

*Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).*

*Спеціальність – 281.*

*Державне управління: удосконалення та розвиток. 2023. № 11.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2023.11.22>**

**УДК 35.082.4**

*О. П. Пурицхванідзе,*

*к. ф. н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування*

*Одеський національний технологічний університет,*

*ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-3111-7274>*

*І. С. Молчанова,*

*здобувач вищої освіти кафедри публічного управління та адміністрування,*

*Одеський національний технологічний університет*

*ORCID ID: <http://orcid.org/0009-0003-7273-8020>*

*О. В. Богданенко,*

*здобувач вищої освіти кафедри публічного управління та адміністрування,*

*Одеський національний технологічний університет*

*ORCID ID: <http://orcid.org/0009-0004-6383-814X>*

## **ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА ГЕНДЕРНУ ПОЛІТИКУ**

*O. Purtskhvanidze,*

*PhD, Associate Professor of the Department of Public Management and*

*Administration, Odesa National University of Technology*

*I. Molchanova,*

*Graduate of the Department of Public Administration and Administration,*

*Odesa National University of Technology*

*O. Bohdanenko,*

*Graduate of the Department of Public Administration and Administration,*

*Odesa National University of Technology*

## **THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES ON GENDER POLICY**

*Стаття зосереджується на аналізі ролі та впливу організаційної культури в місцевому управлінні на формування та реалізацію гендерних політик. Стаття розкриває, як цінності, норми, переконання та практики впливають на сприйняття гендерних питань, включаючи визначення політик і програм, які сприяють гендерній рівності та інклюзивності. Автори досліджують, як позитивна організаційна культура може підвищити свідомість, протидіяти стереотипам, та сприяти розробці інклюзивних політик, а також які виклики та можливості існують у цьому процесі, включаючи опір змінам, застарілі стереотипи, нестачу ресурсів, недостатню освіту, та соціокультурні бар'єри. Ця стаття важлива для розуміння того, як організаційна культура впливає на гендерну політику та що може бути зроблено для підвищення гендерної рівності та інклюзії в органах місцевого самоврядування. Активне залучення громадськості у процес формування та реалізації гендерної політики може сприяти створенню більш ефективних та відповідальних рішень, які враховують потреби всіх членів громади. Встановлення партнерств між органами місцевого самоврядування та іншими організаціями, включаючи некомерційні організації, може забезпечити додаткові ресурси та знання для реалізації гендерної політики. Використання сучасних технологій може сприяти ефективному моніторингу, оцінці та звітності щодо впровадження гендерної політики, підвищуючи прозорість та підзвітність. Для підвищення ефективності реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування важливо: формувати культуру рівності та поваги до гідності всіх працівників, незалежно від статі; створювати умови для рівного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, послуг і можливостей; забезпечувати доступ жінок до вищих посад у органах місцевого самоврядування. Реалізація гендерної політики в органах місцевого самоврядування є важливим кроком на шляху до забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Вона сприяє створенню більш справедливого та інклюзивного суспільства, в якому всі громадяни, незалежно*

від статі, мають рівні можливості для розвитку та самореалізації. Ця стаття відкриває шлях для подальших досліджень та дискусій щодо важливості організаційної культури у формуванні гендерної політики, наголошуючи на необхідності інтегрованих підходів для зміцнення гендерної рівності та інклюзії у місцевому самоврядуванні.

*The article focuses on the analysis of the role and influence of organizational culture in local government on the formation and implementation of gender policies. The article explores how values, norms, beliefs and practices influence perceptions of gender issues, including defining policies and programs that promote gender equality and inclusion. The authors explore how a positive organizational culture can raise awareness, counter stereotypes, and facilitate the development of inclusive policies, as well as what challenges and opportunities exist in this process, including resistance to change, outdated stereotypes, lack of resources, insufficient education, and sociocultural barriers. This article is important for understanding how organizational culture affects gender policy and what can be done to improve gender equality and inclusion in local government. Active involvement of the public in the process of formation and implementation of gender policy can contribute to the creation of more effective and responsible decisions that take into account the needs of all members of the community. Establishing partnerships between local governments and other organizations, including non-profit organizations, can provide additional resources and knowledge for gender policy implementation. The use of modern technologies can facilitate effective monitoring, evaluation and reporting on the implementation of gender policies, increasing transparency and accountability. To improve the effectiveness of gender policy implementation in local self-government bodies, it is important to: form a culture of equality and respect for the dignity of all employees, regardless of gender; create conditions for equal access of women and men to resources, services and opportunities; ensure women's access to higher positions in local self-government bodies. Implementation of gender policy in local self-government bodies is an important step towards ensuring equal rights*

