнюючи викладене можна зробити висновок, що сьогодні на публічній службі в Україні переважає низький рівень політкоректності. При цьому варто наголосити, що неполіткоректна поведінка притаманна не лише рядовому складу публічних службовців й керівництву. Це зумовлено, насамперед, негативним ставленням громадян до представників влади, безвідповідальним та/або занадто авторитарним керівництвом, некомпетентністю самих службовців.

3.2. Впровадження в Україні іноземного досвіду формування політкоректної публічної служби

У центрі сучасних зарубіжних концепцій «політкоректної людини» лежить ідея широкої особистісної соціалізації, мультикультурної освіти, яка повинна сприяти покращенню взаєморозуміння, зміцненню солідарності і толерантності у відносинах, як між окремими людьми, так і групами людей (статеві-віковими, етнічними, соціальними, релігійними тощо). Безпосередньо у європейських державах і США переважає більш вузький, «спеціалізований» підхід до формування політкоректності та окремих її

складових (наприклад, подолання гендерної асиметрії). Яскравий приклад такого підходу – створення міжнародного проєкту «Createdon'thate», реалізований компанією Worldstudio в рамках багаторівневої програми «DesignIgnitesChange» («Дизайн змінить світ»). Ключова ідея цього проєкту полягає у тому, щоб дати молоді можливість висловлюватися про проблеми політкоректності. Найпоширенішою формою самовираження таких молодих людей є білборди, присвячені боротьбі з расизмом, гендерними нерівностями, етнічним чи соціальним екстремізмом (див. Додаток Г) [63].

США, Канада і Австралія одні з перших країн світу переглянули власні ідеї і практики освіти й виховання суспільства в багатоетнічному і багатокультурному середовищі в дусі політкоректності. Зусилля урядів цих країн направлені на формування політкоректної компетентної людини, яка усвідомлює свою етнічну ідентичність та національну приналежність, толерантна до статево-вікової й етнокультурної різноманітності населення країни, володіє вмінням міжкультурного та гендерно-нейтрального спілкування, визнає право кожного на альтернативні погляди й точки зору та поважливе ставлення до них [35, с. 157]. Більш того, в цих країнах на законодавчому рівні проголошено, що політкоректна освіта є обов'язковою частиною освітньо-виховного процесу, створено спеціальні публічно-владні інституції, які здійснюють і контролюють реалізацію політкоректної політики[9, с. 7].

У багатьох країнах світу в суспільстві пропагандується, що політкоректність – це насамперед, відсутність насильства. Відповідно у суспільстві таких держав формується негативне ставлення до війни і гуманістичне відношення до інших та до самого себе, набуваються уміння толерантно розв'язувати міжособистісні та міжгрупові конфлікти, розвиваються здібності до «активного слухання», сприйняття і розуміння інших тощо. В цих державах діють програми з виховання у дусі миру й міжнародної співпраці. Так, наприклад, у Німеччині виховання у дусі миру здійснюється як частина антинасильницької ідеології та взаємозбагачення

культур, яке полягає у набутті і розвитку умінь розбиратися у складних ситуаціях, шукати шляхи виходу з них без застосування сили, бути активними у справі підтримки миру на Землі, з повагою відноситись до людей у віці та всіх інших незалежно від їх національності, мови, культури. У свою чергу, в Японії виховання в дусі миру здійснюється у рамках теорії «хейвакейку», яка має подвійне тлумачення. З одного боку, мир – це відсутність війни, що є фундаментом антивоєнної, антиядерної освіти й виховання. А з іншого – навіть при відсутності війни мир неможливий у суспільстві, в якому існує статева й вікова нерівність, нерівність між людьми різної національності, майнового стану й соціального статусу [33, с. 104].

Європейські країни (в дещо меншій мірі, США) орієнтовані на активне використання муніципальних ресурсів із одночасним задіянням організаційного потенціалу місцевого співтовариства для формування політкоректного середовища. Населення, у даному випадку, є повноцінним учасником процесу формування толерантної атмосфери в локальному (мікрорегіональному) соціумі.

Європейські програми політкоректності в більшою мірою орієнтовані на дві проблеми:

- 1) адаптація у соціумі мігрантів і скорочення етнопсихологічних і соціокультурних дистанцій;
- 2) подолання фобій (хворобливого страху) по відношенню до різноманітних «альтернативних» субкультур, соціальних сегментів й етнічних груп.

Натомість, у США особлива увага приділяється просуванню «американської ідентичності» на основі концепції «єдності і різноманіття», протидії соціально-побутовим проявам сексизму, расизму і ксенофобії. Наприклад, в цій країні діє проект «ToleranceMinnesota», створений у 2001 р., організатори якого підкреслюють, що «культурні відмінності роблять суспільство сильнішим, їх повинні поважати й охороняти» (див. Додаток Д) [62].

На сьогодні в європейських країнах та, зокрема, в США у контексті формування політкоректного середовища наявний високий рівень інформатизації. По-суті, в цих країнах відбувся «Інтернет-проект» як спеціалізований формат «просування» політкоректності (наприклад, «Multicultural Pavilion» в США). В його основі лежить технологія інтерактивно-мережевого залучення, вільний обмін думками і досвідом крос-культурної взаємодії [48, с. 72].

