

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Brigita Langerholc Žager

**Položaj žensk na vodstvenih položajih
v športu v Sloveniji**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Brigita Langerholc Žager

Mentor: izr. prof. dr. Andrej Rus

Somentorica: doc. dr. Anita Goltnik Urnaut

**Položaj žensk na vodstvenih položajih
v športu v Sloveniji**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

Zahvala

Pričujoče magistrsko delo je plod vztrajnosti, pogovorov, predhodnih menjav tem ter nešteto vprašanj in odgovorov, ki sem si jih postavljala tekom pisanja naloge.

Najprej bi se rada zahvalila gospodu Borisu Venetu za vse vzpodbudne pogovore, podporo pri iskanju moje notranje moči ter neizčrpnemu podajanju znanja in poguma, ki sem ga prejemale od tebe za dokončanje naloge. Neizmerno sem hvaležna prvemu in zadnjemu mentorju, rednemu prof. dr. Andreju Rusu, za nesebično pomoč pri dokončanju magistrske naloge. Prav tako moji somentorici, doc. dr. Aniti Goltnik Urnaut, ki me je vztrajno in prijazno spodbujala; brez tebe Anita, ne vem, če bi danes oddajala magistrsko delo. Hvala prof. dr. Rajku Šugmanu za izposojajo njegove neprecenljive zbirke knjig in tujih virov. Hvala Alešu Š. za pomoč pri iskanju mentorja. Iskrena hvala tudi redni prof. dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela za pomoč pri dispoziciji in nasvetih, ki so mi prišli prav pri strukturiranju naloge. V prvi vrsti pa hvala tebi U. pri nesebični družinski pomoči, potrpežljivosti in modrosti, ter Tayi, Ajdi in Niji, ki so bile na trenutke prikrajšane za mojo bližino.

Položaj žensk na vodstvenih položajih v športu v Sloveniji

Magistrsko delo obravnava položaj žensk na vodstvenih položajih v športu in zajema predstavitev stanja vključenosti žensk v vodenje športnih organizacij in nasploh v šport. Ženske imajo v večini kultur enake zakonske pravice, kot jih imajo moški, ne pa tudi enakih možnosti. Neenakost se kaže tudi na področju športa. Magistrsko delo se osredotoča na spoznavanje stanja in možnosti žensk pri vključevanju v šport, še posebej pa v menedžersko in organizacijsko delo.

Ženske v športu najpogosteje in najbolj enakovredno sodelujejo kot športnice, pogosto so trenerke in administratorke, redkeje sodnice in le izjemoma imajo vodstvene vloge v športnih organizacijah. Različne države imajo različne politike in programe spodbujanja za vključevanje žensk v vodstvene položaje v športu: mentorstvo, kvotni sistem, izobraževalne in spodbujevalne programe za večjo vključenost žensk v vodstvene položaje v športu, finančne spodbude za povečanje enakosti spolov v športu, določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu zveze, kluba, prireditve, okrogle mize z namenom spodbujanja žensk, da se prijavijo na vodstvene položaje v športu.

V raziskovalnem delu naloge je bila opravljena anketna raziskava o vključenosti žensk v delo športnih organizacij (N=28) in raziskava o izkušnjah in vlogah žensk, ki so vključene v šport (N=266). Opravila sem 17 intervjujev z ženskami, ki imajo različne vloge v športu, in spoznala njihove izkušnje in mnenja o enakopravnosti ter povečevanju le-te.

Rezultati so pokazali, da je položaj žensk v vodstvenih strukturah v slovenskem športu še vedno precej neenakopraven, da pa obstaja veliko možnosti za izboljšanje položaja žensk na vodstvenih položajih v slovenskem športu. V slovenskem okolju so ženske prisotne najpogosteje v vlogi trenerk, manj sodnic, menedžerk in predsednic športnih zvez. Razmere na področju vključevanja žensk v šport so slabše kot v Skandinaviji in boljše kot v nekaterih arabskih in azijskih državah. Dobre prakse so vzpostavitev sheme ženskih koordinatork in aktivnosti »za Ženski šport v vsako večjo zvezo ali športno organizacijo« (dober primer je Hrvaška, Skandinske države). Med ovirami so pomanjkanje časa, ni mentorskega programa in ženskega športnega združenja, premalo koordinatic ter pomanjkanje sredstev, namenjenih financiranju izobraževalnih programov za ženske na vodstvenih položajih v športu. Manj neenakopravnosti je v individualnih športnih panogah. Iz gospodarstva bi bilo možno prenesti v šport: mentorstvo, klub vodilnih žensk v športu, razdelano kadrovanje, uvedba kvot po uravnoveščenju zaposlovanja po spolih.

Raziskava je lahko izhodišče za pripravo ukrepov za izboljšanje položaja žensk v športu.

Ključne besede: Šport, vodstveni položaji žensk v športu, vloge žensk v športu, enakopravnost moških in žensk v športu, možnosti povečanja enakopravnosti.

Women in leadership positions in Sport in Slovenia

The master's thesis deals with the situation of women in leadership positions in sport and includes a presentation of the status of women's involvement in the management of sports organizations and sports in general.

In most of the countries women have the same legal rights as men, but they don't have equal opportunities. Inequality is also reflected in the field of sport. In the Thesis, I am focusing on the learning situation of the current status and the opportunities for women to integrate into the sport, especially in managerial and organizational work. Women in sport are most commonly included as athletes, quite often as coaches, and administrators, rarely as sport judges and referees and not so often happens that they have leadership roles in Sport Federations. There are different policies and programs for promoting the involvement of women in leadership positions in sport as mentoring, quota system, educational and enhancing programs to increase the involvement of women in leadership positions in sport, financial incentives to improve gender equality in sport, setting a target share of women in management associations, clubs, events, round tables with a purpose to encouraging more women to apply for managerial positions in sport. In the empirical part of this thesis, two survey researches were conducted: with sports organizations on women's involvement in the work (N = 28), and with women involved in sport about their experiences and roles in sport (N = 266). I interviewed 17 successful, experienced and influential women who have different roles in sport and gathered their opinions and views on gender equality in sport and possibilities of increasing it. The results showed that the situation of women in managerial structures in the Slovenian sport is still quite unequal, and that there is considerable space for improving the possibilities and opportunities for women's involvement in management in Slovenian sport. We found out that women in Slovenian sport organizations mostly work as coaches, less as judges and only few of them as managers or presidents of the sports federations. The situation in the field of women's sports are worse than in Scandinavia and better than in some Arab and Asian countries. There are some good practices in Europe as setting up schemes of female coordinators and activity "For women in any major sport federation or sports organization" (good examples are Croatia and Scandinavian countries). Among the obstacles of women involvement in sport management we found lack of time, absence of mentoring program and a women's sports associations, lack of women coordinators and lack of funds to finance educational programs for women in leadership positions in sport. Compilation of individual and collective sports showed that there is less inequality in individual sports. There are some good practices in other working sectors, which could be transferred in sport: tutoring, leading women club, staff recruiting system, the introduction of quotas to balance employment by gender. The survey can be the starting point for the development and introduction the improvements for greater involvement of women in sport.

Key words: sport, managerial positions for women in sport, the role of women in sport, equality between men and women in sport, increasing the possibility of equality between men and women in sport.

KAZALO:

1 UVOD	10
2 METODOLOŠKI OKVIR	13
2.1 PREDMET IN PROBLEM PREUČEVANJA	13
2.2 CILJI DELA, RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN HIPOTEZE.....	16
2.3 OPREDELITEV RAZISKOVALNIH METOD IN TEHNIK	17
3 TEORETIČNI DEL	20
3.1 PREDSTAVITEV OSNOVNIH POJMOV IN TEORETIČNIH IZHODIŠČ	20
3.1.1 ORGANIZACIJA ŠPORTA V SLOVENIJI.....	20
3.1.2 MENEDŽMENT V ŠPORTU	22
3.1.3 VODENJE.....	23
3.1.4 ŽENSKA IDENTITETA.....	26
3.1.5 ŽENSK V VODSTVENEM MENEDŽMENTU	27
3.1.6 RAZLIKE MED MOŠKIM IN ŽENSKO	29
3.1.6.1 RAZLIKE MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI V ŠPORTU	30
3.2 ZGODOVINSKA VLOGA ŽENSK V NAŠI DRUŽBI.....	32
3.3 ZGODOVINA ŠPORTA IN ŽENSK.....	34
3.4 OVIRE PRI KARIERNEM NAPREDOVANJU ŽENSK V ŠPORTU	37
3.4.1 ENAKOPRAVNOST SPOLOV V ŠPORTU V EU	37
4 EMPIRIČNI DEL	39
4.1 REZULTATI	39
4.1.1 UGOTOVITVE INTERVJUJEV ANKETIRANK	39
4.1.2 RAZISKAVA STANJA IN MOŽNOSTI VKLJUČEVANJA ŽENSK V ŠPORT PO OCENI ŠPORTNIH ORGANIZACIJ (PANOŽNIH ZVEZ, KLUBOV, OKS).....	48
4.1.3 ANALIZE ANKETNE RAZISKAVE (ŽENSK V ŠPORTNEM MENEDŽMENTU).....	60
4.2 ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	83
4.3 VIZIJA RAZVOJA NA VODSTVENIH POLOŽAJIH V ŠPORTU V SLOVENIJI	94
5 SKLEP	97
6 LITERATURA	103
PRILOGE	110
PRILOGA A: VPRAŠALNIK O VKLJUČENOSTI ŽENSK V ŠPORT ZA PANOŽNE ZVEZE	110
PRILOGA B: VPRAŠALNIK ZA UGOTAVLJANJE PRISOTNOSTI ŽENSK V ŠPORTU	117
PRILOGA C: REZULTATI RAZISKAVE STANJA IN MOŽNOSTI VKLJUČEVANJA ŽENSK V ŠPORT PO OCENI ŠPORTNIH ORGANIZACIJ (PANOŽNIH ZVEZ, KLUBOV, OKS)	123
PRILOGA Č: REZULTATI RAZISKAVE ŽENSK V ŠPORTNEM MENEDŽMENTU	133

KAZALO SLIK

SLIKA 3.1: ZASTOPANOST ŽENSK IN MOŠKIH V UPRAVI NAJVEČJIH JAVNIH DELNIŠKIH DRUŽB V EU, OKTOBER 2013.....	28
SLIKA 4.1: VLOGE, KI JIH IMAJO ŽENSK V ŠPORTU.....	61
SLIKA 4.2: TRAJANJE VKLJUČENOSTI V ŠPORT.....	61
SLIKA 4.3: POVOD ZA VKLJUČITEV V STROKOVNO IN ORGANIZACIJSKO DELO V ŠPORTU.....	66
SLIKA 4.4: SPODBUDE PRI DELU V ŠPORTU.....	69
SLIKA 4.5: OVIRE PRI DELU V ŠPORTU.....	69
SLIKA 4.6: VZROKI ZA MANJŠE VKLJUČEVANJE ŽENSK V STROKOVNO, ORGANIZACIJSKO IN MENEDŽERSKO DELO V ŠPORTU.....	71
SLIKA 4.7: PREDLOGI ZA VEČJO ENAKOPRAVNOST ŽENSK V ŠPORTU.....	78
SLIKA 4.8: KORISTI VKLJUČEVANJA ŽENSK V STROKOVNO IN ORGANIZACIJSKO DELO V ŠPORTU (LASTNI VIR).....	80
SLIKA 4.9: POTENCIALNE SLABOSTI VKLJUČEVANJA ŽENSK V STROKOVNO IN ORGANIZACIJSKO DELO V ŠPORTU.....	82

KAZALO TABEL

TABELA 4.1: DELEŽ ŽENSK V ŠPORTNI DEJAVNOSTI IN DELOVANJU PANOGE .	48
TABELA 4.2: ŠTEVILO ŽENSK, VKLJUČENIH V DELO REPREZENTANC.....	49
TABELA 4.3: MOŽNOSTI ENAKOPRAVNEGA SODELOVANJA ŽENSK V RAZLIČNIH VLOGAH NA RAZLIČNIH RAVNEH TEKMOVANJA	50
TABELA 4.4: MOŽNOSTI ENAKOPRAVNEGA SODELOVANJA ŽENSK V RAZLIČNIH VLOGAH GLEDE NA RAVEN UKVARJANJA S ŠPORTOM.....	51
TABELA 4.5: VKLJUČENOST TRENERK V DELO RAZLIČNIH STAROSTNIH KATEGORIJ	52
TABELA 4.6: OCENE MOŽNOSTI ENAKOPRAVNEGA SODELOVANJA ŽENSK NA RAZLIČNIH MENEDŽERSKIH FUNKCIJAH V ŠPORTNIH ORGANIZACIJAH	53
TABELA 4.7: ENAKOPRAVNOST ŽENSKE V PRIMERJAVI Z MOŠKIMI NA RAZLIČNIH PODROČJIH DELA.....	54
TABELA 4.8: ENAKOPRAVNOST ŽENSKE V PRIMERJAVI Z MOŠKIMI NA RAZLIČNIH PODROČJIH DELA.....	54

TABELA 4.9: VRSTE DELOVNIH RAZMERIJ V PANOGI	55
TABELA 4.10: NAČINI PRIDOBIVANJA FUNKCIJ/DELOVNIH MEST V PANOGI.....	55
TABELA 4.11: OPISNA STATISTIKA OCEN POMEMBNOСТИ DEJAVNIKOV IZBIRE KADROV ZA STROKOVNO IN ORGANIZACIJSKO-MENEDŽERSKO DELO V ŠPORT	56
TABELA 4.12: "ŽENSKÉ KVOTE" PRI IZBORU STROKOVNIH IN ORGANIZACIJSKIH NALOG	57
TABELA 4.13: OPISNA STATISTIKA OCENE STRINJANJA Z UVAJANJEM ŽENSKIH KVOT.....	57
TABELA 4.14: PREDLOGI ZA VEČJO ENAKOPRAVNOST ŽENSK	58
TABELA 4.15: NA KATEREM PODROČJU BI BILE POTREBNE ŽENSKÉ	59
TABELA 4.16: PROGRAMI SPODBUD ZA POVEČANJE VKLJUČEVANJA ŽENSK ...	60
TABELA 4.17: ŠTEVILO FUNKCIJ, KI SO JIH OPRAVLJALE ANKETIRANKE.....	62
TABELA 4.18: NAJPOMEMBNEJŠE FUNKCIJE, KI SO JIH IMELE ANKETIRANKE V ŠPORTU.....	63
TABELA 4.19: VRSTE ŠPORTNIH ORGANIZACIJ, V KATERIH SO (BILE) VKLJUČENE ANKETIRANKE	64
TABELA 4.20: NAJVIŠJI RANG TEKMOVANJA, V KATEREGA SO BILE VKLJUČENE ANKETIRANKE	65
TABELA 4.21: POVPREČNE VREDNOSTI POMEMBNOСТИ MOTIVOV ZA DELO V ŠPORTU.....	68
TABELA 4.22: OVIRE, S KATERIMI SE SREČUJEJO ANKETIRANKE PRI DELU V ŠPORTU (NUMERUS 156)	70
TABELA 4.23: MOŽNOST ENAKOPRAVNEGA SODELOVANJA NA RAZLIČNIH NIVOJIH ŠPORTNIH TEKMOVANJ	72
TABELA 4.24: STAROSTNE KATEGORIJE, V KATERIH ANKETIRANKE OPRAVLJAJO STROKOVNO/ORGANIZACIJSKO DELO	73
TABELA 4.25: SPOL ŠPORTNIKOV, V KATERIH DELO SE VKLJUČUJEJO ANKETIRANKE	74
TABELA 4.26: VRSTE DELOVNIH RAZMERIJ ANKETIRANK V ŠPORTU (MOŽNIH JE VEČ ODGOVOROV).....	75
TABELA 4.27: ZAPOSILITEV V ŠPORTU IN IZVEN ŠPORTA	75
TABELA 4.28: NAČIN PRIDOBITVE FUNKCIJE/DELOVNA MESTA V ŠPORTU (MOŽNIH JE VEČ ODGOVOROV)	76