*and opportunities for women and men. It contributes to the creation of a fairer and more inclusive society in which all citizens, regardless of gender, have equal opportunities for development and self-realization. This article paves the way for further research and debate on the importance of organizational culture in gender policy-making, emphasizing the need for integrated approaches to strengthen gender equality and inclusion in local government.*

**Ключові слова:** *організаційна культура, гендерна політика, органи місцевого самоврядування, гендерна рівність, дискримінація, стереотипи.*

**Keywords:** *organizational culture, gender policy, local self-government bodies, gender equality, discrimination, stereotypes.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Організаційна культура є сукупністю цінностей, норм, установок, що діють у конкретному колективі. Вона визначає поведінку працівників, їхні взаємовідносини, способи вирішення проблем. Організаційна культура впливає на всі аспекти діяльності організації, у тому числі і на реалізацію гендерної політики. Актуальність теми дослідження зумовлена наступними факторами. Децентралізація влади в Україні, яка передбачає передачу значних повноважень органам місцевого самоврядування. Це робить місцеве самоврядування більш відповідальним за вирішення питань, які безпосередньо стосуються життя і діяльності громадян, у тому числі і питань гендерної рівності. Міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення гендерної рівності. Україна є стороною багатьох міжнародних конвенцій, які передбачають забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків [1-2]. Необхідність підвищення ефективності реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування. Дослідження впливу організаційної культури на гендерну політику може сприяти розробці ефективних механізмів реалізації цієї політики на місцевому рівні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Багато українських вчених у сфері державного управління, включаючи В. Авер'янова, В. Бакуменка, В. Князева, В. Лугового, В. Мартиненка, Н. Нижник, О. Оболенського, С. Серьогіна та інших дослідників з різних гуманітарних дисциплін, вивчали проблеми і перспективи парадигмального розвитку публічного управління [1-3]. Ці дослідження охоплювали різні аспекти парадигми публічного управління, проте культурологічна складова цієї парадигми часто залишається недостатньо висвітленою. Ряд науковців, зокрема О. Вороніна, Т. Говорун, О. Дашковська, В. Кравець, Н. Карпачова, Д. Карпенко, Л. Копиленко, Л. Кормич, І. Котюк, К. Левченко, Л. Лобанова, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, та інші [4-6], присвятили свої дослідження розгляду та вирішенню питань, пов'язаних з організаційними аспектами впровадження гендерної політики.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є визначення впливу організаційної культури органів місцевого самоврядування на реалізацію гендерної політики. Для досягнення мети дослідження необхідно вирішити такі завдання: розглянути теоретичні основи гендерної політики та організаційної культури; проаналізувати чинники, що впливають на організаційну культуру органів місцевого самоврядування; виявити особливості організаційної культури органів місцевого самоврядування з точки зору гендерної рівності; проаналізувати вплив організаційної культури на реалізацію гендерної політики в органах місцевого самоврядування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Гендерна політика – це система заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Гендерна політика передбачає: захист прав жінок і чоловіків, включаючи їхні економічні, політичні, соціальні та культурні права; скасування дискримінації за ознакою статі; забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, послуг і можливостей.

Основними принципами гендерної політики є:

1. Рівність – жінки і чоловіки мають рівні права та можливості у всіх сферах суспільного життя.

2. Недискримінація – заборона будь-якої дискримінації за ознакою статі.

3. Повага до гідності – жінки і чоловіки мають право на повагу до своєї гідності, незалежно від статі.

4. Інтеграція – гендерна політика повинна бути інтегрована в усі сфери суспільного життя.

5. Організаційна культура – це сукупність цінностей, норм, установок, що діють у конкретному колективі. Вона визначає поведінку працівників, їхні взаємовідносини, способи вирішення проблем [4-5].

Основні характеристики організаційної культури: цінності – це те, що є важливим для організації та її працівників; норми – це правила поведінки, які прийняті в організації; установки – це уявлення працівників про організацію та її діяльність.