У країнах із низьким рівнем демократії (наприклад, Індія, країни Центральної Азії, Африки) існує принципово інший погляд на політкоректність – державницькі заходи, спрямовані на розвиток політкоректності, носять, як правило, недиференційований «змішаний» характер, охоплюють цілий комплекс соціально-економічних, політичних та етичних проблем (від конфесійної терпимості до гендерної рівності). У цих країнах специфічним соціальним контекстом формування політкоректного середовища є бідність і низький рівень грамотності (звідси, вкрай помітна «гуманітарна» складова державних програм і, нерідко, їх масовий загальнонаціональний характер). До речі, окрім низького рівня життя населення, все більш гостро постає проблема ВІЛ і СНІД, а саме ставлення суспільства до людей із такими захворюваннями (наприклад, Південно-Африканська Республіка). У даному випадку показовим є індійський проект PRAVAH, у межах якого співіснують такі пріоритети, як «подолання сформованих у суспільстві стереотипів і забобонів, виявлення та виховання майбутніх лідерів, представників державної влади, еліти суспільства і запобігання вимушеній депортації біженців з Республіки Бангладеш» [33, с. 105]. Також на території Індії вже не один десяток років діє Проект з розширення економічних прав і можливостей жінок. Індійські жінки, особливо в сільській місцевості, постійно зіштовхуються з гендерними бар'єрами, що перешкоджають їх повноцінній участі в житті своїх громад та створенню джерел засобів для існування. Наприклад, багато жінок, не маючи можливості відкрити банківський рахунок або отримати доступ до кредиту,

залежать від неофіційних позик, що надаються родичами, друзями чи різними кредиторами. Крім того, традиційні сімейні структури та соціальні норми перешкоджають жінкам працевлаштуватися на роботу чи відкрити власну справу. Враховуючи таку ситуацію, ще у 80-х роках минулого століття почали створюватись жіночі групи самопомоги, які надавали доступ до заощаджень та кредитів, щоб жінки могли заробляти на життя і вирвати себе та свої сім'ї з бідності. У результаті існування таких груп, за останні 15 років суттєво скоротився рівень бідності в Індії з 55,1% до 16,4% (це приблизно 415 млн осіб перетнули рівень «за межею бідності») [20].

Окремо хотілося б зазначити, що вже багато років у ряді зарубіжних країн діють нормативно-правові акти, що забороняють будь-які расистські виступи, пропаганду і провокаційні заяви, що виражають ненависть або презирство до людини або групи людей за ознакою статті чи віку, расової чи етнічної приналежності, віросповідання, кольору шкіри, національності, майнового стану тощо. Так, наприклад, законодавство Канади, Франції, Данії і Нідерландів забезпечують захист членів релігійних груп нарівні з групами, об'єднуючими ознаками яких є спільність раси й етнічного походження.

У вказаних країнах, практика застосування нормативно-правових актів, що забороняють розпалювання релігійної ворожнечі та образи релігійних почуттів віруючих, а також дискримінації за ознакою статті, віку, соціального походження і майнового стану, місця проживання тощо, є схожою (в ряді країн ці дії називаються *hatespeech* – ворожа мова). Нормативні акти орієнтовані на необхідність захисту людської гідності і активно застосовуються, передбачаючи як кримінальну, так і цивільну відповідальність.

Країни демократичного світу однак стають у тому, що *hatespeech* заподіює подвійної шкоди. Оскільки, по-перше, вона спрямована проти окремих осіб і груп, завдаючи їм психологічної і моральної шкоди (в деяких випадках і матеріальної), а по-друге, проти всієї держави, її соціальної і морально-культурної структури. Окремо існує Закон про кримінальну

відповідальність за образу релігійних почуттів в Канаді, Нідерландах і Великобританії. Цікаво, що якщо кримінальне законодавство одних країн (наприклад, Канада) передбачає необхідність наявності умислу на розпалювання ворожнечі чи ймовірності порушення миру в результаті злочинних дій, то в інших країнах (наприклад, Франція, Німеччина, Данія, Нідерланди) допускається позбавлення волі за *hatespeech* незалежно від наявності умислу і можливих наслідків вчинення таких дій. Наприклад, у деяких країнах редактор може нести відповідальність за публікацію чийось расистських заяв, навіть якщо він сам не поділяє ці ідеї (Норвегія, Швеція). Безпосередньо у Франції неурядові організації, в чій завдання входить боротьба з расизмом, мають право порушувати не тільки цивільні, але й кримінальні справи за фактами расистських виступів. Натомість у законодавстві Канади, Німеччини і Нідерландах не передбачена така участь приватних організацій у кримінальних справах. У Франції як покарання паралельно застосовується стягнення штрафів і відшкодування збитків. При цьому покарання у вигляді позбавлення волі може застосовуватися тільки у випадку вчинення злочину повторно. Французька система також надає можливість вибору між заведенням кримінальної справи і поданням цивільного позову, який простіше для доведення і розглядається набагато швидше. Санкції у вигляді відшкодування збитків і високих штрафів сприяють запобіганню подібної поведінки у майбутньому, забезпечують компенсації потерпілому і відображають негативне ставлення суспільства до такої неполіткоректної поведінки[33, с. 106].