TABELA 4.29: POVPREČNE OCENE ENAKOPRAVNOSTI ŽENSK V PRIMERJAVI Z MOŠKIMI NA RAZLIČNIH PODROČJIH	76
TABELA 4.30: DELEŽ FINANČNE NAGRADE ZA DELO V ŠPORTU V PRIMERJAVI Z MOŠKIMI KOLEGI	77
TABELA 4.31: VKLJUČENOST V PROGRAME ZA VEČJE VKLJUČEVANJE ŽENSK V ŠPORTU.....	78
TABELA 4.32: PREDLOGI ZA VEČJO ENAKOPRAVNOST ŽENSK V ŠPORTU	79
TABELA 4.33: ŽENSKE NA VODSTVENIH POLOŽAJIH V ŠPORTU	86
TABELA 4.34: ENAKOPRAVNOST/NEENAKOPRAVNOST ŽENSK V ŠPORTU	87
TABELA 4.35: POVPREČNE VREDNOSTI OCENE ENAKOPRAVNOSTI	88
TABELA 4.36: DELEŽ NAGRADE.....	88
TABELA 4.36: PRIMERI PRAVIL V DRUGIH DRŽAVAH	90
TABELA 4.37: OCENE ENAKOPRAVNOSTI GLEDE NA INDIVIDUALNI IN KOLEKTIVNI ŠPORT	91
TABELA 4.38: OCENE ENAKOPRAVNOSTI GLEDE NA INDIVIDUALNI IN KOLEKTIVNI ŠPORT	92
TABELA 4.39: ANALIZA VARIANCE OCENE ENAKOPRAVNOSTI GLEDE NA PANOGO	93

1 UVOD

»Šport je v zadnjih desetletjih postal množičen pojav in pogosto del vsakodnevnih življenjskih praks ljudi. Zaradi njegove razširjenosti in raznolikih učinkov, ki jih (ne)ukvarjanje z njim prinaša ljudem, se povečuje tudi interes struktur oblasti zanj« (Kustec Lipicer 2012, 682).

Primarno se šport povezuje z interesom posameznika ali skupin, ki je usmerjen v določeno vrsto, bodisi tekmovalnih bodisi prostočasnih dejavnosti, ki prinašajo pozitivne učinke na zdravje in osebno počutje ter zadovoljstvo, večajo socialni kapital, vključenost in participativnost posameznikov in skupin, bogatijo načine preživljanja prostega časa, odpirajo premisleke o odnosu do lastnega telesa (Blair in drugi 1996; Coakley in Dunning 2003; Coakley 2006).

Šport je postal širši družbeni fenomen, ki pomembno vpliva na vsakega posameznika, ki se športno udeležuje v nekih aktivnostih. Pogled na šport je zanesljivo začel preraščati meje zgolj zasebnega interesa posameznika ter skupin, ki se ukvarjajo s športom in je začel posegati na polje delovanja oblasti: bodisi zasebnih športnih sfer oz. organizacij bodisi javnih oblasti držav oz. vlad (Kustec Lipicer 2012).

Že Rodgers (1997) v *Rationalising Sport Policies* predlaga, da bi morali biti v okviru razumevanja športa navzoči naslednji elementi, izmed katerih naj bi bila prva dva obvezno prisotna ves čas: a) šport kot fizična aktivnost; b) ukvarjanje s športom z namenom rekreacije; c) elementi tekmovalnosti; d) zametki institucionalne organiziranosti.

Še najbolj vseobsegajoča se zdi opredelitev športa iz strani Sveta Evrope (1992): »...vse oblike telesne aktivnosti, ki so s priložnostnim ali organiziranim ukvarjanjem usmerjene k izražanju ali izboljševanju telesne vzdržljivosti, duševnemu blagostanju in oblikovanju družbenih odnosov ter pridobivanju rezultatov na tekmovanjih na vseh ravneh« (Kustec Lipicer 2012, 683).

Izraz šport se najpogosteje povezuje z izrazom športna aktivnost, poleg tega se zlasti v znanstveni literaturi pojavlja kot prostočasna telesna aktivnost, s katero se ukvarjajo različni profili ljudi in skupine.

Statistični kazalci o športni aktivnosti v Sloveniji so ugodni. V raziskavi Eurobarometer (2010) so ugotovili, da se v Sloveniji s športom individualno ukvarja 83 % vprašanih, približno 5 % je aktivnih v športnih klubih in centrih za fitnes. Visok odstotek oseb, ki se ukvarjajo s športom, potrjujejo prepričanje, da smo Slovenci zelo športno aktiven narod.

Šport je v Evropi postal množičen pojav. Po podatki raziskave GESIS (2009) se skoraj 45 % anketiranih redno vsakodnevno ali večkrat tedensko rekreira, kar pomeni napredek v telesni aktivnosti v primerjavi s preteklimi raziskavami. Slovenci smo nad evropskim povprečjem z 14 % moških in 16 % žensk, ki se rekreirajo oz. so športno aktivni vsak dan (Kustec Lipicer 2012). Kljub temu pa je razvidno iz mednarodne podatkovne baze GESIS (2009), da je delež neaktivnega prebivalstva v Sloveniji še vedno zelo visok (36 %). V nekaterih evropskih državah je delež neaktivnih pod 10 % (Finska, Švedska, Norveška, Francija).

Raziskave potrjujejo povezanost telesne aktivnosti in izobrazbe, zaposlenosti ter starosti. Neaktivni so večinoma tisti posamezniki, ki niso uspeli pridobiti nobene formalne izobrazbe, tisti, ki so zaposleni za skrajšani delovni čas, gospodinje in starejši od 65 let (GESIS, 2009).

Družbeno-ekonomske razlike pri ukvarjanju s športom še vedno obstajajo. Najpogosteje so dejavniki, pri katerih obstajajo razlike v vključenosti v športne aktivnosti naslednji: spol (Piko 2000; Osler in drugi 2001; Hughes in drugi 2009; Dugan in drugi 2009), starost (Thogersen-Ntoumani 2009; Lloyd in Little 2010), stopnja izobrazbe (Droomers in drugi 2001, Parks in drugi 2003) in pripadnost različnim družbenim, verskim in etničnim skupinam (Seo in Li 2010; Kiran, Endemann in Mandeep 2005), pa tudi ekonomski in zaposlitveni status (Frisby in Hoeber 2002; Dagkas in Stathi 2007) ter tip naselja bivanja (urbano-ruralno) (Brownson in drugi 2010; Stanis, Schneider in Pereira 2010).

Ženske imajo v današnji družbi enake zakonske pravice, kot jih imajo moški. Toda enake pravice še ne pomenijo tudi enakih možnosti. Med formalnimi pravicami in njihovo možnostjo uresničevanja obstajajo razlike. Ovire, ki ženskam preprečujejo dejansko enakost, so številne na vseh področjih. Ženske se soočajo z družbenimi ovirami na področju

zaposlovanja, izobraževanja, politike, športa, torej povsod tam, kjer so stereotipne predstave o »naravni« vlogi ženske najbolj zakoreninjene.

Tema, ki jo želim obdelati v magistrskem delu, je vloga žensk, njihove pravice in možnosti na področju športa. S športom se ukvarjam že skoraj dve desetletji, najprej v vlogi športnice, nato članice športnih organizacij in samozaposlene v športu.

V nalogi želim prikazati stanje na področju enakopravnosti spolov v športu, še posebej na področju vključevanja žensk v strokovno in menedžersko delo športnih organizacij. Na osnovi rezultatov intervjuja in anket želim v nalogi predstaviti predloge ukrepov, ki bi jih bilo potrebno uvesti v Sloveniji za večjo enakovrednost in še posebej za enakopravnost med spoloma na delovnem mestu v športnih organizacijah. Predstaviti želim predloge, kaj se lahko naredi za večjo vključenost žensk v vodilne položaje v športu s strani države, na zakonski regulativi, kaj s strani športnih organizacij.

V Sloveniji še ni bilo opravljene celovite raziskave o vključenosti žensk v šport na področju vodenja in strokovnega dela (menedžerske funkcije, vodenje športnih organizacij, sojenje, trenerstvo), zato menim, da je predlagana tema primerna za obravnavo v okviru znanstvenega magisterija.

2 METODOLOŠKI OKVIR

2.1 PREDMET IN PROBLEM PREUČEVANJA

Predmet preučevanja v magistrski nalogi je vloga žensk, njihove pravice in možnosti na področju športa. V nalogi želim prikazati stanje na področju enakopravnosti spolov v športu, še posebej na področju vključevanja žensk v strokovno in menedžersko delo športnih organizacij. Na osnovi rezultatov intervjuja in ankete o vključenosti žensk v organizacijsko, vodstveno in strokovno delo v športu, želim oblikovati predloge ukrepov, ki bi jih bilo potrebno uvesti v Sloveniji za večjo enakovrednost in še posebej za enakopravnost med spoloma na delovnih mestih in funkcijah v športnih organizacijah. Predstaviti želim predloge, ki se nanašajo na to, kaj se lahko naredi za večjo vključenost žensk v vodilne položaje v športu s strani države, na zakonski regulativi, kaj s strani športnih organizacij.

Ženske imajo v današnji zahodni družbi zakoreninjene tradicionalno pogojene vrednote. Stereotipna podoba ženske v družbi je rojevanje otrok, skrb za moža in družino, opravljanje le lažjih fizičnih opravil zaradi njene šibkosti. Če bi bile te značilnosti biološko pogojene, bi pričakovali, da se pojavljajo v vseh družbah. Temu pa ni tako. V različnih družbah je sprejemanje ženske različno. Globoko zakoreninjeno v družbi je mnenje, da so moški uspešnejši pri opravljanju vloge voditelja (sprejemanje odločitev, odločnost, vodenje), ženske pa so primernejše za pomoč, ker so po naravi bolj skrbne, imajo sposobnost prilagajanja in sodelovanja. Strukturo športa so zasnovali moški in od tu izhaja splošno mnenje, da je vodenje in treniranje ekip ali posameznika moški poklic.

Poleg socialnih dejavnikov, ki ženske zavirajo pri vključevanju v družbeno delovanje, obstajajo še drugi: ekonomski, pravni, institucionalni, organizacijski, individualni; prav tako potrebni temeljne obravnave. K večdimenzionalnosti obravnave vloge žensk, tudi na polju športa, je torej potrebno pristopiti načrtno ter v tesni povezavi med različnimi vrstami znanosti. V večini evropskih držav cilj Evropske komisije, zastavljen že v Strategiji za enakost žensk in moških 2010–2015, namreč 25 % žensk na mestih odločanja v raziskovanju, ni bil dosežen, čeprav je izredno pomemben za izboljšanje konkurenčnosti in inovativnega potenciala današnjih družb. Podatki o poklicnih in akademskih statusih znanstvenic kažejo, da v večini EU obstaja še vedno velika spolna segregacija: tako horizontalna kot vertikalna.

Horizontalna segregacija pomeni podprezentiranost žensk v določenih vedah in poklicnih kategorijah ter koncentracijo žensk v drugih. Vertikalna segregacija pomeni neenakomerno zastopanost žensk na najvišjih položajih in odločevalskih pozicijah v znanosti in visokem šolstvu. Tudi v odločevalskih strukturah nekaterih kulturnih ustanov in medijskih hiš, nacionalnih športnih organizacij in drugih ustanovah je žensk bistveno manj od moških (Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, marec 2015).

Na evropskem ekonomskem forumu, ki je bil organiziran v letu 2015, se je govorilo o tem, kako zavirajoč je napredek celotnega sveta zaradi spolne diskriminacije, ki se dogaja na področju zaposlovanja žensk, prejemanju nižjega plačila za isto opravljeno delo kot moški spol in posledično nezaposlovanja visoko izobraženega ženskega kadra ter izgube ženske delovne sile, ki bi prinesla drugačen način odločanja v političnih strukturah ter porazdelitev ekonomske rasti (Cann, World economic forum 2015). V Sloveniji je manjše število žensk na vodstvenih položajih posledica družbeno-strukturnih mehanizmov, ki so dediščina moško središčne opredelitve dela in lastnosti človeških spolno naravno raznovrstnih bitij ter preteklih pričakovanj in predstav o spolih (Erčulj 1999).

Redke avtorice in avtorji (Bon 1996; Jošt 1998; Doupona Topič 2004) so obravnavali položaj žensk v športu v Sloveniji. Marta Bon (1996) je s člankom Ženska naj (ne) bi bila trenerka, opozorila na položaj oziroma obravnavanje ženske v trenerstvu v Sloveniji. Eno redkih raziskav o ženskah v trenerstvu je izvedel Jošt s sodelavci (1998) v delu Analiza izbranih socialnih vrednostnih kazalcev trenerjev po posameznih panogah. S področjem zastopanosti žensk na vodstvenih položajih v športu se je v svojih raziskavah ukvarjala tudi Mojca Doupona Topič, ki je leta 2004 izdala knjigo Ženske in šport. Zaenkrat je položaj žensk na vodstvenih položajih v športu v Sloveniji praktično neprepoznan. Slovenska stroka, niti javnost, nimata podatkov o udeležbi žensk na vodilnih položajih v športu, zato so potrebni premiki na institucionalni in družbeni ravni, ki bodo pripeljali do različnih rešitev in spoznanj. Z večjo enakopravno angažiranostjo žensk v športu bi bila v ospredje postavljena drugačna, mogoče za Slovenijo in našo družbo pomembna vprašanja, drugačni problemi in drugačne prioritete. Ženske bi lahko v športu vzpostavile drugačen način reševanja težav in drugačne kvalitete vodenja in upravljanja.