Взаємозв'язок гендерної політики та організаційної культури полягає в тому, що організаційна культура визначає ставлення працівників до гендерної рівності, а також створює умови для її реалізації. Якщо в організації панує культура рівності, то жінки і чоловіки мають рівні можливості для професійного зростання та кар'єрного розвитку. У такому випадку гендерна політика буде реалізовуватись більш ефективно. Навпаки, якщо в організації панує культура дискримінації, то жінки будуть мати менші можливості для реалізації своїх прав та можливостей. У такому випадку гендерна політика буде реалізовуватись з труднощами. Таким чином, для підвищення ефективності реалізації гендерної політики важливо формувати культуру рівності в організаціях [6].

На організаційну культуру органів місцевого самоврядування впливають різні фактори, як внутрішні, так і зовнішні. До внутрішніх факторів належать:

1. Цінності та переконання працівників. Цінності та переконання працівників формуються під впливом різних факторів, таких як сім'я, освіта, соціальне середовище. Якщо працівники цінують рівність та повагу до гідності всіх людей, то вони будуть більш схильні до підтримки гендерної рівності.

2. Норми та правила поведінки, що прийняті в організації. Норми та правила поведінки формуються під впливом керівництва організації, а також її

працівників. Якщо в організації панує культура дискримінації, то жінки будуть мати менші можливості для реалізації своїх прав та можливостей.

3. Стиль керівництва. Стиль керівництва визначає те, як керівники організації взаємодіють з працівниками. Якщо керівники є демократичними та справедливими, то вони будуть більш схильні до підтримки гендерної рівності.

4. Структура організації. Структура організації визначає те, як розподілені ролі та повноваження між працівниками. Якщо структура організації є ієрархічною, то жінки можуть мати менші можливості для професійного зростання та кар'єрного розвитку [3].

До зовнішніх факторів належать:

1. Соціально-економічні умови. Соціально-економічні умови впливають на ставлення людей до гендерної рівності. Якщо в суспільстві панує культура дискримінації, то це може негативно впливати на організаційну культуру органів місцевого самоврядування.

2. Закони та нормативні акти. Закони та нормативні акти, які регулюють гендерну рівність, також впливають на організаційну культуру органів місцевого самоврядування. Якщо в законодавстві закріплені принципи гендерної рівності, то це може сприяти їхньому впровадженню в практику.

3. Діяльність громадських організацій. Діяльність громадських організацій, які займаються питаннями гендерної рівності, також може впливати на організаційну культуру органів місцевого самоврядування. Якщо громадські організації проводять інформаційно-просвітницьку роботу, то це може сприяти формуванню культури рівності в органах місцевого самоврядування [1-2].

Таким чином, для підвищення ефективності реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування важливо враховувати вплив різних факторів на організаційну культуру.

Організаційна культура органів місцевого самоврядування має деякі особливості, які впливають на реалізацію гендерної політики. Однією з таких особливостей є ієрархічна структура управління. У багатьох органах місцевого самоврядування структура управління є ієрархічною, що означає, що працівники

мають різні рівні повноважень та відповідальності. Це може призводити до дискримінації жінок, які в більшості випадків займають нижчі посади.

Іншою особливістю є традиційне розподілення ролей за статевою ознакою. У багатьох органах місцевого самоврядування досі зберігається традиційний розподіл ролей за статевою ознакою, згідно з яким жінки займаються переважно соціальними та гуманітарними сферами діяльності, а чоловіки - економічними та політичними. Це може обмежувати можливості жінок для професійного зростання та кар'єрного розвитку.

Ще однією особливістю є недостатня інформованість працівників про гендерну рівність. Багато працівників органів місцевого самоврядування не мають достатньої інформації про принципи гендерної рівності та їхнє значення для суспільства. Це може призводити до дискримінації жінок, які не знають про свої права та можливості.

Таким чином, особливості організаційної культури органів місцевого самоврядування можуть негативно впливати на реалізацію гендерної політики. Для підвищення ефективності реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування важливо враховувати ці особливості та розробляти заходи щодо їхнього усунення.

Реалізація гендерної політики в органах місцевого самоврядування стикається з низкою викликів, серед яких:

1. Стереотипи та дискримінація за ознакою статі. Стереотипи про те, що жінки не здатні до лідерства або не повинні займатися певними сферами діяльності, можуть негативно впливати на реалізацію гендерної політики в органах місцевого самоврядування. Дискримінація за ознакою статі може проявлятися у вигляді обмеженого доступу жінок до ресурсів, послуг і можливостей, а також у вигляді нерівності в оплаті праці.