В Основному законі Федеративної Республіки Німеччини зазначено, що нікому не може бути завдано шкоди або надано перевагу за ознаками віросповідання, релігійних або політичних поглядів; забороняються об'єднання, цілі та діяльність яких суперечать кримінальним законам або спрямовані проти ідей взаєморозуміння між етнічними групами населення. У Кримінальному кодексі Німеччини передбачено кримінальну відповідальність у вигляді покарання на строк до трьох років позбавлення

волі або грошовий штраф за образу віросповідання громадян та релігійних громад, а також за перешкоджання відправленню релігійних обрядів, культів, якщо такі дії викликають порушення громадського порядку.

В Італії заборонено створення та діяльність організацій, що пропагують ідеї національної або релігійної ворожнечі, дискримінації та інших проявів неполіткоректної поведінки. В цій країні передбачено окрема міра покарання для підбурювачів, організаторів, учасників та посібників[33, с. 106].

Закони Індії забороняють образи за релігійною або національною ознакою проти будь-якого класу на тій підставі, що вони є членами релігійної групи, касты чи громади. Безпосередньо на сьогодні в Індії діє п'ять кримінальних законів, що передбачають покарання до п'яти років позбавлення волі за умисне розпалювання міжобщинної ненависті. Крім того, існують різні закони, що забороняють *hatespeech* за конкретних умов. Наприклад, держава має право заборонити різні організації з метою запобігання порушення громадського порядку або збереження державної цілісності, піддавати фільми попередній цензурі. Визнається злочином, якщо кандидат або представник політичної партії здійснює систематичні дії, що закликають людей до голосування або утримання від нього за ознакою касты, раси, громади, релігії тощо.

У Конституції Японії чітко визначено, що всі люди рівні перед законом і не можуть піддаватися дискримінації у політичному, економічному та соціальному відношенні за ознакою раси, релігії, статі, соціального стану, а також походження. При цьому свобода думки і совісті не повинна порушуватися і гарантується для всіх громадян. Жодна з релігійних організацій не має права отримувати від держави ніяких привілеїв і не може користуватися політичною владою. Водночас, ніхто не може бути примушений до участі в будь-яких релігійних актах, святах, церемоніях або обрядах[33, с. 106].

Враховуючи вищевикладене, можна виділити три основні моделі формування політкоректної публічної служби закордоном, що представлені

на Рис. 3.1.



Рис. 3.1. Моделі формування політкоректної публічної служби

Якщо говорити про те, до якої моделі формування політкоректної публічної служби належить України, то однозначно визначити це неможливо. Оскільки в нашій державі паралельно пропагандується політкоректне ставлення до різних статево-вікових, соціально-економічних, етнічних і конфесійних груп та є прагнення утвердити національну єдність через різноманітність і взаємний вплив етносів і культур. Такий підхід, на наш погляд, схожий із американською моделлю. Водночас, є і суттєві відмінності між вітчизняною та іноземними моделями формування політкоректної публічної служби. Так, наприклад, у Франції і Німеччині більш істотну роль у становленні політкоректної публічної служби відіграють кошти приватних осіб, в США – середнього і великого бізнесу. В Україні ж утвердження політкоректності публічній службі здійснюється виключно за рахунок коштів з державного чи місцевого бюджету.

Однак, незважаючи на відмінності у підходах різних країн до формування політкоректної публічної служби, незмінною є її мета –

забезпечити високопрофесійну діяльність службовців в інтересах окремого громадянина, суспільства і держави, в цілому, а також запобігти можливим зловживанням владою і порушенням чинного законодавства.

Отже, іноземний досвід формування політкоректної публічної служби свідчить, що тотальна етизація, подолання сексизму, расизму та ксенофобії дає можливість гуманізувати суспільні відносини, виробити толерантне ставлення один до одного та істотно підвищити ефективність діяльності публічно-владних установ. Тому політкоректне виховання публічних службовців є важливим напрямом публічного управління в розвинутих країнах світу і представляє значний інтерес із точки зору можливого використання окремих підходів і технологій в Україні. При цьому варто підкреслити, що досвід розвинутих демократичних країн світу не є «панацеєю» для тих проблем, які наявні на публічній службі і в нашому суспільстві, в цілому. За сучасних умов вітчизняний інститут публічної служби має будуватись не лише на основі національно-культурних особливостей, соціально-економічних можливостей і потреб, а й з урахуванням світових тенденцій толерантності й гуманізації, активного розвитку крос-культурних відносин і мережевих комунікацій, побудови інформаційної макроцивілізації.

Висновки до Розділу 3

Сьогодні на публічній службі переважає низький рівень політкоректності. Це зумовлено, насамперед, негативним ставленням громадян до представників влади, безвідповідальним та/або занадто авторитарним керівництвом, некомпетентністю самих службовців. Для покращення ситуації, яка склалась необхідно посилювати відповідну інформаційно-просвітницьку кампанію в державі, періодично проводити

роз'яснювальну роботу серед публічних службовців, мотивувати їх до постійного підвищення рівня кваліфікації, а також формувати сприятливий психологічний клімат у колективі.