The Los Angeles Declaration (2012), ki je bila sprejeta kot zaključek »Women and Sport« konferenca, ki jo je organiziral MOK, obvezuje nacionalne olimpijske komiteje povsod po svetu, da omogočijo enakopravnejši položaj žensk v športu. Med drugim je v omenjeni

deklaraciji zapisano, da bo MOK spremljal deleže žensk na vodilnih položajih v posameznih športih in mednarodnih športnih organizacijah ter zahteval vsaj minimalno udeležbo žensk na vodilnih položajih. Zato je MOK v deklaraciji pozval vse športne organizacije, da v olimpijskem ciklusu do leta 2016 naredijo tovrstne spremembe s pomočjo novih programov, ki naj bi dali poudarek enakopravnosti med spoloma v športu.

V tujih raziskavah opazimo vzorec, v katerem odstopajo Skandinavske države, katerih zastopanost žensk v parlamentu je 40% na Švedskem in celo 60% na Finskem (Maliković Gruden 2007). Posledično je tudi procent zastopanosti žensk v športnih organizacijah na vodilnih položajih v Skandinaviji bistveno večji kot v Baltskem območju, v katerem je tudi Slovenija. Hrvaška se srečuje s podobnimi primeri nezastopanosti enega od spolov, saj imajo 57 % žensk zaposlenih v administraciji v športu, le 1 % pa jih je v samem vrhu kot predsednice ali podpredsednice panožnih športnih zvez (Maliković Gruden 2007). Poleg tega jih je med trenerkami in sodnicami le 30 %. Šport je orodje, ki pusti pečat vsem generacijam populacije, ustvarja vzornike in javne osebnosti ter ima neko moč, s katero lahko oblikuje javno mnenje. Zaradi tega naj ne bi bila zastopanost udeležencev v športu le moška, temveč tudi ženska. Priznanja, medalje, nagrade, sponzorski vložki naj bodo dodeljeni enakovredno obema spoloma.

V tuji literaturi je problem prepoznan in obravnavan s strani Evropske komisije za šport (Gender equality in Sport: Proposals for strategic actions 2014–2020) ter hrvaškega Olimpijskega komiteja (Seminar za koordinatorice za žene u športu 2007). V Sloveniji pa je v znanstveni literaturi obravnavan položaj žensk na vodilnih položajih v drugih sferah, kot so politika, gospodarstvo, znanost. (Antič Gaber in drugi 2015) ter (Robnik 2015, Bon 2007).

Enakost med spoloma je v športu tesno povezana z ideologijo spola in strukturo športa nasploh. Ta enakost ne bo nikoli dosežena, če se mnenja ljudi o moškosti oziroma ženskosti in organizacija športnih tekmovanj ne bodo bistveno spremenila. Prevladujoče športne panoge so v današnji družbi zasnovane na t.i. »logiki spola«, ki predvideva, da so ženske in dekleta moškim podrejene. Ta logika vključuje prepričanja o različnosti moških in žensk, ki moške avtomatsko postavljajo nad ženske. Z gotovostjo lahko trdim, da je odnos med ženskami, športom in družbo znatno boljši, kot je bil na prehodu v dvajseto stoletje (Jogan in drugi 1986).

Ugotovitve kažejo na dejstvo, da neenakosti še vedno ostajajo. Ženske so lahko uspešne na športnem področju, vendar se morajo konstantno soočati s pričakovanji o njihovi ženstvenosti, kar na širšem nivoju služi za okrepitev patriarhalnega sistema. Poleg tega so tudi demotivirane v smislu pridobivanja nagrad in priznanj (večino priznanj za svoje delo dobijo moški), kot je to dokazal dr. Rajko Šugman. (Šugman 2015).

Z gotovostjo lahko trdim, da je odnos med ženskami, športom in družbo znatno boljši, kot je bil na prehodu v dvajseto stoletje (Jogan in drugi 1986). Ženske imajo veliko več kontrole nad svojimi telesi, biološki argumenti za nasprotovanje ženskemu športu pa nimajo več take verodostojnosti. Sporna točka ostaja še vedno vodenje v športu (trenerke, sodnice, predsednice panožnih zvez ali klubov itd.). Na osnovi preteklih raziskav se porajajo nova vprašanja, na katera bom poskušala najti odgovore: Kakšen je spolni delež na vodstvenih položajih v športu pri nas? Zakaj je takšen? Kje lahko prepoznamo dobre prakse in vzorce in kaj se lahko naučimo iz njih? Kje prepoznavamo slabe prakse in vzorce in kako jih lahko v luči demokratične spolne uravnovešenosti odpravljamo?

2.2 CILJI DELA, RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN HIPOTEZE

Namen raziskave je prepoznati in osvetliti položaj žensk v športu v Sloveniji na področju treniranja in delovanja v vlogi športnih sodnic ter na vodstvenih položajih v športnih organizacijah in oblikovati predloge za večjo vključenost žensk v vodstveno, strokovno in organizacijsko delo na področju športa.

Cilj naloge je:

- 1) prepoznati aktualne vzorce vlog žensk na različnih vodstvenih položajih v športu pri nas,
- 2) prepoznati vire in priložnosti za povečanje števila žensk v vodilnih položajih v športu,
- 3) preveriti, ali trenutno obstajajo kakšni ukrepi s strani države ali neodvisnih organizacij za spodbujanje enakopravne udeležbe žensk na vodilnih položajih v športu,
- 4) se seznaniti z možnostjo vključevanja in delovanja žensk na področju športnega treniranja ekip ali posameznikov, sojenja, in delovanja na vodstvenih položajih v vodstvenih strukturah športnih organizacij.

Z magistrsko nalogo želim odgovoriti na osnovni raziskovalni vprašnji:

- Kakšen je položaj žensk v vodstvenih strukturah v slovenskem športu?
- Kakšne so možnosti za izboljšanje položaja žensk na vodstvenih položajih v slovenskem športu?

Poleg osnovnih vprašanj si zastavljam več podvprašanj:

- Koliko je žensk na vodstvenih položajih v športu v Sloveniji (sodnic, trenerk, predsednic in športnih direktoric)?
- Ali je položaj žensk na področju športa neenakopraven v primerjavi z moškimi?
- Ali je položaj žensk v športu v Sloveniji primerljiv z razmerami v tujini?
- Kako so se uravnoveženosti zaposlovanja v vodstvenih položajih v športu lotili v tujini?
- Kakšne so ovire enakopravnemu položaju žensk na vodilnih položajih v športu?
- Kakšni so obstoječi normativni okviri in dejanske prakse?
- Ali so razmere glede enakopravnosti žensk v športu v različnih športnih panogah podobne ali različne?
- Ali ugotovitve o ovirah in spodbudah za enakost spolov na vodilnih položajih, ki veljajo na področju gospodarstva, znanosti in politike, lahko apliciramo tudi na področje športa?

Z raziskavo želim pridobiti oceno udeležbe žensk na vodstvenih položajih v športu in sprožiti razmislek, ki bo v spodbudo prihajajočim generacijam žensk pri kandidiranju in zasedanju mest trenerk, sodnic, predsednic, športnih direktoric ter drugih vodilnih mest v športu. Najprej sem preverila trenutno stanje zastopanosti žensk na vodstvenih in strokovnih položajih v športu, nato pa analizirala, kakšne so ovire in spodbude enakopravnemu položaju žensk na vodilnih položajih v športu.

2.3 OPREDELITEV RAZISKOVALNIH METOD IN TEHNIK

Informacije sem pridobila z analizo obstoječih virov in lastno empirično raziskavo. V teoretičnem delu sem uporabila različne vire, literaturo, dokumente, iz katerih sem z metodami deskripcije, kompilacije in komparacije pridobila informacije o stanju enakopravnosti žensk v športu v svetu, zakonskih ureditvah področja pri nas in praksah pri nas in v tujini.

Da bi odgovorila na raziskovalna vprašanja, sem uporabila kombinacijo kvalitativne in kvantitativne metode.

Za zbiranje podatkov in ugotavljanje obstoječega stanja sem kot instrument raziskovanja uporabila anketo. Z rezultati ankete sem pridobila ključne podatke, ki opredeljujejo načine izbire na vodilna mesta in načine delovanja ter odločanja na teh delovnih mestih. Anketna vprašanja so bila odprtega in zaprtega tipa.

K izpolnjevanju ankete sem povabila predstavnike in predstavnice Olimpijskega komiteja Slovenije, panožnih športnih zvez (ki so vključene v program olimpijskih iger, jih priznava Mednarodni olimpijski komite ali pa so članice Sport Acord, skupaj 76), slovenskih športnih društev oz. klubov (ki so vključeni v nacionalne panožne zveze) in lokalnih športnih zvez. . K sodelovanju sem povabila 200 športnih organizacij, odzvalo se jih je 28. Povabilo k izpolnjevanju druge ankete sem posredovala preko športnih organizacij in osebno na spletne naslove različnih udeleženk športnih aktivnosti. Na razpolago so imele 14 dni za vračilo izpolnjenih anket, ki sem jih nato statistično obdelala, izsledke pa sem uporabila v sklepnem delu za določitev končnih rezultatov naloge in pripravo strateških usmeritev.

S povabilom sem naslovila okoli 500 žensk, ki so vključene v trenersko, sodniško ali organizacijsko delo, vprašalnike je izpolnilo 266 žensk.

Za obdelavo podatkov sem uporabila ustrezne statistične postopke (opisna statistika, frekvenčna analiza) in nekatere povezave/razlike preverila z hi-kvadrat preizkusom, t-testom oz. analizo variance ter tako poiskala odgovore na raziskovalna vprašanja.

V kvalitativni analizi sem opravila polstrukturirane intervjuje s 17-imi zelo uspešnimi ženskami, ki poleg polne zaposlitve v gospodarstvu ali javnem sektorju uspešno vodijo športne zveze ali olimpijske ekipe. Z intervjuji sem ugotavljala možnosti, ki jih imajo ženske pri napredovanju, uveljavljanju svojih zamisli, načrtovanju procesa njihovega dela (treniranja, sojenja, vodenja organizacije) ter načrtovanju odnosov z mediji. Njihove izkušnje in ugotovitve pri upravljanju športnih organizacij sem strnila v smernice za enakopravno zaposlovanje žensk v športu.

Rezultati ankete in intervjujev so bili osnova za predloge novih programov za spodbujanje enakosti med spoloma na različnih ravneh športa, ki bi morali v prihodnje vključevati tudi seminarje za vodstvene delavke, sodnice in trenerke s poudarkom na enakopravnosti med spoloma. Na osnovi ugotovitev naloge sem oblikovala predloge za povečanje zastopanosti in napredovanja žensk na različnih položajih v športu na:

- a) področju treniranja,
- b) delovanja na položajih športnih sodnic ter
- c) na vodstvenih položajih v športnih organizacijah znotraj izbranih športnih panog.

3 TEORETIČNI DEL

3.1 PREDSTAVITEV OSNOVNIH POJMOV IN TEORETIČNIH IZHODIŠČ

3.1.1 Organizacija športa v Sloveniji

Šport je star toliko kot je staro človeštvo oz. prosti čas (Šugman,1995).

»Športna in olimpijska tradicija sta v Sloveniji pomemben del nacionalne kulturne dediščine. Že leta 1889 je znameniti zgodovinar Janez Vajkard Valvasor v svojem delu "Slava vojvodine Kranjske" opisal smučarje na Bloški planoti. Sredi 19. stoletja so prva telovadna društva pomagala pri popularizaciji športa, pomembno pa so sooblikovala tudi slovensko narodno zavest. Razvoj sodobnega športa v Sloveniji je neločljivo povezan z inženirjem Stankom Bloudkom (1890-1959), ki je bil eden izmed prvih slovenskih smučarjev, nogometašev, atletov ter umetnostnih drsalcev in kotalkarjev, poleg tega pa je bil tudi graditelj letal in športnih objektov. Bloudek je izven slovenskih meja zaslovel kot konstruktor velikih smučarskih skakalnic v Planici. V dolini pod Poncami je človek leta 1936 na smučkah prvič poletel prek sto metrov, leta 1994 pa celo prek 200 metrov. Stanko Bloudek je bil tudi eden izmed najbolj gorečih zagovornikov olimpijske ideje v Sloveniji. Leta 1948 je kot edini Slovenec doslej postal član Mednarodnega olimpijskega komiteja. Veliko let za njim imamo Slovenci ponovno predstavnika v enem izmed teles Mednarodnega olimpijskega komiteja. Tako je predsednik Olimpijskega komiteja Slovenije, dr. Janez Kocijančič, leta 2005 postal član Izvršnega odbora Evropskih olimpijskih komitejev »(Vodič Olimpijskega Komiteja Slovenije 2013, 1).

Kuntarič je v svojem delu Organizacija in financiranje športa v Sloveniji navedel: »Leta 1994 (22. 12.) se je Olimpijski komite Slovenije, ki je bil ustanovljen 15. oktobra 1991, združil s Športno zvezo Slovenije (delovala je od leta 1945). Nova krovna športna organizacija z imenom Olimpijski komite Slovenije - Združenje športnih zvez, krajše ime Olimpijski komite Slovenije (kratica OKS), združuje 85 nacionalnih panožnih zvez ter 76 lokalnih športnih organizacij, preko 12-tih regijskih pisarn po celi Sloveniji z več kot 4000 društvi in 300 000 posamezniki. OKS skuša razvijati tako vrhunski šport kot tudi šport za vse«.

Okrog 52 odstotkov vsega prebivalstva Slovenije se aktivno ukvarja s športom.

Država preko Ministrstva za šolstvo in šport podpira predvsem šolski šport, za razvoj na področju izobraževanja in znanosti v športu pa skrbi Fakulteta za šport v Ljubljani.

Po osamosvojitvi Slovenije leta 1991 so bile samoupravne interesne skupnosti za telesno kulturo (še v Jugoslaviji) ukinjene, njihove naloge so na občinskih ravneh sprejeli upravni organi, na republiški pa Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije. Slednje je ob tej priložnosti ustanovilo še Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport ter Republiški inšpektorat, še pred tem – februarja 1991 – pa dalo soglasje k novemu statutu Fakultete za šport, ki je ustanovila novo notranjo enoto – Inštitut za šport (ob že ustanovljenem Inštitutu za kineziologijo). (Kuntarič, 2002).

Danes je OKS- ZŠZ krovna organizacija civilne društvene športne sfere, ki v svojem članstvu prek nacionalnih panožnih športnih zvez (olimpijskih, od MOK priznanih in neolimpijskih) in občinskih športnih zvez (24) združuje športna društva in športne klube v Sloveniji in zamejstvu.

Prikaz organiziranosti športa se pri nas začne pri društvih. »Športna društva so temeljni subjekti, ki so bili ustanovljeni na prostovoljni podlagi po zakonu. To velja za domala vse države na svetu. Organiziranost športa temelji in izhaja iz društev. Istorodna športna društva se povezujejo v svoje zveze na ravni občine, mesta, regije, upravne enote in države (naprej pa še v evropske in svetovne športne zveze). Nadalje se športna društva povezujejo med seboj, ne glede na pripadnost športu, v občinske, mestne, regijske športne zveze in v OKS-ZŠZ. Nekatere tudi v mednarodne zveze. (Kuntarič 2002,13).

