

УДК 316.352(477)

DOI [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2024-3\(75\)-17](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2024-3(75)-17)

**Анастасія ШУЛЬГА**

кандидат наук з державного управління, доцент, Чорноморський національний університет імені Петра Могили, [ondain2009@ukr.net](mailto:ondain2009@ukr.net)  
ORCID:0000-0002-8528-8722

## АНАЛІЗ РІВНЯ ПОЛІТКОРЕКТНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ ТА СПОСОБИ ЙОГО ПІДВИЩЕННЯ

*Стаття присвячена визначенню аналізу рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов та формулювання способів його підвищення. На початку статті обґрунтовано актуальність дослідження ідеї політкоректності, особливо на публічній службі. Розкрито зміст досліджуваного поняття на основі двох підходів – лінгвістично-комунікативного та поведінкового. Основна частина статті присвячена аналізу рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов шляхом проведення анонімного опитування працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування Миколаївської області. Респондентами були люди різної статево-вікової групи, які мають неоднаковий стаж публічної служби та займають нерівнозначні посади. Питання анкети-опитувальника стосувались випадків прояву неполіткоректної поведінки на публічній службі, видів неполіткоректної поведінки із якими зіштовхувались публічні службовці під час виконання ними своїх професійних обов'язків, можливості висловлення власної думки на публічній службі, визначення ступеню задоволеності службовців рівнем політкоректності на публічній службі за відповідною шкалою, а також періодичності проведення консультативно-роз'яснювальних заходів з питань політкоректної поведінки на публічній службі. Отримані дані аналізувались у вигляді статистичних узагальнень. Так, під час проведення анонімного опитування було з'ясовано, що різноманітні види прояву неполіткоректної поведінки є відносно частими випадками на публічній службі. При цьому більшості публічних службовців важко сказати, які саме це були прояви неполіткоректної поведінки. Наприкінці статті зроблено висновок, що сьогодні на публічній службі в Україні переважає низький рівень політкоректності. 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.*

**Ключові слова:** політкоректність, модель поведінки, рівність, дискримінація, гендерно-нейтральна мова.

### **Anastasiia Shulga. ANALYSIS OF THE LEVEL OF POLITICAL CORRECTNESS OF PUBLIC OFFICIALS IN MODERN UKRAINE AND WAYS TO INCREASE IT**

*The article is devoted to determining the analysis of the level of political correctness of public servants under modern conditions and formulating ways to increase it. At the beginning of the article, the relevance of the study of the idea of political correctness, especially in the public service, is substantiated. The content of the studied concept is revealed on the basis of two approaches – linguistic-communicative and behavioral. The main part of the article is devoted to the analysis of the level of political correctness of public servants under modern conditions by conducting an anonymous survey of employees of state authorities and local self-government bodies of the Mykolaiv region. The respondents are people of different sex and age groups who have different years of public service and occupy unequal positions. The questions of the questionnaire related to cases of politically incorrect behavior in the public service, types of politically incorrect behavior faced by public servants during the performance of their professional duties, the possibility of expressing one's opinion in the public service, determining the degree of satisfaction of employees with the level of political correctness in the public service according to the relevant scale, as well as the frequency of conducting advisory and explanatory activities on issues of politically correct behavior in the public service. The obtained data were analyzed in the form of statistical generalizations. Thus, during the conduct of an anonymous survey, it was found out that various types of non-politically correct behavior are relatively frequent cases in the public service. It is difficult for most public servants to say what exactly these were manifestations of politically incorrect behavior. At the end of the article, it is concluded that today the public service in Ukraine is dominated by a low level of political correctness. Politically incorrect behavior is inherent not only to the rank-and-file public servants and management. This is caused, first of all, by the negative attitude of citizens towards representatives of the authorities, irresponsible and/or too authoritarian leadership, and the incompetence of the employees themselves.*

**Key words:** political correctness, behavior model, equality, discrimination, gender-neutral language.

**Постановка проблеми.** Політкоректність є важливою складовою виховання й розвитку кожної людини у сучасному суспільстві, де рівність не означає однаковість, а різноманітність не означає невідповідність загаль-

ноприйнятним 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 плінності 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.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В останній час із активізацією державної політики щодо недопущення проявів будь-якого виду дискримінації та створення безбар'єрного простору для різних категорій людей в нашій державі почали з'являтися наукові праці присвячені питанням політкоректного спілкування та поведінки у сучасному суспільстві. Дослідженням загальних питань ідеї політкоректності займаються такі вчені як: О.Ф. Бондаренко, М.О. Буткевич, О.В. Завадська, О.Б. Сінькевич, О.Ю. Сухомлин та інші. Питанням політкоректності безпосередньо публічних службовців присвячені праці В.І. Андріяш, Н.О. Євтушенка, В.М. Ємельянова. На жаль, на сьогодні відсутні ґрунтовні наукові дослідження щодо формування належної політкоректної поведінки на публічній службі та аналізу особливостей такої поведінки публічних службовців в умовах воєнного стану.