Іноземний досвід формування політкоректної публічної служби свідчить, що тотальна етизація, подолання сексизму, расизму та ксенофобії дає можливість гуманізувати суспільні відносини, виробити толерантне ставлення один до одного та істотно підвищити ефективність діяльності публічно-владних установ. Тому політкоректне виховання публічних службовців є важливим напрямом публічного управління в розвинутих країнах світу і представляє значний інтерес із точки зору можливого використання окремих підходів і технологій в Україні. Безпосередньо вітчизняний інститут публічної служби має будуватись з урахуванням світових тенденцій толерантності й гуманізації, активного розвитку крос-культурних відносин і мережевих комунікацій, побудови інформаційної макроцивілізації.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі досліджено політкоректність, як невід'ємну складову професіоналізму публічних службовців за сучасних умов, та сформульовано наступні висновки і пропозиції:

1. Політкоректність як суспільно-лінгвістичний феномен виник на початку ХХ ст. через прагнення людей викоренити пригноблення та дискримінацію за ознакою кольору шкіри, раси, етносу, статті, віку, матеріального становища, віросповідання тощо на всіх соціальних рівнях у результаті зміни соціально-культурного вектору розвитку суспільства. Це призвело, насамперед, до вагомих змін у мові. На сьогодні це маніпулятивний інструмент, який залежно від певних умов й обставин може набувати негативного і позитивного характеру. Він використовується у комунікативному процесі для встановлення меж на морально-ціннісному рівні, побудови інклюзивного, рівноправного і толерантного суспільства з високим рівнем культури, в якому кожен відноситься один до одного з повагою, відчуває себе визнаним. Безпосередньо застосування політкоректності на публічній службі сприяє налагоджуванню контактів між різними категоріями осіб, формуванню доброзичливо-нейтральних стосунків, укріплення гуманістичних настроїв у суспільстві та посилення довіри громадськості до влади (чиновницького апарату).

Високий рівень політкоректності публічних службовців є однією із невід'ємних складових їх професіоналізму для забезпечення практичної реалізації функцій держави, надання якісних публічних послуг та, в цілому, здійснення ефективного публічного управління. У даному випадку, професіоналізмом є сукупність найкращих особистісних рис та фахових умінь і навичок публічного службовця, які формуються протягом усього його життя. Він є індикатором якості їх роботи, від цього напряму залежить якість надання публічних послуг населенню та ефективність здійснення публічного

управління.

2. Нормативне регулювання застосування політкоректності на публічній службі представлено значною кількістю правових актів, важливе місце з-поміж яких відводиться міжнародним документам. У вітчизняних нормативних актах про політкоректність нічого не міститься, а «замасковано» через такі слова й ідеї як рівність, толерантність, недопущення дискримінації. Зважаючи на це, вважаємо, що необхідно на законодавчому рівні чітко визначити поняття «політкоректність» та прописати умови і способи її застосування, а також підстави й умови притягнення до відповідальності у разі неполіткоректного висловлювання, ставлення, поведінки, насамперед, публічних службовців.

3. Політкоректна лексика покликана замінити слова/словосполучення, які з певних політичних чи соціальних причин починають сприйматись як принизливі/образливі

4. Культурно-поведінковий аспект політкоректності публічних службовців полягає у прояві поваги до прав, інтересів, честі і гідності інших осіб, ввічливості та дотриманні високої культури спілкування, доброзичливості, безконфліктності, помірній емоційності й емпатії. Він розкривається через застосування невербальної комунікації, яка справляє на людину значно більше враження, ніж те, що висловлюється словами.

5. За сучасних умов вітчизняний інститут публічної служби має будуватись не лише на основі національно-культурних особливостей, соціально-економічних можливостей і потреб, а й з урахуванням світових тенденцій толерантності й гуманізації, активного розвитку крос-культурних відносин і мережевих комунікацій, побудови інформаційної макроцивілізації. Відповідно, ми вважаємо, що для здійснення успішних трансформаційних перетворень в Україні потрібно змінювати національний світогляд і світосприйняття та поступово імплементувати кращі іноземні практики формування політкоректного середовища в державі та на публічній службі, зокрема.