Šugman (Šugman 1998, 112–117) opisuje vertikalno povezanost nevladnih športnih organizacij v Sloveniji, ki pa so nosilci športa v državi:

- ◆ Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport,
- ◆ OKS- ZŠZ,
- ◆ Nacionalne panožne športne zveze (85),
- ◆ Nacionalne športne zveze (76),
- ◆ Občinske športne zveze (80),
- ◆ Športna društva (4297),
- ◆ Zavodi na področju športa (28) in
- ◆ Gospodarske družbe na področju športa (152). Vseh izvajalcev je skupaj 4634 (+ šole, vrtci), podatki veljajo za začetek leta 2002, v tem trenutku pa naj bi jih bilo že preko 5.000 (Urad za šport, 2002).

Beseda šport izhaja iz angleščine, kjer pomeni razvedrilo in je v vseh delih sveta soznačica za enaka prizadevanja. Slovenci smo prevzeli strokovno terminologijo iz raznih področij in območij, sočasno pa smo ustvarjali svojo domačo izrazoslovje, s katerim so se ukvarjali športni strokovnjaki in novinarji. Danes se povsod po svetu uporablja beseda šport, čeprav sega njena zgodovina vse od:

- grške igre,
- evropske telovadbe,
- fizične kulture vzhodnoevropskih držav,
- slovenske telesne kulture
- do slovenskega športa.

Šport, športna dejavnost in športna kultura izvirajo iz človekove biti. Bistvo človeka je ustvarjalnost, katere temelj je v spontani igri duha in telesa, saj ni vadbe telesa brez vadbe duha. Športna dejavnost predstavlja za sodobnega človeka in današnjo družbo način izrabljanja prostega časa, ohranjanje in izboljševanje zdravja, upočasnitev procesa staranja, razvoj osebnosti ter srečnejše in duhovno bogatejše življenje. Omogoča razvoj humane, srečne, duševno in telesno uravnovešene osebnosti.

3.1.2 Menedžment v športu

Manager v športu je zelo širok pojem. »V Sloveniji zasedajo delovna mesta na področju športa, kot so: športni direktor, manager športne prireditve, manager športnega objekta, manager/zastopnik športnika, strateški analitik v športu, strateški planer v športu, manager področja (npr. produkti manager, kadrovske manager v športni organizaciji) ali poslovni svetovalec na področju športa« je naštel nekaj možnosti zaposlitve (Čater 2015, 2016).

V športu bo najboljši tisti manager, ki bo imel poleg diagnosticiranja problemov in sprejemanja odločitev lastne izkušnje, bodisi iz športno-tekmovalne kariere ali predhodnega delovanja v vodstvenih vlogah in procesih v športnih organizacijah. Sočasno je zaželeno, da dober manager zna obvladovati raznovrstne ekonomske, družbene, okoljske in etične izzive. Razviti mora sklop znanj za celostno razumevanje zahtevnih managerskih problemov v praksi. Skratka zaželeno je visoka usposobljenost reševanja kompleksnih vprašanj znotraj športne organizacije in v njenem lokalnem okolju.

Športni menedžment v Sloveniji se prenavlja šele sedaj. Veliko strokovnih delavcev v slovenskem športu še vedno nima dovolj ustreznega znanja, predvsem ne tistega, ki bi klubom omogočal stabilen strateški (dolgoročni) razvoj. Dodaten problem so vodstveni delavci, ki še vedno delujejo po principih delovanja v socializmu in se ne želijo dodatno usposablјati. Poleg tega je prisotno pomanjkanje ustreznih etičnih vrednot ter številni parcialni interesi. Vida Mihelčič je v intervjuju omenila: »Če se malo pošalim, po eni strani bi bilo potrebno vreči na upravljanje športa v Sloveniji bombo in potem na novo vse vzpostaviti.« (Mihelčič 2015).

3.1.3 Vodenje

Vodenje se v vsakdanji rabi pogosto uporablja kot prevod besede »management« in vključuje vodilne ter vodstvene delavce. Toda besedo »vodenje« natančneje označuje angleška beseda »leadership«, ki je sestavni del ravnanja (Maguš 2010). Naloge vodij so opredeljene kot vplivanje na sodelavce, da dosežejo zastavljene cilje; njihove naloge pa so le ene izmed številnih nalog, ki jih opravlja dober vodja. Lastnosti voditelja so inteligenca, karizma, odločnost, organiziranost, navdušenje, moč, pogum, sposobnost združevanja, samozavest. Ali so to neke čudežne lastnosti, s katerimi se odličen vodja ali voditeljica že rodi? Pri Rimljanih in Grkih je prevladalo prepričanje, da se vodja že rodi z vsemi potrebnimi karakteristikami (v Marjan Gorenc, Armstrong in Dawson 1989, 105). Kasnejše raziskave in podrobnejše analize pa so kasneje pripeljale do danes splošnega spoznanja, da se vodja ne rodi, ampak se izoblikuje.

Avtorji Kovač, Mayer in Jesenko se v delu Stili in značilnosti uspešnega vodenja sprašujejo, ali je dober klubski trener športne ekipe enako uspešen tudi pri delu z državno reprezentanco? »Če na ta vprašanja ni mogoče odgovoriti kategorično pritrdilno, se lahko vprašamo, ali obstajajo določene lastnosti in značilnosti, ki so skupne vsem uspešnim vodjem, ne glede na okoliščine, v katerih delajo. Če jih ni, proces vodenja ni toliko odvisen od konkretne osebnosti in s tega vidika na tej osnovi tudi ni mogoče napovedati uspešnosti bodočega vodje« (Gorenc 2006, 37). Večina študij, ki so bile opravljene na področju odkrivanja pomembnih lastnosti uspešnih vodij, kažejo na to, da je vodenje zelo kompleksen proces. Avtor Stogdil (1948, v Tušak Misja in Vičič 2003, 136) je analiziral 124 študij voditeljskih lastnosti in prišel do podobne ugotovitve kot njegovi predhodniki, da je uspešno vodenje povezano s petimi faktorji: inteligentnostjo, storilnostjo, motivacijo, odgovornostjo, sodelovanjem in statusom.

Brian Tracy je v svojem delu Vrhunsko vodenje izpostavil eno izmed lastnosti vodij, ki se nanaša na preudarno usmerjanje svoje moči in moči drugih. Misli, »da je ključna lastnost vodij učinkovito usmerjanje in izkoriščanje lastnih sposobnosti ter prepoznavanje in uporaba sposobnosti sodelavcev za doseg optimalnih rezultatov v dani situaciji« (Tracy 1999, 9). Vodenje v športu je kompleksen proces, ki se nanaša na procese odločanja, tehnike motiviranja, dajanja povratnih informacij, ustvarjanja medosebnih povezav ter zaupno usmerjanje skupine sodelavcev, športnikov ali tima. Dober vodja v športu ima vizijo, usmeritev razvoja ter dolgoročne smernice razvoja, katere cilje naj bi športna organizacija, v kateri je dejaven, dosegla. »Uspešni vodje tudi poskrbijo, da uspeh posameznika pomaga k večji uspešnosti cele ekipe« (Kajtna, 2006).

Ko pogledamo stališče vodenja s trenerskega vidika v športu, so naštetje nekatere aktivnosti, ki jih predlagajo Tušak, Misja in Vičič (2003, 152):

- ◆ Bodi to kar si - trenerja, ki pri svojem delu posnema nekoga drugega, bodo člani ekipe hitro prepoznali in označili kot nepristnega.
- ◆ Izberi lasten stil vodenja - kot ga zagovarja tudi dr. Marta Bon (2016), filozofija, ki naj bi jo imel vsak trener pomembno vpliva na stil vodenja. Rezultati in nastopi bodo najboljši, če bo stil vodenja tak, da motivira posameznike in jim nudi možnost za doseg njihovih potreb.
- ◆ Ustvari in obdrži okolje, ki ti je naklonjeno - vodja lahko vpliva na okolje tako, da bo le-to bolj primerno za želeno vedenje članov ekipe. Z oblikovanjem primerne klime lahko zviša storilnostno motivacijo. Avtoritativno vedenje pri tem ne pomaga.
- ◆ Uporabi zlato pravilo - »Ravnaj z drugimi tako, kot bi rad, da drugi ravnajo s teboj!« Kdor hoče biti učinkovit vodja ali trener, se mora zavedati, da nalogo lahko opravi dobro le s pomočjo drugih.
- ◆ Pomagaj drugim, da izpolnijo svoje želje – trener mora prepoznati cilje posameznikov v skupini in ustvariti take pogoje, ki bi jih spodbujali k opravljanju njihovih nalog.
- ◆ Oцени svoj stil vodenja – vsak trener mora oceniti svoj stil vodenja tako, da ocenjuje odnose in uspešnost pomočnikov ter članov ekipe (Gorenc 2006, 38).

Iz vseh naštetih analiz, raziskav in lastnosti lahko potrdimo splošno znano ugotovitev, da je vodenje zapleten proces, ki zahteva od vodij veliko različnih spretnosti, še posebno pa sposobnost prilagajanja na okoliščine in spremembe, ki smo jim priča danes v vse večjem obsegu.

Zgodovinski opis naših začetkov športnega vodenja pa je opisal Šugman v članku »Slovenski (ljubljski) šport v primežu globalizacije«. V njem je podal ugotovitev, da so: »V prejšnjem sistemu v športu člani društev izbirali za vodenje društev/zvez predvsem ljudi iz politike in gospodarstva, saj so imeli veliko moč pridobivanja denarja za njihove klube iz delovnih organizacij« (Šugman 2016, 6). Zgodovinskih študij o funkcionarjih v športu je zelo malo. Omenim lahko naslednjo: Magnane (1964) je v svojem delu »Sociologia du sport« ugotovil, da funkcionarji na področju športa v Franciji sploh ne pristajajo na to, da bi dajali kakršne koli podatke o sebi. V delu Šugmana je Heinemann (1977) športne »funkcionarje« razvrstil v tri skupine: prvo skupino sestavljajo pomembne osebnosti iz političnega in gospodarskega življenja, v drugo je uvrstil ljudi, ki »bežijo« od doma (in družine), v tretjo pa je uvrstil bivše športnike« (Šugman 2016, 6). V nadaljevanju poudarja, da »funkcionarji« premalo poznajo zakonitosti športa in ostajajo v športu na svojih položajih zelo dolgo ... »dokler lahko držijo predsedniško palico v svojih rokah« (Šugman 2016, 6) ... kar se dogaja tudi sedaj 40 let kasneje. Večina takratnih in sedanjih vodstvenih delavcev se želi preko športa uveljaviti v političnem življenju, pri nas na primer Benčina (predsednik Atletske zveze Slovenije), Čeferin (predsednik Nogometne zveze Slovenije), Jankovič (včasih Krim, zdaj župan Ljubljane). Zlasti v zadnjem času, ko je šport še bolj postal posel, se pri »funkcionarjih« pojavljajo razne doping afere, podkupovanja pri glasovanju za organizacijo velikih tekmovanj, kupovanja glasov pri volitvah za vodilna mesta itd.

Morda je kot na dlani odgovor Tjaše Kolenc Filipčič za vse zgoraj omenjene pojave: »Moški so bolj ambiciozni pri svojem vodenju, ženske pa imamo po raziskavah sodeč sposobnost čustvenega razmišljanja in smo bolj natančne, dosledne« (Filipčič 2016). Iz tega sledi, da je v nekaterih vzhodnoevropskih državah še vedno moški tisti, ki je dovolj ambiciozen in voditelj športne zveze, posledično ga ta ambicioznost včasih »stane« etike, discipline in poznavanja pravil igre v določeni panogi.

Na koncu se bom sprehodila čez nekaj točk značilnosti dobrih trenerjev, ki jih je povzel Chambers (1999, 10). Te so: poznavanje športa (izobraževanja, spremljanje razvoja, novosti), komunikacija, sposobnost razumevanja in vodenja posameznikov in ekipe, organizacijske sposobnosti, poznavanje procesa treniranja, razvijanje sposobnosti športnikov, postavljanje strategije, poštenost, motivacija, zrelost, etika, znanje fiziologije, poznavanje pravil igre, disciplina, smisel za humor, odnosi z mediji in sposobnost pridobivanja novih članov.

3.1.4 Ženska identiteta

Vode (1998, 4) meni, da če hočemo razumeti današnji položaj ženske, moramo v prvi vrsti poznati in razumeti pojav družbe, v kateri živi, in katere produkt je tudi ženska, poleg tega pa moramo poiskati vzroke teh pojavov, katerih zaporedje nam kaže zgodovinski razvoj družbe. Da bo ženska kos svoji nalogi pri sooblikovanju družbe, mora stati na trdnih tleh spoznanja, ker bi jo sicer omajali razni preroki s svojimi trditvami o njenih nalogah in dolžnostih ter o njeni naravno utemeljeni podrejenosti.

Ženska identiteta

V Slovarju Slovenskega knjižnega jezika sta opredeljena pojma ženska in identiteta z naslednjima razlagama:

- **Ženska:** oseba ženskega spola, navadno odrasla oseba; oseba ženskega kot nosilka značilnih telesnih lastnosti; oseba ženskega spola kot nosilka duševnih lastnosti (SSKJ).
- **Identiteta:** skladnost ujemanje podatkov z resničnimi dejstvi, znaki, istovetnost (SSKJ).

Številne avtorice in avtorji, ki pri preučevanju procesa formiranja identitete posameznikov in posameznic ugotavljajo seksističnost družbenih pričakovanj in okvirov, v katerih formiranje identitete poteka, predlagajo revaluacijo ženskih lastnosti, socialnih vlog in ženske kulture ter formiranje take ženske identitete, ki bi bila neodvisna od moških vrednostnih sistemov. Marshallova pojasnjuje temeljne dimenzije ženskosti (Marshall 1984, 87,112):

Percepcija sveta je celostna, gre za popolno sprejemanje sveta, takega kot je.

Emocionalna osnova pomeni altruizem, videnje emocij kot pomembnih delov situacije, delovanje žensk kot tistih, ki amortizirajo emocionalne šoke in posredujejo.

Negovanje in skrb za druge pokriva vse arhetipska ženska dela (rojevanje, skrb za dom, moža in bolne, priprava hrane, skrb za obleko in emocionalno podporo).

Stalnost - videnje življenja kot procesa, potrpežljivost, prilagodljivost, vzdržljivost, osebno spreminjanje.

Ustvarjalnost - divji duh ženskosti.