2. Недостатня інформованість про гендерну рівність. Багато працівників органів місцевого самоврядування не мають достатньої інформації про принципи гендерної рівності та їхнє значення для суспільства. Це може призводити до дискримінації жінок, які не знають про свої права та можливості.

3. Традиційний розподіл ролей за статевою ознакою. У багатьох суспільствах досі зберігається традиційний розподіл ролей за статевою ознакою, згідно з яким жінки займаються переважно соціальними та гуманітарними сферами діяльності, а чоловіки - економічними та політичними. Це може обмежувати можливості жінок для професійного зростання та кар'єрного розвитку.

Незважаючи на існуючі виклики, реалізація гендерної політики в органах місцевого самоврядування має ряд можливостей, серед яких:

1. Посилення ролі місцевого самоврядування у забезпеченні гендерної рівності. Органи місцевого самоврядування мають можливість безпосередньо впливати на життя громадян на місцевому рівні. Вони можуть розробляти та реалізовувати гендерно-чутливі політики та програми, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

2. Демократизація та децентралізація влади. Демократизація та децентралізація влади сприяють підвищенню ролі органів місцевого самоврядування в житті суспільства. Це створює сприятливі умови для реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

3. Розвиток громадянського суспільства. Розвиток громадянського суспільства сприяє підвищенню обізнаності про гендерну рівність та її значення для суспільства. Це може призвести до зниження рівня стереотипів та дискримінації за ознакою статі [4].

Реалізація гендерної політики в органах місцевого самоврядування є складним і багатогранним завданням. Для його успішного виконання необхідно враховувати існуючі виклики та можливості. Формування культури рівності та поваги до гідності всіх працівників, незалежно від статі, є одним із ключових завдань у реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування. Це завдання може бути реалізовано шляхом проведення інформаційно-просвітницької роботи серед працівників, а також шляхом створення умов для рівного доступу жінок і чоловіків до всіх сфер діяльності органів місцевого самоврядування. Впровадження гендерно-чутливих політик і процедур також сприятиме реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування.

Такі політики і процедури повинні забезпечувати рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів, послуг і можливостей, а також сприяти підвищенню ролі жінок у прийнятті рішень. Зміна традиційного розподілу ролей за статевою ознакою є ще одним важливим завданням у реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування. Це завдання може бути реалізовано шляхом проведення освітніх та інформаційних кампаній, а також шляхом створення сприятливих умов для професійного зростання та кар'єрного розвитку жінок.

Нами визначені конкретні рекомендації щодо підвищення ефективності реалізації гендерної політики в органах місцевого самоврядування:

1. Формувати культуру рівності та поваги до гідності всіх працівників, незалежно від статі. Це можна зробити шляхом проведення інформаційно-просвітницької роботи серед працівників, а також шляхом створення умов для рівного доступу жінок і чоловіків до всіх сфер діяльності органів місцевого самоврядування.

2. Створювати умови для рівного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, послуг і можливостей. Це можна зробити шляхом впровадження гендерно-чутливих політик і процедур, а також шляхом забезпечення рівних можливостей для професійного зростання та кар'єрного розвитку жінок і чоловіків.

3. Забезпечувати доступ жінок до вищих посад у органах місцевого самоврядування. Це можна зробити шляхом проведення заходів щодо підвищення кваліфікації жінок, а також шляхом зміни традиційного розподілу ролей за статевою ознакою.

Вплив організаційної культури на реалізацію гендерної політики в органах місцевого самоврядування може бути як позитивним, так і негативним. Організаційна культура, яка базується на принципах рівності та поваги до гідності всіх людей, сприяє створенню умов для реалізації гендерної політики. У таких організаціях жінки та чоловіки мають рівні можливості для професійного зростання та кар'єрного розвитку. Організаційна культура, яка сприяє відкритому та конструктивному діалогу, також сприяє реалізації гендерної політики. У таких організаціях жінки та чоловіки можуть вільно висловлювати свої думки та ідеї, що важливо для вирішення проблем гендерної рівності.