- б. Положення, що характеризуються науковою новизною у роботі є:
- під політкоректністю розуміється певна модель поведінки, направлена на згладжування «гострих кутів» при спілкуванні з різними верствами та групами населення з метою недопущення будь-яких утисків чи приниження честі й гідності людини, шляхом використання стилістично-нетривальної лексики і невербальної комунікації;
 - у структурі політкоректної мови виокремлюють такі основні види політкоректної лексики як: слова/словосполучення, які позначають расову, національну та гендерну належність, захворювання, різні порушення, синдроми та розлади здоров'я, певний вид інвалідності, соціальні групи, «непрестижні» професії, а також фемінітиви. Водночас, у структурі політкоректної поведінки виокремлюють: міміку, жести, рухи, зовнішній вигляд, інтонацію, відстань між співрозмовниками, тілесний контакт, погляди;
 - рівень політкоректності на публічній службі в Україні на сьогодні є низьким, що зумовлено, насамперед, негативним ставленням громадян до представників влади, безвідповідальним та/або занадто авторитарним керівництвом, некомпетентністю самих службовців;
 - способами поліпшення політкоректної поведінки публічних службовців в умовах воєнного стану є: посилення інформаційно-просвітницької кампанії в державі спрямованої на усунення бар'єрів та утвердження толерантної поведінки в суспільстві; проведення роз'яснювальної роботи серед публічних службовців, із акцентуванням уваги на тому, що вони є прикладом і взірцем для суспільства; формування сприятливого психологічного клімату у колективі; мотивування публічних службовців до постійного підвищення власного рівня кваліфікації і зайняття саморозвитком.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріяш В.І. Євтушенко Н.О. Політична коректність як суспільний феномен: генеза та концептуалізація. Право та державне управління. 2022. № 1. С. 144-150.
2. Анкета-опитувальник «Політкоректність на публічній службі очима публічними службовцями» [Електронний ресурс]. Режим доступу:<https://docs.google.com/forms/d/1VZ-5MNB1j8w3-KtYBg75XTCONRCLxGD8HJJr99afqqI/edit#responses>.
3. Артеменко Н.Ф. Професіоналізація державних службовців як пріоритет здійснення державної кадрової політики [Електронний ресурс]. Режим доступу:
[http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02\(5\)/10anfdkp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02(5)/10anfdkp.pdf).
4. Базилев В.Н. Лінгвістичні імперативи політкоректності. Політична лінгвістика. 2007. Вип. 3(23). С. 8-10.
5. Бородіна Д.Л. Концепція соціального конструювання реальності П. Бергера і Л. Тукмана як інтерпретаційна схема дослідження іміджу міста. Грані. 2014. № 10(114). С. 80-84.
6. Верховна Рада ухвалила новий Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» [Електронний ресурс]. Режим доступу:
<https://socsprava.com.ua/verhovna-rada-uhvalyla-novuj-zakon-pro-sluzhbu-v-organah-miscevogo-samovryaduvannya/>.
7. Горінецький О.І. Що таке політкоректність [Електронний ресурс]. Режим доступу:<https://politteo.online/materialy/shho-take-politkorektnist/>.
8. Гоца Н.М. Вивчення мови крізь призму гендерних теорій. Мандрівець. 2013. № 5. С. 55-59.
9. Грива О.А. Толерантність в процесі становлення молоді в умовах полікультурного середовища: дис. ... д-ра філос. наук: 09.00.10. К., 2008. 32 с.

10. Державне управління та державна служба: слов.-довід. / уклад. О.Ю. Оболенський. К.: КНЕУ, 2005. 480 с.
11. Еко У. Про політкоректність. Повний назад / пер. з італ. М., 2007. 592 с.
12. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / наук. ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк та ін. К.: НАДУ, 2011. Т. 6: Державна служба / наук. ред. колегія: С.М. Серьогін, В. М.Сороко та ін. 2011. 524 с.
13. Етика. Естетика: Навч. посіб. / за наук. ред. В.І. Панченко. К.: «Центр учбової літератури», 2014. – 432 с.
14. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
15. Ємельянов В.М., Євтушенко Н.О. Політична коректність – соціальний конструкт сучасного мовного простору публічного управління. *PublicAdministrationandRegionalDevelopment*. 2022. № 17. С. 698-717.
16. Завадська О.В. Пейоративний аспект політкоректності. *StudiaLinguistic*. 2011. № 6. С. 350-356.
17. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015.
18. Задояна Л.М. Політкоректність як комунікативна категорія професійного спілкування. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2023. Том 34(73). № 3. С. 19-23.
19. Зручнобук. Корисний путівник службовця [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://tax.gov.ua/data/material/000/348/442660/Zruchnobuk.pdf>.
20. Індійський проект розширення економічних прав і можливостей жінок [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.project-syndicate.org/commentary/india-self-help-groups-model-for-rural-women-elsewhere-by-anita-zaidi-2023-02/russian>.
21. Інклюзивність, різноманітність та рівність (IDE). Наші

пріоритети в роботі з персоналом – це соціокультурне різноманіття і створення рівних можливостей [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://kpmg.com/ua/uk/home/about/values-and-culture/diversity-inclusion.html#:~:text=>.

22. Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, рекомендації з використання гендерно чутливої мови [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuвання-2.pdf>.

23. Іоффе М.Г. Особливості невербального аспекту спілкування в управлінській діяльності: дис. ... на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 психологія; Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського. К., 2023. 297 с.

24. Кайдалова Л.Г., Пляка Л.В. Психологія спілкування: Навч. посіб. Х.: НФаУ, 2011. 132 с.

25. Каптюрова О.В. Реалізація концепту «політична коректність» в мас-медійному дискурсі. К: Інститут філології КНУ імені Тараса Шевченка, 2013. 146 с.

26. Ковалинська І.В. Невербальна комунікація: Навч. посіб. для студентів галузі знань 0302 Міжнародні відносини, 0203 Гуманітарні науки. К.: Видавництво «Освіта України», 2014. 289 с.

27. Ковтун О.Н. Акустичні характеристики сучасного радіодискурсу: інтонаційний аспект. Наукові записки Інституту журналістики. 2006. № 3. С. 74-80.

28. Колотій Н.В. Важливість використання невербальних засобів комунікації під час публічних виступів фахівців технічного профілю. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. 2021. Том 32(71). № 3. Ч. 2. С. 247-251.