Te dimenzije pomenijo zavračanje vrednostnega sistema patriarhalne družbe; ženske naj ne bi same sebe ocenjevale več z merili, ki so jih postavili moški, in naj ne bi stremele k doseganju uspehov, ki so tako definirani po moških kriterijih. Ob tem avtorica izhaja iz stališča, da je v spopadu z močnim sistemom norm in vrednot (ki se mu posameznik zoperstavlja) mogoče izbirati med tremi možnostmi:

- konformistično sprejemati prevladujoča stališča,
- upreti se,
- razviti novo osnovo vrednot, norme in vrednote pa sprejeti ali zavreči in ustvariti nove možnosti.

Marshallova (1984) meni, da bodo s prevrednotenjem vsega, kar je bilo do sedaj povezano z žensko in ovrednoteno kot drugorazredno, ženske same sebe ocenile po svojih lastnih kriterijih. Tako bi ženske dobile mesto v družbi, ki jim pripada, to pa ne zato, ker bi se spremenile, temveč zato, ker bi se kriteriji pri ocenjevanju spremenili. S sprejemanjem svoje ženske identitete bi ženske našle notranjo moč, samozavest, ki je potrebna v dialogu z moškimi.

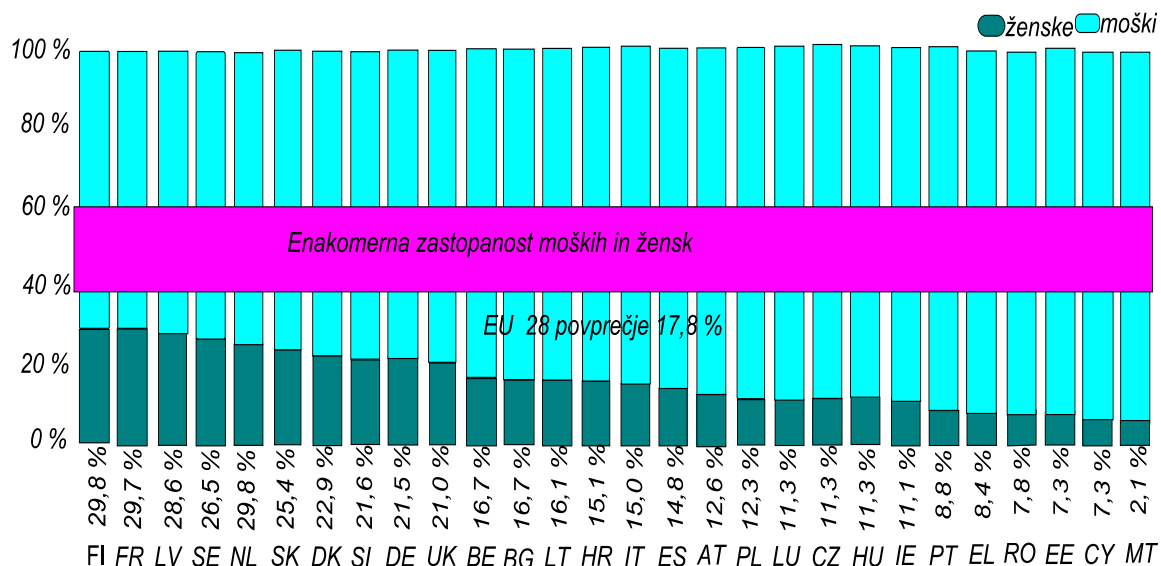
3.1.5 Ženske v vodstvenem menedžmentu

V globalnem svetu se počasi dviguje delež žensk na menedžerskih položajih oziroma na najvišjih vodstvenih položajih v gospodarskih družbah ter različnih finančnih združenjih in organizacijah. Čeprav je večanje deleža žensk na visokih položajih v športu še zelo neenako, zlasti na svetovni ravni, zaznamo tudi, da so najvišje vrednoteni položaji v veliki meri še vedno v rokah moških (Erčulj 2011).

Erčulj v svojem magistrskem delu *Ženske na vodstvenih položajih v politiki znanosti in gospodarstvu* povzema: »Če pogledamo podatke na evropski ravni, lahko opazimo, da je bilo leta 2003 med ženskami, ki so zasedale najvišje funkcije znotraj največjih gospodarskih družb (npr. predsednice in članice uprav največjih gospodarskih družb in poslovnih subjektov) dobrih 8 % žensk, v letu 2007 se je ta odstotek povečal na dobrih 11%. « (Erčulj 2011,175). Podatki European Commission za leto 2013 kažejo, da je bilo v Evropski Uniji na vodilnih položajih največjih družb, ki kotirajo na borzi 17,8 % žensk (slika 1 v Vključi.Vse), od tega manj kot 3% žensk na položaju izvršnih direktoric teh družb. »Evropske ženske imajo četrtno

članstva v izvršnih organih le v petih evropskih državah, kot so Finska, Francija, Latvija, Švedska in Nizozemska» (Kanjuo-Mrčela in druge 2015, 11).

Slika 3.1: Zastopanost žensk in moških v upravi največjih javnih delniških družb v EU, oktober 2013



Vir: Evropska komisija, baza podatkov o ženskah in moških na mestih odločanja, povzeto po Kanjue-Mrčela in druge 2015, 12.

V nadaljevanju projekta »Vključi.Vse« vse avtorice povzemajo, da je bil delež žensk na mestih odločanja največjih delniških družb v Sloveniji, ki kotirajo na borzi, v istem obdobju sicer višji od evropskega povprečja (21,6 % oktobra 2013) (European Commission 2014), ...» kar pa vseeno ni veliko, če upoštevamo dejstvo, da je večina žensk v Sloveniji visoko izobraženih (60 % vseh novih univerzitetnih diplomantov/diplomantk je ženskega spola) in delovno aktivnih (stopnja zaposlenosti žensk leta 2011 je bila 64,8 %) (Kanjue-Mrčela in druge 2015,11).

Statistični urad Slovenije iz leta 2010 nam pokaže, da je na nižjih ravneh vodenja delež žensk višji, vendar višje po hierarhični lestvici organizacije/podjetja gremo, manj je žensk (npr. l. 2010 je bilo 29,5 % menedžerk proizvodnih in operativnih enot družbe, 45,9 % menedžerk drugih enot družbe, 26,4 % direktoric in članic uprav družbe ter 32,9 % direktoric, menedžerk družbe).

Evropska komisija je pripravila različne Strategije enakih možnosti za moške in ženske (Strategy for Equality between Women and Men) že leta 2011, v katerih je pozvala podjetja k samoregulaciji glede enakosti spolov v nadzornih svetih. Zaradi premajhnega premika k vsaj 30-odstotni zastopanosti žensk med neizvršilnimi člani upravnih odborov do leta 2015 so predlagali kvote (Kanjuro-Mrčela in druge, 2015). Uvedbo kvot je tudi z veliko večino izglasoval Evropski Parlament v letu 2013. Od takrat dalje se stanje v Sloveniji in Evropi glede enakosti in enakopravnosti spolov na mestih odločanja v gospodarstvu počasi izboljšuje.

3.1.6 Razlike med moškim in žensko

Delitev živega sveta na dva spola, ženskega in moškega, je ena izmed temeljnih evolucijskih rešitev. Ločevanje na žensko in moško v človeški družbi pa je že od pradavnine simbolno znamenje ločitve neba in zemlje. Moško načelo je, da oddaja življenjsko moč in je podrejeno smrti, žensko pa daje življenje in ga s tem obnavlja. Že C. G. Jung je pisal o dvojnosti moškega in ženske kot animus-anima, kjer na mistični ravni velja duh za moškega, in duša, ki oživlja telo velja za žensko (Komat 2015). Na duhovni ravni govorimo o darovanju in sprejemanju, o nebeškem/moškem in zemeljskem/ženskem principu. Biotska razlika med moškim in žensko izvira iz davnih prednikov, lovsko-nabiralniške kulture. Moški, ki je bil v pradavnini lovec, sledi plenu. Pri sledenju živali je poskušal razbrati čim več podatkov, težo in starost, njeno vitalnost, poškodbe, njeno sled. Njegovo obzorje je bilo zoženo na linearen niz odtisov živali, ki se vije po pokrajini. Ženska pa je nabiralka. Njen pogled je bil osredotočen na celoten horizont doline, kjer je raziskala različne vrste dreves, grmovja in zelišč ter določila strategijo nabiranja. Oba spola sta razvila popolnoma drugačni strategiji ohranitve lastne vrste, ki sta trajali nekaj sto tisoč let in sta epigenetsko zapisani. Močno določata tudi sedanje vedenje povprečnega moškega in ženske. Moški linearni um lahko dela naenkrat le eno stvar, ženska jih je sposobna delati več hkrati. Ta raznolikost dojemanja se vidi v nenehnem trenju med moškim in ženskim principom delovanja.

Anton Komat (2015) opisuje v Umetnosti preživetja, da je patriarhatu nedvomno odklenkalo, saj se je emancipacija žensk jasno uveljavila. Kljub temu bo potrebno še nekaj dela na enakopravnosti in enakovrednosti med spoloma. Trenutni vrednostni sistem slovenske družbe

še vedno deluje na temelju pravice moških do oblasti in njihove slabe vesti, ki se lajša na nekaterih področjih s kvotami, vendar ohranjajo stare poglede na ženske in njihove vloge. Odgovor se verjetno skriva v preseganju nenehnega tekmovanja med spoloma in v obuditvi naravnega moškega in ženske, ki spita v kolektivnem nezavednem človeštvu.

Omembe vredna je sodobna izjava Vesne V. Godina v članku revije *Sensa*: »Prehod žensk v javne sfere in osvoboditev, ki pomeni, da moraš biti popolna uslužbenka, mama, ljubica, kuharica, gospodinja itd., te postavi v eksistencialno pozicijo, kjer se niti v eni situaciji ne moreš odpočiti in biti zadovoljna, temveč se moraš nenehno boriti na vseh frontah. Ta pozicija je grozljiva in popolnoma nečloveška. Ženska, ki se bori, je ideal. Biti moraš oseba, ki se bori povsod in proti vsem. Tudi proti sebi....«, »..in če tega družbenega ideala ne dosegaš, si ženska z napako« (Lorenčič 2016, 37).

3.1.6.1 Razlike med moškimi in ženskami v športu

Že od prvih grških iger so obstajale tudi razlike v športu med spoloma. Mežnar opisuje v *Menedžmentu v športu*, »da gre vzrok za razlike iskati v biološki in genetski raznolikosti spolov«. (Mežnar 2015, 11), drugi pa trdijo, da so razlike plod socialnih in kulturnih politik. Različna kulturna obdobja in zgodovinski dogodki so oblikovali odnos do ženskega športa. Zanimanje žensk do športa in njihovo aktivno vključevanje v delo na področju športa povsod po svetu konstantno narašča, prav tako tudi neenakosti med spoloma.

»Šport je še zadnja trdnjava moči in oblasti, ki jo moški ne bodo tako zlahka izpustili«, je omenila Marta Bon (2015). Poleg tega je izjavila, da ženska v Sloveniji lahko deluje kot trenerka, toda le v mlajših starostnih skupinah otrok. Tam, kjer so pa v igri denarna nadomestila, medijska obravnava, odmevnost tvojega dela, je pa »gužva« največja«, tam pa moški branijo svoje okope«. (Bon 2015).

»Ženska lahko v kolektivnem članskem športu uspe le tako, da ima nadpovprečne sposobnosti na vseh področjih, kot so potrpežljivost, vztrajnost, razvito visoko duhovno, čustveno in socialno inteligenco. Delovati moraš po ženskem principu, da uresničiš zastavljene cilje. Poleg tega pa tudi imeti neko vizijo.« (Bon 2015).

V večini športnih organizacijah doma in po svetu prevladuje moška kultura, ki izključuje ženske ali pa ne privlači večje skupine žensk. Ameriški športni sociolog pravi, da v športu prevladuje »logika spolov«, kar pomeni, da prevladujoča oblika športa omogoča napredovanje moških in nazadovanje žensk. »Mečeš kot fant« je kompliment, kadar to izrečemo deklici, če pa fantom rečemo »igrate kot dekleta« pomeni nekaj zelo slabega. Deklice in dečke se različno socializira, ponekod so pri telovadbi ločeni po spolih, tudi pri nas, posledično dekleta izbirajo drugačen proces izobraževanja in športa kot fantje. Rezultat tega v odrasli dobi pa je, da imajo moški in ženske različne vrednote in drugačen način življenja. Prevladujoče vrednote večine žensk pa se ne skladajo s tistimi, ki prevladujejo v svetu športa. Ženske imajo navadno manj prostega časa od moških, za udeležbo v športu in posledično vodenje v športu pa je to ključni vidik. Poleg tega imajo ženske na vodilnih mestih v športnih organizacijah manjšinsko podporo drugih članov, njihovo področje dela se premalo spoštuje (Mežnar 2005). Ženske in moški pri svojem delu nimajo enakega štartnega položaja:

- večina žensk želi imeti družino in tudi dati prednost družinskemu življenju,
- želijo imeti čas za prijatelje in aktivnosti v prostem času,
- prevladujoča moška kultura onemogoča ženskam, da bi delovale v zelenih okvirih.

Otroci imajo z rojstvom določen biološki spol (*sex*), nimajo pa določene moške ali ženske identitete. Toda ker se rodijo v družbeni svet, kjer so spolne (*gender*) razlike dejstvo vsakdanjega sveta, otroci hitro zapopadejo določen spol. Gender se nanaša na vse, kar loči ženskost in moškost v življenjskem stilu (obleka, interesi, vedenje, obnašanje, sposobnosti).

Čeprav smo ljudje različni, smo lahko enakopravni. Enakopravnost v športu pomeni, da se imajo ženske pravico ukvarjati s športom, da verjamejo v uspeh in ga dosežejo z vnašanjem ženskih vrednot. Ženski šport je torej treba obravnavati v povezavi z drugimi vidiki življenja žensk.

Tudi pri športni vzgoji gre iskati razlike med spoloma. V preteklosti je bila telovadba namenjena le fantom, vodili pa so jo le moški učitelji. Šele ob koncu 19. stoletja je bila telovadba omogočena tudi deklicam. Izhodišče šolske telesne vzgoje je bila množičnost, kar je pomenilo, da je treba telesno vzgojo zagotoviti vsej mladini v šolah z namenom povečevanja telesnih, umskih, delovnih in obrambnih sposobnosti. Pedagoški namen pouka telovadbe je bil navajanje učencev na vsakodnevno razgibavanje telesa ter razumevanje reda in discipline. Učni načrt je poudarjal predvsem skrb za zdravje in varnost otrok.

Tudi poučevanje telovadbe je bilo do leta 1871 prepuščeno naključnim učiteljem. (Uredba je dovoljevala, da smejo poučevati ta predmet ljudje brez izpita in izobrazbe). Po letu 1871 je, zaradi uvajanja obvezne telovadbe v realke in učiteljišča, bilo potrebno ustvariti poklic telovadni učitelj, za katere je prevzela skrb univerza (od 49 absolventov je bilo 7 učiteljic).