**Метою статті** є визначення аналізу рівня політкоректності публічних службовців за сучасних умов шляхом опитування працівників органів публічної влади Миколаївської області та формулювання способів його підвищення.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні у наукових колах не має однастайності у розумінні того, що собою являє політкоректність. Лінгвісти та філологи схиляються до думки, що політкоректність є виключно лінгвістично-комунікативною категорією. Так,

наприклад, О.Ю. Сухомлин говорить про те, що політкоректність – це мовна толерантність, яка «виступає однією з найважливіших складових культури суспільства в цілому, адже в її основі лежать базові принципи співіснування та розвитку гармонійних взаємин між різними групами суспільства, а саме: культура полеміки, культура діалогу, повага до іншої/інакшої позиції, відмова від агресії і ворожості» [13, с. 42]. Зокрема, і О.Ф. Бондаренко та М.О. Буткевич стверджують, що політкоректність є «практикою прямої або опосередкованої заборони на вживання слів і виразів, що вважаються образливими для певних соціальних груп» [3, с. 11]. У свою чергу, В.М. Ємельянова та Н.О. Євтушенко чітко не визначаючи зміст поняття «політкоректність» стверджують, 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» [4, с. 705].

Натомість прибічники поведінкового підходу, яких ми підтримуємо, наголошують на тому, що політкоректність – це не лише толерантне спілкування, а норма певної поведінки (соціокультурної чи мовної) [5, с. 350] та «здатність забезпечити доброзичливі взаєностосунки між всіма членами суспільства» [1, с. 147].

У будь-якому випадку науковці однастайні у тому, що політкоректність це – прояв толерантності і доброчесності, а також людяності у стосунках між людьми. Водночас, є і противники ідеї політкоректності, називаючи її «багатоголовим чудовиськом та терором доброчесності, сучасною інквізицією, яка вишукує політично некоректну ересь і влаштовує еретикам аутодафе у вигляді переслідувань, кампаній по дискредитації, каральної цензури» [12, с. 7].

Узагальнюючи наведене можна сказати, що політкоректність – це сформована на основі прийнятних у суспільстві певних правил, ідей і переконань модель поведінки, яка є виявом толерантного ставлення при спілкуванні з різними верствами та групами населення з метою недопущення будь-яких утисків чи приниження честі й гідності людини, за допомогою використання стилістично-нетральної лексики і невербальної комунікації.

Сьогодні так важливо, щоб публічно-владний сектор був своєрідним «флагманом» у

формування політкоректності в суспільстві. Тому, на наш погляд, необхідно звертати особливу увагу на те як спілкуються та поведуть себе, насамперед, публічні службовці із громадянами та власними колегами.

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. Вона є універсальною, оскільки таке дослідження можна проводити й в інших закладах, установах та організаціях, не роблячи прив'язку до публічної служби.

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.

Опитані публічні службовці – це були переважно працівники із досвідом роботи на публічній службі понад 10 років (див. Рис. 1) [2].

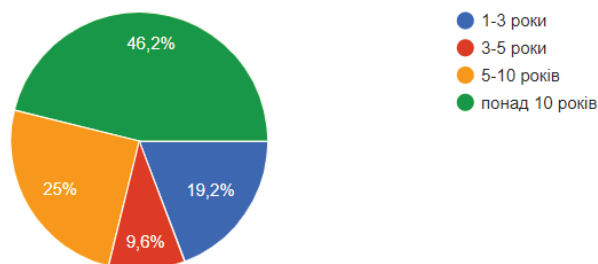


Рис. 1. Тривалість досвіду роботи на публічній службі

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 (41%) відповіли позитивно на дане запитання, вказавши, що прояви такої поведінки переважно були з боку відвідувачів (57%) (див. Рис. 2) [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.