29. Колядич Ю.В., Хоцянівська І.В. Політкоректність у сучасному мовному просторі. *Modernresearchesinphilologicalscience: Collectivemonograph*. Riga: Izdevnieciba «BaltijaPublishing», 2020. С. 153-169.
30. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
31. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text.
32. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України 1996. № 30. Ст. 141.
33. Кузаба І.В. Зарубіжний досвід реалізації інклюзивної освіти дошкільників із психофізичними порушеннями. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. 2013. Вип. 4. С. 101-110.
34. Лощенова І.Ф., Нікішина В.В. Перекладацькі трансформації як ефективний засіб досягнення адекватності перекладу *Наукові записки Ніжинського держ. університету ім. Миколи Гоголя*. 2014. Кн. 3. С. 102-105.
35. Ляпунова В.А. Закордонний досвід впровадження технологій формування толерантності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 45 (98). С. 155-164.
36. Мельникович В.М. Професіоналізація державних службовців. *Наукові записки Львівського університету бізнесу і права*. 2013. Вип. 11. С. 167-171.
37. Мельничук В.М. Професіоналізм у контексті соціально-історичного дискурсу. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2017. Вип. 73. С. 13-22.
38. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. *Кадровий менеджмент: Навч. посіб.* К.: ЦП «КОМПРИНТ», 2017. 323 с.

39. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 25 грудня 1965 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text.

40. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.

41. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

42. Мойсова А.В., Бялик В.Д. Види сексизмів і способи їх усунення в англійській мові. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2019. № 43. Том 3. С. 20-22.

43. Нехаєнко О.В. Політична коректність як процес: дискурси та практики: дис. на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 054 «Соціологія». Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Харків, 2023. 263 с.

44. Нижник Н.Р., МосовС.В. Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління. Вісник державної служби України. 2001. № 1. С. 69-75.

45. Оболенський О.Ю. Державна служба: Підручник. К.: КНЕУ, 2006. 472 с.

46. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.

47. Піз А., Піз Б. Мова рухів тіла. Розширене видання. К.: КМ-Букс, 2021. 416 с.

48. Погребняк В.А. Формування полікультурного виховного середовища у вищій педагогічній освіті зарубіжних країн. Збірник наукових

праць Полтавського державного педагогічного університету імені В.Г. Короленка. 2012. Вип. 1(54). С. 69-75.

49. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>.

50. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.

51. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.

52. Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні: Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. № 533/2020 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533/2020#Text>.

53. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від вересня 2012 р. № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.

54. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 р. № 158 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>.

55. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики від 7 лютого 2020 р. № 86 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>.

56. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII. Відомості Верховної Ради України 1991. № 21. Ст. 252.

57. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 2 травня 2023 р. № 3077-IX. Відомості Верховної Ради України. 2023. № 72. Ст. 249.

58. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 33. Ст. 175.

59. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року № 1128 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>.

60. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>.

61. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.

62. Проект «ToleranceMinnesota» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://rst6-livesite.rschooldtoday.com/sites/milaca.k12.mn.us/files/files/Encl%204%20-%20Tolerance%20Minnesota%20Program.pdf>.

63. Проект «Createdon'thate» [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.behance.net/gallery/88029143/Instagram-Create-Dont-Hate-Official-Posters?locale=ru_RU.

64. Рекомендація CM/Rec(2019)1 державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним від 27 березня 2019 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>.

65. Савойська С.В. Українське суспільство поліетнічне чи багатонаціональне? Стихія політики: революція та еволюція: матеріали Другого Південноукраїнського конвенту Міжнародної асоціації студентів

політичної науки (м. Одеса, 18-19 берез. 2016 р.). Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія». 2016. С. 44-47.

66. Сич О.І. Сполучені Штати Америки в міжвоєнний період (1919–1939 рр.): Навч. посіб. Чернівці: Рута, 2003. 47 с.

67. Сінькевич О.В. Політкоректність в контексті глобалізаційних процесів сучасності. SWorld. 2013. № 2. С. 7-12.

68. Словник. Без бар'єрів [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bf.in.ua/glossary/>.

69. Тарасова В.В. Еволюція політкоректності (на матеріалі англomовного мас-медійного дискурсу). Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2019. № 38. Том 1. С. 205-208.

70. Україна не має міжнародних зобов'язань щодо СОГІ (правова експертиза) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://vsirazom.ua/article/ukrayina-ne-maye-mizhnarodnyh-zobovyazan-shhodo-sogi-pravova-ekspertyza#:~:text=2>.

71. Хоржевська І.М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. Наукові праці. 2013. Вип. 202. Т. 214. С. 110-113.

72. Шульга А.А. Аналіз рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов та способи його підвищення. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Політичні науки та публічне управління. 2024. № 3(75). С. (прийнято до друку).

73. Шульга А.А. Правове регулювання застосування політкоректності на публічній службі в Україні. Публічне управління та регіональний розвиток, 2024, № 25. С. 725-750.

74. Що таке Європейська конвенція про захист прав людини і які права та свободи вона гарантує [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://pzmrujust.gov.ua/yurydychni-konsultatsii/776-shcho-take-yevropeiska-konventsiiia-pro-zakhyst-prav-liudyny-i-iaki-prava-ta-svobody-vona-harantuie-17102017>.

75. Beckwith F.J., Bauman M.E. Are You Politically Correct?: Debating America's cultural standards. Buffalo: Prometheus Book, 1995. 266 p.
76. Lory G.C. Self-censorship. Our Country, Our Culture: The Politics of Political Correctness. A Partisan Review Press, NY., 1994. P. 133-142.
77. Raymond W. Dictionary of Politics. Brunswick Publishing Co., Lawrenceville, Virginia, 1995. 730 p.