V Sloveniji se danes kažejo razlike pri poučevanju športne vzgoje, učiteljice učijo predvsem na osnovni šoli, učitelji pa na srednji šoli. Še večja hierarhija je vidna na univerzi, kjer glede na to, da je na univerzo vpisanih več deklet, vodijo športno vzgojo skoraj v celoti moški.

Tudi pri športni vzgoji so otroci od razredne stopnje naprej ločeni po spolu, kar pa ni pravilno saj gre pri pouku športne vzgoje za vzgojo in učenje, ne pa za trening. Dovolj je razlogov, da otroci vadijo v mešanih skupinah.

3.2 ZGODOVINSKA VLOGA ŽENSKE V NAŠI DRUŽBI

Gisela Bock (2004) v svoji Zbirki Delajmo Evropo, Ženske v Evropski zgodovini, zelo podrobno opiše civilno, politično in socialno življenje žensk in moških od srednjega veka dalje do začetka 21. stoletja in navede številne avtorje, ki so obravnavali to tematiko.

Johann Gustav Droysen je v svojem Grundris der Historik (Očrt historike) leta 1858 imenoval položaj ženske in patriarhalno ureditev za »pomembni formi zgodovinarskega dela.« (v Bock 2004, 8). Bockova (2004) je dodala močno izjavo: »Zgodovina brez polovice človeštva je manj kot pol zgodovine: kajti brez žensk ta zgodovina tudi do moških ne bi bila pravična - in narobe.«

Ko se sprehodimo skozi evropsko zgodovino tekstov, verskih spisov na temo »Kaj je ženska?«, zasledimo besedila iz poznega srednjega veka, kot so: »sovražnica prijateljstva«, »nujno zlo«, »naravna skušnjava«, »grožnja domu«, »razveseljiva nesreča« piscev Tertulijana in Janeza Zlatoustu. Tomaž Akvinski je ženskam pripisoval pomembno vlogo v hiši, poleg tega sta »oba spola ustvarjena po božji podobi in sta lahko oba deležna zveličanja«, vendar le pod moškim gospostvom. Ženske so nujno potrebne, toda ne enakovredne (Bock 2004).

V letu 1525 je izšel spis avtorja Galeazza Flavia Capre *Della eccellenza e dignita delle donne* »O vzvišenosti in dostojanstvu žensk«, ki je botroval hudim razpravam v letu 1595 v Nemčiji, kjer je izšel spis »Nova razprava« in načel vprašanje: » Ali so ženske ljudje ali ne?«. Seveda je to delo poželo veliko ogorčenja na eni strani ter strinjanja na drugi (Bock 2004).

16. stoletje je bilo zanimivo, kako različna so si bila menja moških piscev spisov o ženskah; Gasparo Pallavicina je imenoval ženske »... da so zmota narave in dobre kvečjemu za rojevanje« (Bock 2004,16), medtem ko Giuliano de Medici zagovarja ženske kot podobne moškemu, ne glede na njuno različnost...«, »... ženske naj bi bile sposobne krepostnosti, razumnosti in celo vodenja države.«

Zgodnja humanistka Christine de Pizann je bila prva vidnejša ženska zagovornica, pisateljica, ki je s hudomušnostjo zagovarjala bitke o spolih v knjigi »Knjiga o Mestu dam«. V knjigi je odprla teme, kot so žensko in moško telo sta si podobna »...ženske niso že po naravi neprimerne za vladne posle«, »... in če je žensko znanje bolj omejeno kot znanje moškega, potem je to zato, ker so se morale zadrževati doma in skrbeti za gospodinjstvo.«

Zakonske vezi so se v srednjem veku sklepale zaradi transferja denarja in imetja. Dota je postala osrednja postavka menjave in doživela stoletja trajajoče razvrednotenje hčera, za očete pa je postala poroka hčera draga stvar. Ženske so se sprva poročale zelo mlade, kasneje po hudih kugah (črni smrti), ki so kosile po Evropi, pa so stopale v zakon bistveno starejše. Žene so v povprečju rodile do deset otrok, toda v povprečju so le trije otroci preživeli svoje starše. Večina žensk je celo življenje bolehal med nenehnimi porodi in nosečnostmi. Šele v poznem srednjem veku in začetku novega veka so se postavljali temelji za moderno družino kot »jedro nove gospodarske organizacije« (Bock 2004, 35).

V katoliških in protestantskih predelih Evrope je od 16. stoletja dalje »na podlagi zakonov in pravnih rabsodb nastajala tesna zveza med družinsko in državno strukturo, v kateri so bile ženitve, zakonske in dedne zadeve strogo urejene in podrejene kraljevsko-očetovski avtoriteti; nova centralna država je temeljila na moški moči v družini in državi« (Bock 2004, 51).

Spremembe v razmerjih med spoloma so se začele kazati konec 16. stoletja s pisateljico Mary Astell, ki je družino imenovala »zasebno« in pa z izjavo, kot je : »...vsako družino lahko

imamo tudi za državo.« Poleg tega je ostro zavračala Rousseaujevo trditev, da ... »so ženske tu le zato, da so možem poslušne in dopadljive (»Kakšen nesmisel!«)«. (Bock 2004, 53).

Edina oblast, ki so jo ženske lahko pridobile, je bila »pravica krvi«, avtoriteta, temelječa na krvi in rodu kakor pri kroni. Znanе kraljice tistega obdobja so bile: kraljica Elizabeta (1533–1603), Katarina Medičejska (1519–1589), cesarica Marija Terezija (1717–1780), ruska carica Katarina II. (1729–1796) in vsaka je pustila svoj pečat vodenja v zgodovini razmerij med spoloma (Bock 2004).

S francosko revolucijo so bili v Franciji in po vsej Evropi položeni temelji modernosti. Ženske »tretjega stanu« so naslovile na kralja peticijo, iz katere je bilo razbrati reformam naklonjeno razpoloženje. Bojevale so se z neimetjem, pomanjkljivo vzgojo, ki jim ni bila namenjena, delom v »nežni mladosti«, vdajanjem prostituciji za golo preživetje, skratka izobraževalnim in socialnim vprašanjem. Oktobra 1789 so izvedle pohod na Versailles, ki je imel odločilno vlogo pri uveljavljanju svobode in ustavne ureditve in začetek zgodnje faze revolucije (Bock 2004).

3.3 ZGODOVINA ŠPORTA IN ŽENSK

Olimpijske igre v Londonu naj bi bile po predvidevanjih, ki jih je izrazil predsednik olimpijskega komiteja Jacques Rogge na 5. konferenci z naslovom Ženske v športu, prve v zgodovini z enako udeležbo žensk in moških v vseh športih (Cvetnić 2012).

Podatki iz iger kažejo, da je bil delež žensk bistveno večji kot na igrah v preteklosti, ni pa še dosegel polovice vseh udeležencev. Prvič v zgodovini pa so imele ženske možnost sodelovati v vseh športih, ki so bili na razpolago moškim. Zanimivo je, da je bilo prvič izpostavljeno, da moški ne morejo sodelovati v vseh panogah, kar velja za ritmično gimnastiko in sinhrono plavanje. Neenakost pa je prisotna tudi v številu tekmovanj in razdeljenih kompletov medalj v prid moškim. Poletne olimpijske igre v Londonu se lahko pohvalijo tudi s tem, da so vse reprezentance imele vsaj po eno tekmovalko (Goltnik Urnaut 2013).

Od antičnih iger pa do iger Moderne dobe se ni veliko spremenilo. Že Pierre de Coubertin si je predstavljal ženski aplavz kot največjo nagrado olimpijskim zmagovalcem. Navzočnost ženskega spola na tekmovališčih antičnih olimpijskih iger je bila prepovedana. Prve igre moderne dobe so minile brez udeležbe športnic, leta 1900 v Parizu pa so nastopile tekmovalke v golfu in tenisu (skupaj 22), čemur je botrovala odločitev višjega sloja zainteresiranih pri organizaciji iger.

Širitev dostopnosti olimpijskih iger za ženske je bila počasna. Nanjo so po mnenju Cvetnića (2012, 31) vplivali predvsem dejavniki športa. Prizadevanja za večjo enakopravnost žensk so se dogajala na vseh nivojih družbe. Na položaj žensk v družbi so imele vpliv tudi svetovne vojne, ki so zahtevale številne žrtve predvsem med moškimi, zato so bile ženske aktivneje vključene v civilne dejavnosti in aktivnosti v zaledju.

Širitev emancipacije je privedla do organizacije vsakoletnih ženskih olimpijskih iger, na katerih so se v dvajsetih letih prejšnjega stoletja zbirale športnice iz držav zmagovalnega zavezništva. Čeprav je Mednarodni olimpijski komite zaščitil uporabo imena olimpijske igre, je bil prisiljen priznati dosežene rezultate.

Od leta 1928 je bil program tekmovanj za ženske na olimpijskih igrah tudi uradno potrjen in v Amsterdamu so tekmovalе olimpijke, kot jih poznamo danes.

Tudi druga svetovna vojna je imela pomemben vpliv na razvoj olimpijskega gibanja za ženske; leta 1948 je na igrah nastopila prva temnopolta športnica. Kmalu so države iz tako imenovanega komunističnega bloka s Sovjetsko zvezo na čelu spremenile prakso, ko je bilo število športnic na igrah odvisno od ekonomskega standarda države. Tako se je začelo širiti število športov in disciplin, v katerih so sodelovale ženske. Iz udeležbe v »tradicionalno ženskih športih« so prešle v športe moči in vzdržljivosti, nato pa še v kontaktne in borilne športe. Dokazale so, da argumenti, ki jim ne dovoljujejo sodelovanja, niso znanstveni, temveč kulturni. Dodatno je razmerje udeležencev glede na spol spremenil povrtek Kitajske v olimpijsko areno 1984, saj je njihovo številno ekipo sestavljalo 46 % športnic (Cvetnić 2012).

Zaradi verskih in tradicionalnih razlogov se najmanj enakopravno v šport vključujejo ženske iz muslimanskih dežel. V islamskih deželah še vedno potekajo posebne športne igre za ženske, na katerih moški nimajo dovoljenja niti za ogled. Iniciative, ki se borijo za

enakopravnost žensk, so si prizadevale, da bi države, ki ne vključujejo žensk v olimpijske igre, izključili iz mednarodnega olimpijskega komiteja.

Šport ni bil pomembna tema v politiki Evropske skupnosti vse do leta 2007, ko je bila sprejeta Bela knjiga o športu. Strategija za enakopravnost moških in žensk 2010–2015 se je nanašala tudi na področje športa in omogočila podporo transnacionalnih projektov, ki spodbujajo vključevanje žensk na vodilne položaje v športu in dostop teh položajev ženskam.

Evropska komisija je ugotavljala, da delež žensk in deklet v športu ni enak deležu moških in fantov v športu. Mediji spodbujajo širjenje spolnih stereotipov, medijsko poročanje o športu žensk ni zadovoljujoče. Število žensk, ki sodelujejo pri upravljanju nacionalnih panožnih zvez, je zelo omejeno.

Kljub temu da ženske zdaj zasedajo pomemben delež v olimpijskih programih tekmovanj, je njihov delež moči in oblasti na vodstvenih položajih še vedno majhen (Cvetnić 2012).

Mednarodni olimpijski komite je enakopravnost žensk in moških postavil med pomembne cilje olimpizma: »... močno podpira promocijo žensk v športu na vseh ravneh in v vseh strukturah, še posebej v vodstvenih odborih nacionalnih in mednarodnih športnih organizacij z vizijo dosledne uporabi načela enakosti moških in žensk« (IOC¹ 2010). Spodbuja jo preko komisij za ženske v športu in z organizacijo svetovnih konferenc. Analiza vključenosti žensk v organih nacionalnih olimpijskih odborov iz leta 2009 je pokazala, da cilj petine žensk na vodstvenih položajih nacionalnih olimpijskih komitejev še ni dosežen (Borko 2012, 17). V svetu je bilo le 9 predsednic in 20 generalnih sekretark, kar znaša 17,5 %. Analiza po kontinentih je pokazala, da je največ žensk na položaju predsednic nacionalnega komiteja v Oceaniji (26,1 %; nimajo predsednice, imajo pa dve generalni sekretarki), cilj je izpolnjen² še v Ameriki (20 %, ena predsednica, 5 generalnih sekretark). Manj kot petina žensk je na vodilnih položajih v Afriki (4 predsednice, 4 generalne sekretarke; 19,5 %), Evropi (14 %; 3 predsednice, 7 generalnih sekretark) in Aziji (12,5 %; imajo 1 predsednico in 2 generalni sekretarki).

¹ IOC – International Olympic Committee

² IPC -- International Paraolympic Committee

Komisije za ženske in šport je imelo 75 % od 108 nacionalnih olimpijskih komitejev, ki so bili vključeni v raziskavo, sprejeto politiko za spodbujanje enakopravnosti pa 55,7 %. Vključenost žensk v upravljanje mednarodnih športnih organizacij je leta 2009 dosegala 14 %, polovica organizacij je imela komisije za ženske v športu, sprejete politike enakopravnosti pa 62,5 % (Borko 2012, 18).

3.4 OVIRE PRI KARIERNEM NAPREDOVANJU ŽENSK V ŠPORTU

3.4.1 Enakopravnost spolov v športu v EU

Tradicionalna pričakovanja glede ločevanja vlog žensk in moških v družbi so vplivala, da se jih je odvracalo od udeležbe v športih in športnih tekmovanj .

Od 2. olimpijskih iger v Parizu, leta 1900, kjer je v petih disciplinah od 997 udeležencev, tekmovalo 22 žensk, se je vključevanje žensk na vseh ravneh postopoma spremenilo. Spremembe spolnih vlog so kot odgovor na spreminjajoče se gospodarske, socialne in politične razmere, vplivale tudi na področje športa, še posebej v zvezi z udeležbo žensk-športnic na najvišjih tekmovanjih. Na odločevalski ravni je bil napredek manj impresiven: v odboru Mednarodnega Olimpijskega Komiteja ni bilo nobene ženske od leta 1896 do leta 1981. V letu 2014 je ženskih članic MOK-a³ 24, medtem ko je moških 115. Pred začetkom olimpijskih iger v Londonu, leta 2012, sta Viviane Reding, podpredsednica Evropske komisije, in Androulla Vassiliou, evropska komisarka, pristojna za šport, čestitali predsedniku MOK-a za izreden dosežek; to so bile prve olimpijske igre (od njihovega nastanka v letu 1896), kjer so bile ženske zastopane v vsaki panogi na programu olimpijskih iger. »To je pomemben mejnik v dolgotrajnem boju za uravnoteženo zastopanje med spoloma v športu. Kljub temu bo potrebno še nekaj napora in vloženega dela, da dosežemo sprejemljivo zastopanost žensk v vodilnih organih športa, poleg tega pa tudi nadaljevanje boja proti diskriminaciji in spolnega nadlegovanja žensk v športu«. (Barker 2014, 3).