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

- 33,7% опитаних відповіли, що це використання ненормативної лексики;
- 9,6% опитаних відповіли, що це дискримінації щодо не престижності професії публічного службовця;
- 3,8% опитаних відповіли, що це дискримінації щодо фізичних чи психічних розладів/особливостей людини;
- 2,9% опитаних відповіли, що це дискримінації щодо гендерної приналежності;

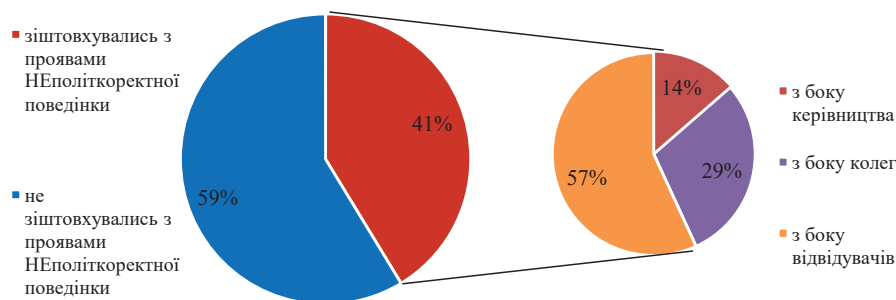


Рис. 2. Випадки прояву неpolitically correct поведінки на публічній службі

- 1,9% опитаних відповіли, що це дискримінації щодо расової і національної належності (див. Рис. 3) [2].

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 48,1% опитаних вказали, що їм важко відповісти на поставлене запитання (див. Рис. 3) [2]. На наш погляд, це є свідчен-

ням 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 45% опитаних, 80% з яких зазначили про необхідність проведення таких заходів, на жаль, 20% – не бачать у цьому потреби (див. Рис. 4) [2].

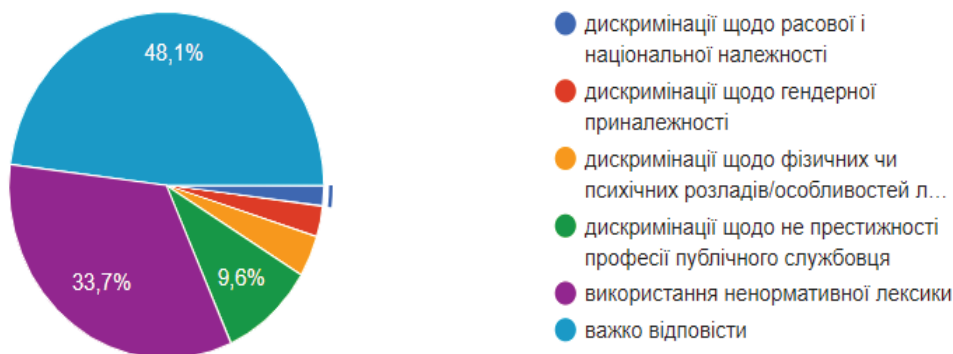


Рис. 3. Видами неpolitically correct поведінки на публічній службі

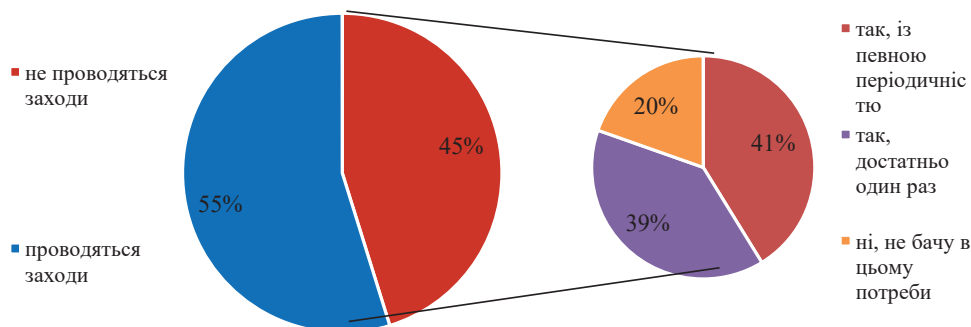


Рис. 4. Проведення консультативно-роз'яснювальних заходів з питань політкоректної поведінки на публічній службі



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 [2]. Такі 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.

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:

- 23,1% опитаних відповіли, що у своїй роботі використовують гендерно-нейтральну мову, 38,5% – здебільшого використовують, 14,4% – практично не використовують і 24% – не використовують взагалі;

- 42,3% 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% опитаних, 5,8% – прийнятно, а 1,9% – абсолютно позитивно;

- 39,4% опитаних відповіли, що зіштовхувались із випадками використання мовленнєвих стереотипів на публічній службі, 61,5% – не зіштовхувались [2].