Приклади прояву расизму та сексизму в англійській мові

Прояви расизму в англійській мові	Прояви сексизму в англійській мові
<ul style="list-style-type: none"> - blackmarket – чорний ринок; - blackmail– шантаж; - blacklist – чорний список; - blacklooks – несхвальні погляди; - white-collar– білий комірець (працівник, зайнятий інтелектуальною працею); - whitelist – рекомендаційний список; - whitehall – англійський уряд 	<ul style="list-style-type: none"> - business is not for women, their place is in the kitchen – бізнес – це не жіноча справа, місце жінки – на кухні; - weak or fair sex – слабка або прекрасна стать; - womanish – слабкий чоловік; - waitress – офіціантка; - stewardesses – стюардеса

Анкета-опитувальник
«Політкоректність на публічній службі очима публічних службовців»

1. *Вкажіть повну назву установи в якій Ви працюєте.*
свій варіант
2. *Яка тривалість досвіду роботи на публічній службі?*
1-3 роки
3-5 роки
5-10 років
понад 10 років
3. *Чи зіштовхувались Ви на роботі з проявами НЕ політкоректної поведінки?*
так
ні
4. *Якщо на попереднє питання відповіли «так», то з боку кого Ви зіштовхувались з проявами НЕ політкоректної поведінки?*
з боку керівництва
з боку колег
з боку відвідувачів
5. *З якими видами НЕ політкоректної поведінки Ви зіштовхувались на публічній службі?*
дискримінації щодо расової і національної належності
дискримінації щодо гендерної приналежності
дискримінації щодо фізичних чи психічних розладів/особливостей людини
дискримінації щодо не престижності професії публічного службовця
використання ненормативної лексики
важко відповісти
6. *Чи призводили прояви НЕ політкоректної поведінки на публічній службі до серйозних наслідків?*
так
ні
7. *Якщо на попереднє питання Ви відповіли «так», то які саме це були наслідки?*
свій варіант
8. *Чи використовуєте Ви у своїй роботі гендерно-нейтральну мову?*
так
скоріше так
скоріше ні
ні
9. *Як Ви ставитесь до використання політично некоректних термінів на публічній службі, що стали загальноприйнятними у суспільстві? (за шкалою від 1 до 5, де 1 – повністю негативно, а 5 – абсолютно позитивно)*
10. *Чи зіштовхувались Ви з випадками використання мовленнєвих стереотипів на публічній службі?*
так
ні
11. *Чи можете Ви як публічний службовець висловлювати власну думку на роботі?*
так
ні

іноді

12. Чи проводяться на роботі консультативно-роз'яснювальні заходи з питань політкоректної поведінки на публічній службі?

так

ні

13. Якщо на попереднє питання відповіли «ні», то хотіли б Ви, щоб такі заходи проводились?

так, із певною періодичністю

так, достатньо один раз

ні, не бачу в цьому потреби

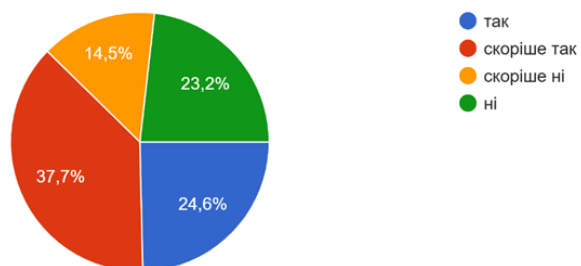
14. Чи задоволені Ви рівнем політкоректності на публічній службі? (за шкалою від 1 до 5, де 1 – не задоволені, а 5 – повністю задоволені)?

15. Що, на Вашу думку, можна зробити для підвищення рівня політкоректності на публічній службі?

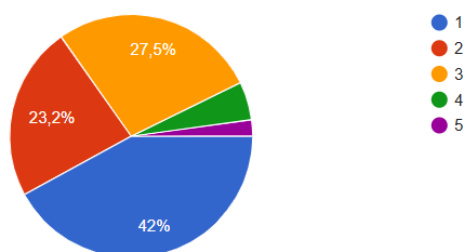
свій варіант

Результати анкетування працівників органів публічної влади Миколаївської області

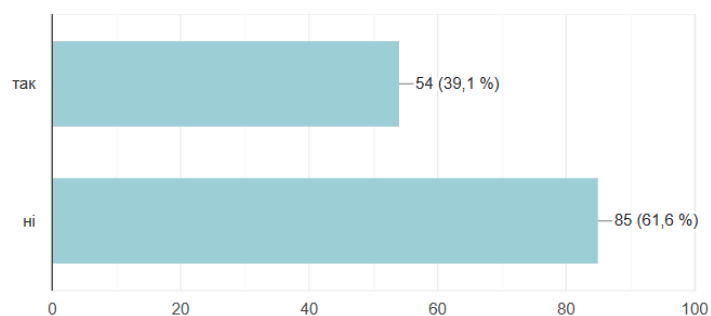
Чи використовуєте Ви у своїй роботі гендерно-нейтральну мову?