³ MOK -- mednarodni Olimpijski komite

Komisarke Evropske unije za Enakopravnost med spoloma so poudarile, da so bile narejene prve pobude v podporo projektom, v katerih Evropske Olimpijske in Paraolimpijske športne organizacije pozivajo MOK in IPC⁴ predsednike za prihodnje skupno sodelovanje.

Poleg tega menijo, da bi morali biti ti ukrepi del skupnega okvira razvoja in tesnega sodelovanja v prihodnosti. Predlagajo, da se razvije načrt o spolni enakosti in enakopravnosti v športu s pametnimi in realističnimi cilji za vladne in nevladne organizacije, ki jih je treba doseči do leta 2020.

⁴ IPC -- International Paralympic Committee

4 EMPIRIČNI DEL

4.1 REZULTATI

4.1.1 Ugotovitve intervjujev anketirank

Opravila sem polstrukturirane intervjuje z vplivnimi ženskami, ki poleg vodilnega položaja na svojem področju uspešno krmarijo in opravljajo funkcijo mednarodne sodnice, trenerke, predsednice zveze, sekretarke zveze, fizioterapevtke, nutricionistke, voditeljice športnih oddaj, članice strokovnih svetov v športu. Intervjuvanke so bile: dr. Marta Bon, Tjaša Andree Prosenc, mag. Vojka Ravbar, Nežka Poljanšek, dr. Nada Kozjek Rotovnik, prof. dr. Marjeta Kovač, Darja Gabrovšek Polajnar, Sonja Poljšak, Breda Marinšek, Katja Koren Miklavec, prof. dr. Andreja Cirman, Vida Mihelčič, doc. dr. Meta Zagorc, prof. dr. Maja Makovec Brenčič, dr. Tjaša Filipčič, Uršula Majcen, Polona Čehovin.

Vprašanja, ki sem jih postavila anketirankam, so v prilogi, prav tako pa tudi celotni zapisi intervjujev. Njihove izjave in možnosti, ki jih imajo posamezne ženske pri napredovanju, uveljavljanju svojih zamisli, načrtovanju procesa njihovega dela (treniranja, sojenja, svetovanja, vodenja organizacije) ter načrtovanja odnosov z mediji so predstavljene v nadaljevanju. Razporejene so skladno z okvirnimi temami v intervjujih.

Načini izbire na vodilni položaj v športu:

Večina žensk, ki so zelo uspešne na svojem delovnem področju, je povedala, da so do funkcij v športu prišle z DELOM, na osnovi kompetenc, preteklega uspešnega dela ...

Ob tem so izpostavile, da so se morale bolj potruditi in vložiti dvakrat več dela kot moški.

O težavah in prizadevanjih za doseg vodstvenega položaja priča naslednja izjava. Pred leti mi je nekdo rekel, ko sem ga vprašala: »Zakaj mladim bivšim športnicam ne pustite, da se dokažejo pri svoji matični zvezi?« Odgovor je bil: »Veš kaj, mlada dama, mi smo se morali preklemansko truditi, da smo začeli delat v športu, se boš pa še TI!«. (Lastno delo, 2015).

Večina intervjuvank se z zgornjim stavkom ne bi strinjala, saj so nekatere med njimi že takoj dobile priložnosti za delo v lastnih športnih zvezah in organizacijah, druge so začele volontersko ali pa na nižjih pozicijah delovanja, toda vse so bile mnenja, če vztrajaš in imaš določen cilj, kaj si želiš doprinesiti športu, sploh pa če imaš kompetence, ki jih drugi nimajo, potem lahko prideš do tja, kamor si želiš. Poleg tega večina žensk tudi spodbuja ostale, ki končujejo športne kariere, naj se jim pridružijo.

Možnosti za uspeh žensk na vodilnih položajih v športu pri nas

Razmišljanja o tem, ali imajo ženske možnosti uspeti na vodstvenih položajih v športu, so pod vtisi ovir in izzivov, na katere naletimo v želji po spremembah in izboljšavah. Po mojih izkušnjah in glede na izjave sogovornic so želje po spremembi nekega delovanja na začetku povezane z odporom. Kljub strokovnemu znanju, ki ga posameznice premorejo, pogosto naletijo na nesprejemanje že zato, ker s svojim vključevanjem v delo tekmujejo za zasedbo dela ali položaja, ki je bil v preteklosti pretežno rezerviran za moške, in dokazovanje strokovnega znanja ni bilo ključno. V okviru te teme so razmišljale tudi o zahtevnosti vključevanja žensk na vodstvene položaje v športu in nasploh v delo, pa tudi na njihovo prodornost in aktivnost. Izpostavile so, da je športna kariera lahko tudi ovira izvenšportni karieri:

»Ženske, sploh bivše športnice, nemalokrat doživijo ignoranco in nagajanje na delovnem mestu v javni upravi ali gospodarstvu, ker so njihovi nadrejeni obremenjeni z njihovimi preteklimi dosežki in iz tega izhaja veliko nepripravljenosti žensk, da bi se vključile v športno področje, ker jih tam čaka podobno«.

»Bivše športnice so zelo diskriminirane, ko iščejo svojo prvo zaposlitev, ljudje jih imajo za lene, neizobražene, nemotivirane za kaj drugega kot šport In na tem področju, se MORA marsikaj spremeniti ...«.

Intervjuvanke so mnenja, da se stanje žensk na vodilnih položajih pri nas izboljšuje, in opozarjajo na pomen, da so v svojih vlogah v športu tudi aktivne; druge pa opozarjajo na to, da je šport rezerviran za moške.

»Žensk je sedaj več, odvisno pa je, kakšne vloge prevzemajo. Ali so prodorne, se te ženske oglašajo na sejah, imajo ideje? Če so pa tam le za številko, potem pa to ne pomaga športu.

Nekatere so v teh vlogah zelo pasivne in potem je vprašanje, če bodo tako naslednjič izvolili. Seveda nekaterim moškim odločevalcem tudi to ustreza«.

»Slika v športu je porazna, bolj kot v politiki in gospodarstvu. Moški si od nekdaj šport jemljejo za sebe. Zelo malo ljudi je vključenih v šport, ki bi na njega gledali z neko VIZIJO. Bolj zlahka jemljejo te stvari, ženske smo malo bolj dosledne. Moški se vse zmenijo na hitro, večinoma brez nekega koncepta.«

Sogovornice so se strinjale, da se ženske večinoma bolje pripravijo na vodstvene položaje ter na razna pogajanja, sejna gradiva, dogodke; moški pa dostikrat pridejo na dogodke nepripravljeni, nimajo dolgoročnega plana ali vizije športne organizacije, čeprav se pri nekaterih tudi kažejo spremembe.

Pogoji dela

Nekatere udeleženke intervjujev so povedale, da so bile omejene s strani moškega kolektiva, kar se tiče napredovanja v višji plačilni razred ali pri upoštevanju predlogov in idej ter izpolnjevanja obljub. Nadrejeni ni pregledal njenih idej za izboljšavo nekega programa, ni dobila položaja, čeprav ji je bil ta položaj že leta nazaj obljubljen.

Težave pri vključevanju v delo so opisane tudi v okviru organizacije sestankov:

»Lahkotnost prevzemanja določenih funkcij na zvezi se je pokazala tako, da ni bilo gradiva za seje. Če se ne moreš na seje pripraviti, niti ni materiala, ne moreš zadeve strokovno argumentirati.«

Ena izmed intervjuvank pa je opisala, da se stvari izboljšujejo: »Se mi zdi, da sem v zadnjem času na Fundaciji dosegla več, kot pa prej celo življenje. Z določenim vodstvenim kadrom se zadeve urejajo. Prej se pa niso 'hotele ali želele'.«

Sogovornice so se strinjale, da se pogoji dela počasi izboljšujejo. Veliko je odvisno od vodstvenega kadra ter njihovih družbenih stereotipov glede vlog in lastnosti spolov ter neformalnih kriterijev pri kadrovskih postopkih, osebni vpliv vodstva na kadrovske izbire.

Ovire pri delu, pri napredovanju

Nekatere ženske na vodilnih položajih opravljajo poleg vodstvenega dela še vedno veliko administracije, čeprav to ni v njihovih nalogah. O tem priča izjava o zahtevi po celoviti

predanosti delo v športu: »Ali si IN ali si OUT, pri nas ni, da bi nekaj delal le občasno. Tiste ženske, ki delujemo na nekih položajih v športu, smo ZELO VPETE, tiste, ki pa niso po karieri v športu, jih pa ni nikjer.«

Ovire pri delu so tudi kulturno pogojene:

»Moškim, sploh v patriarhalnih kulturah, je treba zadeve predstaviti kot »To loose your face«, jim pokazati, da jih ne ogrožaš s svojo prisotnostjo na prizorišču, da jim ne boš odvzel slave in zaslug za dobro izpeljano tekmovanje ... potrebnega je kar nekaj diplomatskega znanja pri teh zadevah.«

»Znotraj ekipe nikoli, zunanje prepreke so bile pa vedno prisotne ali politične ali kaj drugega.«

V sklopu teme o ovirah so poudarile pomanjkanje ustreznega cenjenja preteklega dela in uspehov ter povezovanja: »Ne znamo ceniti zgodovine, ljudi, ki so v preteklosti nekaj naredili za šport, manjka nam mreženja (pa ne politično in kartelsko naravnano). Ampak zahodnjaško mreženje.«

Izpostavile pa so tudi, da je uspeh odvisen od posameznice in prepričanje, da velika kompetentnost v stroki vpliva na zmanjševanje ovir:

»Dokler ti ne prideš tako daleč, da odstopaš od drugih pri sojenju, potem je vedno lahko v ozadju neka 'kuhinja'.«

Enakopravnost na področju plačil na vodstvenem položaju v športu

Sogovornice so pri temi plačila izpostavile možnosti za povečanje uspešnosti: »Morali bi biti plačani za UČINKOVITOST nekoga v športu, in ker tega ni, se ljudje preprosto ne izkažejo.«

Večina žensk temu ni posvečala neke pozornosti, nekatere so bile mnenja, da so verjetno bili moški predhodniki in nasledniki za isto delovno mesto bistveno bolje plačani, druge pa so poročale, da so nekatere vodilne funkcije v športu opravljale brezplačno.«

Za nižje plačilo je bil kot razlog izpostavljen tudi problem kompatibilnosti, ne le spola: »Če nisi kompatibilen z vodstvom, potem si v nultem plačnem razredu.«

Sogovornice so si bile enotne, da se z enakopravnostjo na področju plačil na vodstvenem položaju v športu niso ukvarjale. Podale so le pripombo, da je volonterstvo v športu premalo cenjeno.

Razlika dela v športu pri nas in v tujini

Nekatere sogovornice so bile mnenja, da so razmere za ženske na vodstvenih položajih v tujini boljše in bolj odvisne od kompetenc, odnos do uspešnih športnic je bolj spoštljiv.

»V tujini bo vsak normalen šef vesel, če bo našel kompetentne predane kadre. Tako kot njega nekdo oceni, bo tudi on tebe ocenil. Pri nas pa je bolje, da ne pokažeš neke samoiniciative, ker nekoga posledično ogrožaš in seveda njegov položaj v organizaciji. To je ta bistvena razlika.«

» Deputy CEO svetovne zveze je zelo emancipiran in zelo podpira ženske v njihovem športu, pa da jih čim več pride na položaje.«

»Vsakič, ko sem bila tam, me iz Slovenije nihče ni niti opazil. Bila sem dvakrat povabljen na predstavitev OI SLO reprezentance, kjer sem dobila 2 majici, to je bilo pa tudi vse. V tujini sta me povabili na večerjo nemška in ameriška zveza. Tisto leto, ko so olimpijske igre, si vabljen na vse tekme s tujimi reprezentancami. In si deležen nekih nagrad. Nikoli pa me ni na igrah povabil na večerjo Slovenski olimpijski komite. In to se mi zdi že malo smešno. Ali nimamo 'hospitality' za lastne državljane na prizorišču olimpijskih iger?«

»Ta odnos je zelo pomemben. To znajo na Zahodu veliko bolj negovati, mreženje je zelo pomembno. Zelo se čudim tudi matični zvezi, ker ne zna izkoriščati tovrstnih zadev.«

Sogovornice so v polovici primerov doživljale razlike med delom v športu doma in v tujini. Večinoma so imele pozitivne izkušnje in profesionalen odnos z športnimi organizacijami v tujini. Pri nas pa so dostikrat naletele na odpor s strani moškega kolektiva zaradi strukture moči in privilegijev, ki je trenutno prisotna v vodstvenih kadrih v športu.

Položaj trenerke v Sloveniji

Sogovornice so opisale položaj trenerk kot nepoklicen: »Niso profesionalizirane. Začnejo kot študentke, potem pa gredo drugam, ko najdejo svojo zaposlitev. Eno imamo v Celju, ki je iz Budimpešte - manjka nam strokovnega kadra, profesionalizirati ga pa težko, ker nimamo niti

enega trenerja zaposlenega v NPŠŠ. Problemi, s katerimi se srečujemo, je predvsem plačilo. Pri nas 5 kriterijev za pridobitev javnih sredstev ne velja, ker smo tako nemnožična panoga in se vrtimo v začaranem krogu.«

Intervjuvanke so mnenja, da so zlasti v ekipnih športnih panogah primorane delovati v nižjih starostnih kategorijah otrok in mladostnikov. Če si kompetenten, strokoven kader z mednarodnimi rezultati svojih športnikov, se dostikrat zgodi, da je za odpravo na olimpijske igre izbran moški kandidat. (Opomba: Na zadnjih zimskih olimpijskih igrah v Sočiju 2014 je bilo spremljevalnega osebja 100 članov, od tega le 3 ženske). Olimpijski komite arhiv, 2015.

Predlogi za povečanje vključenosti žensk na vodstvene položaje. V športu bi morali uvesti:

Kvote

Večina sogovornic ima do kvot odklonilno mnenje in jih ne bi uvedla, ker je to podcenjevalno do žensk. Nekaj strinjanja je s tem, da bi jih določili za začetek, ker očitno v športnem kolektivu brez kvot ne gre. Pomembno je spremeniti miselnost, da uravnoteženi 'teami' po spolu bolje funkcionirajo in dati ženskam priložnost, da se dokažejo na neki vodstveni funkciji.