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 [10] і може бути розцінено як неповажне став-

лення до слухачів/співрозмовників; по-друге, використання фемінітивів (гендерно-нейтральної лексики) врегульовано на законодавчому рівні [8], [9] 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 [7], [11] 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 [6] та популяризація їх у суспільстві, ми запитали у публічних службовців чи можуть вони, як посадові особи, висловлювати власну думку на роботі. Менше половини опитаних (46,2%) відповіли, що можуть це робити без перешкод, у свою чергу, 18,3% відповіли, що позбавлені такої можливості (див. Рис. 5) [2]. Маючи такі дані ми можемо 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.

Наприкінці анкетування перед публічними службовцями було поставлено питання – наскільки вони задоволені рівнем політкоректності на публічній службі. 27,9% опитаних відповіли, що повністю задоволені рівнем політкоректності, водночас 1% – не задоволені. Цікаво, що 66,3% опитаних посередньо задоволені тим рівнем політкоректності, який є у них на роботі (див. Рис. 6) [2]. Такі цифри свідчать про недостатню роботу з боку керівництва, існування несприятливого клімату в колективі та часом зневажливе ставлення до публічних службовців з боку громадян.

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

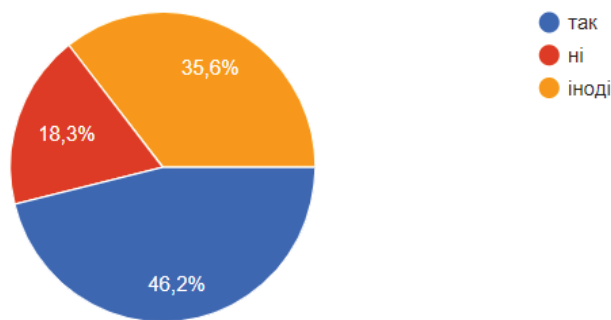


Рис. 5. Можливість висловлення власної думки на публічній службі

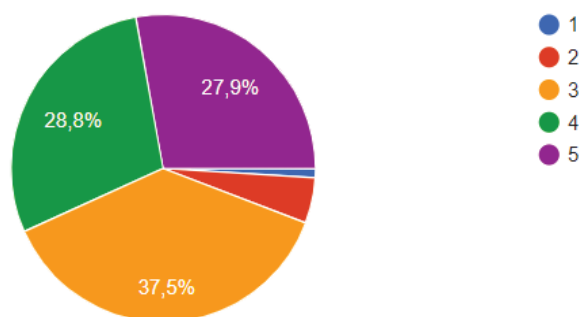


Рис. 6. Ступінь задоволеності службовців рівнем політкоректності на публічній службі (за шкалою від 1 до 5, де 1 – не задоволені, а 5 – повністю задоволені)

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 лексику русизмів, невинуватих кальок, слів-паразитів, нецензурних слів/висловів, неважливих 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 несуть 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» відвідувачів/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.

**Висновки.** 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.

#### Література:

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». URL: <https://docs.google.com/forms/d/1VZ-5MNB1j8w3-KtYBg75XTCONRCLxGD8HJJr99afqql/edit#responses>.
3. Бондаренко О. Ф., Буткевич М. О. Мова ворожнечі та ЗМІ: міжнародні стандарти та підходи. К.: Проєкт «Без Кордонів» ГО «Центр «Соціальна Дія», 2015. 64 с.
4. Смельянов В. М., Євтушенко Н. О. Політична коректність – соціальний конструкт сучасного мовного простору публічного управління. *Public Administration and Regional Development*. 2022. № 17. С. 698–717.
5. Завадська О. В. Пейоративний аспект політкоректності. *Studia Lingüistica*. 2011. Вип. 5. Ч. 2. С. 350–356.
6. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України 1996. № 30. Ст. 141.
7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
8. 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.
9. Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні: Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. № 533/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533/2020#Text>.
10. 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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>.
11. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 2 травня 2023 р. № 3077-IX. Відомості Верховної Ради України. 2023. № 72. Ст. 249.
12. Сінкевич О. Б. Політкоректність в контексті глобалізаційних процесів сучасності. *SWorld*. 2013. № 2. С. 5–15.
13. Сухомлин О. Ю. Мовна толерантність у журналістському тексті: параметри категорії. *Українське журналістське дослідження*. 2008. Вип. 9. С. 42–48.