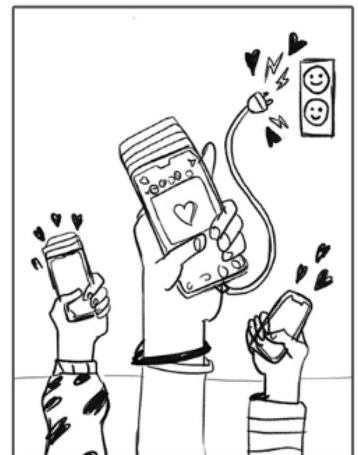
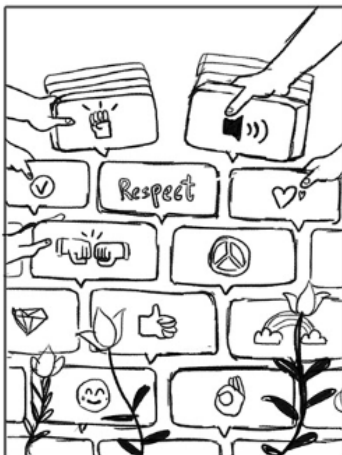
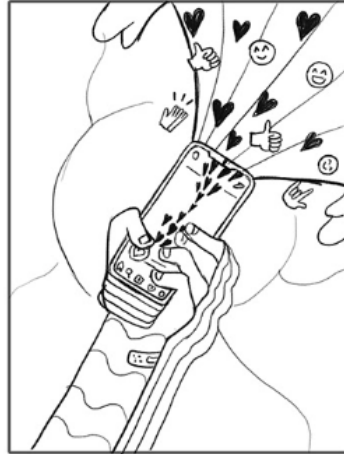
Як Ви ставитесь до використання політично некоректних термінів на публічній службі, що стали загальноприйнятними у суспільстві? (за шкалою від 1 до 5, де 1 – повністю негативно, а 5 – абсолютно позитивно)



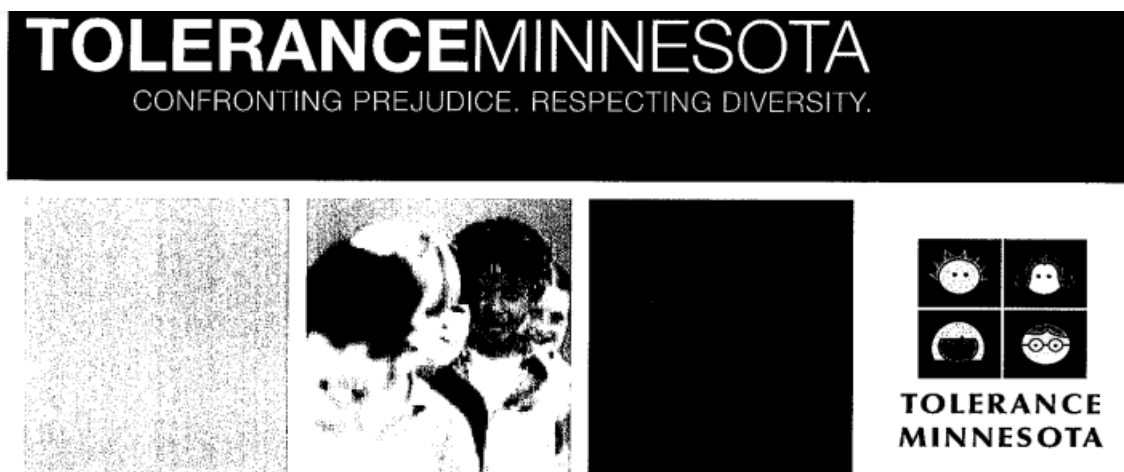
Чи зіштовхувались Ви з випадками використання мовленнєвих стереотипів на публічній службі?



Приклади постерів учасників проєкту «Createdon'thate»



Проект «ToleranceMinnesota»



The mission of Tolerance Minnesota is to create a more tolerant and just society by promoting understanding of all cultures and reducing prejudicial and hurtful behaviors.

Founded in 2001 by the Jewish Community Relations Council, Tolerance Minnesota promotes understanding of cultural, racial and lifestyle differences through innovative diversity education and professional development training. Our goal is for all students, educators and community members we reach to have an understanding of the diverse individuals and groups in their community, respect for themselves and others, and the courage to confront prejudice. Tolerance Minnesota incorporates themes of art, literature, music and sports into existing school curricula to help confront prejudice and respect diversity in the classroom and beyond.

We are known throughout Minnesota for developing cultural competency among professional educators and helping them deliver customized diversity education. Tolerance Minnesota is an award-winning K-12 educational initiative that has received the Minnesota Council of Nonprofits "Best Anti-Racism Initiative" award and the National Spirit of Anne Frank award for outstanding citizenship. Our diverse *Council of Advisors* and expert consultants help ensure that we respond to the various educational needs of the communities we serve. All Tolerance Minnesota programs fall under the following three categories: Art of Tolerance, Tools of Tolerance and Tolerance in the Community.

TOLERANCE MINNESOTA PRINCIPLES

- Diversity strengthens communities and should be honored and protected
- All people prosper when they work together as a team
- All individuals and cultures have intrinsic worth and deserve respect
- All children have the right to learn in a safe environment
- Every student and teacher make valuable contributions to their classroom and community
- Students and teachers can learn from each other