Організаційна культура, яка базується на стереотипах та дискримінації, може негативно впливати на реалізацію гендерної політики. У таких організаціях жінки можуть відчувати себе дискримінованими, що може перешкоджати їхньому професійному зростанню та кар'єрному розвитку. Організаційна культура, яка є авторитарною та централізованою, також може негативно впливати на реалізацію гендерної політики. У таких організаціях жінки можуть мати менші можливості для впливу на прийняття рішень, що може ускладнювати реалізацію гендерних ініціатив. Впровадження цих рекомендацій сприятиме створенню в органах місцевого самоврядування організаційної культури, яка буде сприяти реалізації гендерної політики та забезпеченню рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

***Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.*** У статті розглянуто вплив організаційної культури органів місцевого самоврядування на реалізацію гендерної політики. Організаційна культура є сукупністю цінностей, норм і установок, що діють у конкретному колективі. Вона визначає поведінку працівників, їхні взаємовідносини, способи вирішення проблем. Гендерна політика – це система заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Вплив організаційної культури на реалізацію гендерної політики в органах місцевого самоврядування може бути як позитивним, так і негативним. Організаційна культура, яка базується на принципах рівності та поваги до гідності всіх людей, сприяє створенню умов для реалізації гендерної політики. У таких організаціях жінки та чоловіки мають рівні можливості для професійного зростання та кар'єрного розвитку. Стаття підкреслює, що організаційна культура органів місцевого самоврядування відіграє ключову роль у формуванні та впровадженні гендерної політики. Цінності, норми, і переконання, які складають основу цієї культури, впливають на всі аспекти прийняття рішень та впровадження політики. Інклюзивна та відкрита культура сприяє рівним можливостям та диверсифікації, що є критично важливим для розвитку ефективних гендерних політик. Вона також підтримує більш глибоке розуміння та врахування гендерних питань у місцевому управлінні. Хоча існують значні

виклики, такі як опір змінам, застарілі стереотипи та недостатність ресурсів, вони також створюють можливості для розвитку та вдосконалення практик. Зміна організаційної культури може відкрити нові шляхи для забезпечення гендерної рівності та інклюзії. Для ефективного впливу на гендерну політику необхідний комплексний підхід, який включає розвиток організаційної культури, освіти та тренінги, залучення громадськості, та використання новітніх технологій.

### **Література**

1. Реформа системи державного управління та місцевого самоврядування в Україні: стан, виклики, перспективи здійснення: наук. доп. / авт. кол.; за заг. ред. В. С. Куйбіди. Київ: НАДУ, 2018. 180 с.
2. Сментина Н.В. Стратегічне планування місцевого розвитку: навч. посіб. К.: ФОП Гуляєва В.М., 2019. 244 с.
3. Yousef A.Y. Thaher, Ayham A.M. Jaaron. The impact of sustainability strategic planning and management on the organizational sustainable performance: A developing-country perspective. *Journal of Environmental Management*. 2022. Vol. 305. p. 25-31.
4. Мельник Т. М. Гендер у політиці. Основи теорії гендера: навчальний посібник. К.: К.І.С., 2004. С. 245-246.
5. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.; за наук. ред. В. П. Кравця. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.
6. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін.; за заг. ред. М. М. Білинської. Київ; Запоріжжя: Друк. світ, 2011. 132 с.

### **References**

1. Kujbida, V.S. (2018), *Reforma systemy derzhavnoho upravlinnia ta mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini: stan, vyklyky, perspektyvy zdijsnennia*

[Reform of the system of state administration and local self-government in Ukraine: status, challenges, prospects of implementation], NADU, Kyiv, Ukraine.

2. Smentyna, N.V. and Fialkovska, A.A. (2019), *Stratehichne planuvannia mistsevoho rozvytku* [Strategic planning of local development], FOP Hulciaieva V.M., Kyiv, Ukraine.

3. Thaher, Y.A. and Jaaron, A.A.M. (2022), “The impact of sustainability strategic planning and management on the organizational sustainable performance: A developing-country perspective”, *Journal of Environmental Management*, vol. 305, pp. 25-31.

4. Mel'nyk, T.M. (2004), *Hender u politytsi. Osnovy teorii hendera* [Gender in politics. Basics of gender theory], K.I.S., Kyiv, Ukraine, pp. 245-246.

5. Kravets', V.P. Hovorun, T.V. and Kikinezhdii, O.M. (2013), *Genderni doslidzhennia: prykladni aspekty* [Gender studies: applied aspects], Navchal'na knyha – Bohdan, Ternopil', Ukraine.

6. Bilyns'ka, M.M. Honiukova, L.V. Voron'ko, L.O. (2011), *Henderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia* [Gender policy in the state administration system], Druk. svit, Zaporizhzhia, Ukraine.

*Стаття надійшла до редакції 15.11.2023 р.*