»Lahko bi naredili umetne poteze kot so KVOTE. Vprašanje je, ali so to modre poteze. Pomembno je dati ženskam možnosti, da se uveljavijo. Imajo velike težave z dojemanjem njihove zaposlitve, ker so plače zelo nizke in si zelo težko privoščijo, da bi bile zaposlene le 70 % njihovega delovnega časa, drugih 30 % delovnega časa pa bi namenjale gospodinjstvu in družini. Tako bi ljudje bistveno lažje funkcionirali. Iluzorno je pa pričakovati, da bo ženska opravljala službo za polni delovni čas, uravnotežila delo doma z dvema majhnima otrokoma in v tem času opravljala še neke volonterske športne zadolžitve. V tem obdobju materinskega življenja pač ne.«

Ambicije posameznic

Pogosto so ovira večji vključenosti žensk v šport tudi premajhne ambicije: »Ženske bi si to morale bolj želeli. Med njimi ni nekih velikih ambicij, prej jih najdeš na nekih drugih področjih, kjer so zelo uspešne. Če bi hotele, bi lahko bile na bistveno bolj odgovornih položajih.«

Zavezujoče smernice zvezam, klubom, krovnim športnim organizacijam

Sogovornice so mnenja, da je Zvezam potrebno dati priporočilo (v smislu iskanja najboljših 'teamov'); smernice naj bodo nezavezujoče, s ciljem da uravnoteženi timi najbolje delujejo po spolih. Uresničitev tega bi lahko prinesel napredek na vseh področjih športa. Pomemben dejavnik vključevanja žensk v šport je materinstvo. Če je ženska v prvi fazi materinstva, potem se ne bo odločila za vodstvene položaje v športni organizaciji. V zrelem obdobju se lažje odločajo za vključevanje v vodenje športa in lahko odigrajo zelo pomembno vlogo v športu, gospodarstvu in politiki. Imajo razvito večopravilno zmožnost delovanja v življenju, poleg tega so bolj družbeno vpete in odgovorne, zelo pomembno pa je da so timi uravnoteženi.

Prilagoditev delovnika - več fleksibilnosti

Intervjuvanke so bile mnenja, da je dobrodošla možnost večjega vključevanja žensk v šport delo od doma: »Danes imajo tehnologijo, ki ti omogoča, da delaš kjerkoli in pošiljaš podatke kamorkoli, zato bi bilo priporočljivo, da se tudi sistem temu prilagodi. Treba je razumeti, da se da iste cilje doseči tudi na malo drugačen način. Kako pride ženska do cilja in na kakšen način - tukaj bi bilo potrebno imeti tudi malo razumevanja. Sploh, kar se raziskovalnega dela tiče; delaš tam kjer imaš primerno okolje za to. In to je ta fleksibilnost pri ŽENSKAH. Kadar dela od doma je veliko bolj sesuta, kot kadar dela na fakulteti. To je veliko bolj učinkovito. Delo od doma je izjemno učinkovito, samo okolica se ga mora tudi navaditi.«

Pomembnost uravnoteženosti kadra po spolih v vseh športnih organizacijah

Več sogovornic je bilo mnenja, da so mešani timi bolj uspešni in da obstaja drugačen princip vodenja pri ženskah v primerjavi z moškimi.

»Ženska energija vode zna zadeve umiriti, ne pride do vročih razprav kot pri moškem vodenju, kadar so v igri finančne zadeve.«

»Ta velike zveze, nimaš možnosti, da bi jih vodila ženska. Tudi krovni organizaciji ne bi škodilo, če bi imela na vodstvenih položajih več žensk. Mi imamo drugačen način, da vodimo 'teame'. Moški ozko peljejo projekte, pa kar malo na približno, pa nikoli jih ni, ženske imajo pa nek materinski čut pa cilje in neko stvar dokončamo.«

»Uravnoteženi 'teami' bi bili boljši. Sposobnih je dosti žensk. S komerkoli se pogovarjam, so te vedno potiskali nazaj ne pa naprej. Pojdite čimbolj stran, da ne boste požele svoje slave še tu.«

»Moški se hitro med sabo zakrtačijo. Sami se tega ne bodo zavedali, da potrebujejo uravnotežene ekipe. Kvote so umeten način, toda tega dosedanjega samo reprodukcijskega sistema nameščanja moških v svete, odbore, komisije klubov in zvez ne boš mogel drugače odrezati.«

»Če v osnovnih organizacijah ni žensk, jih ne boš imel tudi v panožni zvezi in tudi ne na OKS-u. Potrebujemo smernice za vključitev žensk v športne organizacije. To je absolutno potrebno. Dokler ženske ne bodo same začutile, da je pomembno delovati v športu, se stvari ne bodo spremenile. Odgovornost je samo izgovor, da niso ženske na vodstvenih položajih v športu.«

»To je staro kolesje, če boš ti predlagal žensko, bo malo verjetnosti, da bo izvoljena. Če hočeš biti tam prodoren in dobiti neko funkcijo, potem bodo organizacije rajši predlagale moškega.«

»Največ ovir vidim pri krovnih institucijah, ki so zadolžene za šport, bodisi OKS, Ministrstvo za šport, vsi klubi. Premalokrat se usedejo in rečejo, kakšne naj bodo prioritete športa. Pogrešam integriteto sodelovanja, **DOLGOROČNOST, PRIORITETE, KI SO USKLAJENE**. Tukaj vidim ovire. Redko srečaš narod, ki je tako pozitivno nagnjen k športu, pa je tako neusklajen med organizacijami.«

Ena izmed sogovornic pa je imela še posebej slikovito idejo za izboljšanje položaja žensk v športu: »Včasih se šalim, da bi bilo potrebno vreči bombo na upravljanje športa v Sloveniji. Pa potem na novo vse vzpostaviti.«

Intervjuvanke so si bile popolnoma soglasne, da so potrebni mehanizmi za vzpostavitev enakopravnosti in uravnoteženosti zaposlovanja kadra v vodstvenih strukturah športa. Zavedajo se, da se mehanizmi napajajo od spodaj - navzgor in če tu primanjkuje ženskih kadrov za mesta v komisijah, odborih, svetih, jih ne bo v samem vrhu vodstva. Eden od razlogov za neenakost spolov pri kadrovanju v športu je tudi nezainteresiranost žensk po vodstvenih položajih v športu (materinstvo, prekinitev s športno kariero). Opozorile so tudi,

da so potrebne spremembe k lažjemu usklajevanju delovnega in zasebnega/družinskega življenja, kombinacija ukrepov in programov bi zagotovila večjo enakost spolov na mestih odločanja.

4.1.2 Raziskava stanja in možnosti vključevanja žensk v šport po oceni športnih organizacij (panožnih zvez, klubov, OKS)

V anketi je sodelovalo 28 predstavnikov športnih zvez in društev, ki so poročali o vključenosti žensk v njihovo športno dejavnost, panogo. Anketniki so bili naslovljeni na okoli 200 različnih športnih organizacij (klubov, zvez ...). Odzivnost je bila slabša – le 7,5 odstotna, več predstavnikov ene zveze je izpolnilo vprašalnike. Sodelovali so predstavniki in predstavnice nacionalnih panožnih zvez: atletske, kegljaška, namiznoteniške, odbojkarske, plavalne, planinske, smučarske (skoki, alpsko smučanje, šahovske), zveza tradicionalnega karateja, tajskega boksa, triatlonska zveza, občinskih športnih zvez, združenje slovenskih športnih društev v Italiji in mednarodne panožne zveze (namiznoteniška ITTF),

Glede na položaj v športni organizaciji je bilo v anketiranje vključenih največ podpredsednikov društev in zvez oz. sekretarjev (Tabela v Prilogi C), večina je bila ženskega spola (76,5 %).

Delež vključenih žensk

Vprašanje: Koliko žensk je vključenih v šport in delovanje vaše panoge?

Tabela 4.1: Delež žensk v športni dejavnosti in delovanju panoge

Vloge	Aritmetična sredina deleža	Standardni odklon	N
športnice	31,27	24,76	11
trenerke	24,67	31,22	12
sodnice	14,90	14,45	10
predsednice	1,29	1,80	7
članice predsedstva (upravnega odbora) zveze	16,50	17,22	8
generalne direktorice zveze	0	0	5
generalne sekretarke zveze	16,67	40,82	6
delo v administraciji zveze	22,86	30,94	7
predsednice klubov	18,33	28,50	9

članice predsedstva mednarodne zveze v panogi	0,20	0,45	5
članice organov zveze	19,44	17,30	9
trenerke reprezentance	1,42	1,38	12
pomočnice trenerja/trenerke reprezentance	0,8	1,32	10
članice strokovnega tima reprezentance	0,73	0,91	11
članice zdravstvenega tima reprezentance	1,20	1,69	10
skupaj število odgovorov			132

Vir: Lastno delo (2015).

V Tabeli 4.1 je prikazan povprečen delež žensk v različnih vlogah oz. na različnih položajih v športnih organizacijah. Giblje se med 0 in 31,27 odstotkov. Žal predstavniki športnih organizacij, ki so dajali podatke, niso odgovorili na vse možne odgovore in tako je Numerus odgovorov med 12 in 5. Največji delež glede na spol je pri vlogi športnic (tretjina), sledijo trenerke (četrtnina), administratorke zvez, članice organov zvez in predsednice klubov (blizu petine). Nobena ženska ne opravlja vloge generalne sekretarke zveze.

Enakopravnost vključenosti žensk

Vprašanje: Koliko žensk je vključenih v delo reprezentanc?

Tabela 4.2: Število žensk, vključenih v delo reprezentanc

Vloge	Aritmetična sredina števila vključenih žensk	Standardni odklon	N
trenerke	1,42	1,38	12
pomočnice trenerja/trenerke	0,80	1,32	10
članice strokovnega tima	0,73	0,91	11
članice zdravstvenega tima	1,20	1,69	10
vodja reprezentance	0,40	0,97	10
skupaj število odgovorov			53

Vir: Lastno delo (2015).

V Tabeli 4.2 so prikazani podatki o številu žensk, ki so vključene v delo reprezentanc; v povprečju jih je največ v vlogi trenerk (povprečje od 0,4 do 1,4).

Vprašanje: V kakšni meri imajo športnice, trenerke, sodnice in organizatorke v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj?

Tabela 4.3: Možnosti enakopravnega sodelovanja žensk v različnih vlogah na različnih ravneh tekmovanja

Področje	Športnice (N=21)		Trenerke (N=18)		Sodnice (N=17)		Organizacija tekmovanj (N=21)	
	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon
Tekmovanja na lokalni ravni	4,90	0,301	4,61	0,979	4,53	1,007	4,57	0,978
Tekmovanja na državni ravni	4,90	0,308	4,82	0,529	4,53	1,007	4,55	1,099
Tekmovanja na mednarodni ravni	4,60	0,821	4,33	1,175	4,06	1,560	4,29	1,359
Udeležba na olimpijskih igrah	3,86	1,657	2,85	1,864	2,83	1,946	3,00	1,859

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na podlagi lestvice: 1 sploh nimajo, 2 pretežno nimajo, 3 niti imajo niti nimajo, 4 pretežno imajo, 5 v celoti imajo.

V Tabeli 4.3 so prikazane ocene predstavnikov športnih organizacij o možnostih žensk za vključevanje v tekmovanja na različnih ravneh v različnih vlogah.

Po mnenju predstavnikov športnih organizacij imajo **športnice** v celoti možnosti enakopravnega sodelovanja na tekmovanjih lokalne in državne ravni, manj na mednarodni ravni in najmanj na olimpijskih igrah. Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega

sodelovanja na tekmovanjih za športnice je najvišja pri lokalnih in državnih tekmovanjih (4,9 na petstopenjski lestvici), nad sredino lestvice je tudi ocena možnosti sodelovanja na olimpijskih igrah.

Trenerke imajo dobre možnosti enakopravnega sodelovanja na tekmovanjih na lokalni, državni in mednarodni ravni, manj pa na olimpijskih igrah. Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja trenerk na tekmovanjih je najvišja pri državnih tekmovanjih (4,82 in najnižja na olimpijskih igrah 2,85).

Sodnice imajo v celoti možnosti enakopravnega sodelovanja na tekmovanjih, razen na olimpijskih igrah. Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja sodnic na tekmovanjih je najvišja pri lokalnih in državnih tekmovanjih (4,53), najnižja na olimpijskih igrah (2,83).

Po mnenju predstavnikov zvez imajo ženske v celoti možnosti enakopravnega sodelovanja **v organizacijskem delu** na tekmovanjih različnih ravni, razen na olimpijskih igrah. Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja žensk v organizaciji tekmovanj je najvišja pri lokalnih in državnih tekmovanjih (4,57 in 4,55 na petstopenjski lestvici), na sredini lestvice je ocena možnosti sodelovanja na olimpijskih igrah (3,00).

Tabela 4.4: : Možnosti enakopravnega sodelovanja žensk v različnih vlogah glede na raven ukvarjanja s športom

Področje	Trenerke (N=18)		Sodnice (N=17)		Organizacija tekmovanj (N=21)	
	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon
klub	4,59	0,795	4,38	1,204	4,53	0,905
reprezentanca	4,33	1,291			4,29	1,105
rekreativna raven	4,71	0,588				
šolska športna tekmovanja	4,53	1,060	4,47	1,060		

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na podlagi lestvice: 1 sploh nimajo, 2 pretežno nimajo, 3 niti imajo niti nimajo, 4 pretežno imajo, 5 v celoti imajo.

V Tabeli 4.4 so prikazane ocene možnosti za vključevanje v tekmovanja na različnih ravneh v

različnih vlogah, ki so jih podale udeleženske raziskave o prisotnosti žensk v športu.

Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja trenerk na tekmovanjih je najvišja pri vključevanju v delo ekip na rekreativni ravni (4,71) in najnižja, a še vedno visoka, na reprezentančni ravni (4,33).

Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja sodnic je najvišja pri vključevanju v delo sojenja na ravni šolskih športnih tekmovanj (4,47) in najnižja pri vključevanju v delo sojenja v klubih (3,38).

Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja žensk v organizacijskem delu kluba in reprezentance je visoka (4,53 oz. 4,29).

Vprašanje: Kako so trenerke vključene v delo različnih starostnih kategorij? Navedite delež žensk v posamezni starostni kategoriji glede na vse trenerje in trenerke.

Tabela 4.5: Vključenost trenerk v delo različnih starostnih kategorij

Starostna kategorija	Aritmetična sredina deleža	Standardni odklon	N
članska	20,09	28,92	11
mladinska	25,55	29,96	11
kadetska	31,30	31,20	10
starejši dečki/deklice	32,20	28,84	10
mlajši dečki/deklice	28,70	30,35	10
skupaj število odgovorov			52

Vir: Lastno delo (2015).

Enakopravnost vključenosti trenerk v delo je razvidna tudi iz starostnih kategorij in spola njihovih varovancev. V Tabeli 4.5 so prikazane aritmetične sredine deležev trenerk, ki so vključene v delo posameznih starostnih kategorij. Podali so jih predstavniki športnih organizacij. Prikazani rezultati ne potrjujejo enakopravnosti. Blizu tretjine je aritmetična sredina deleža vključenosti žensk v trenersko delo mlajših kategorij; kadetov/kadetinj in starejših dečkov/deklic.

Športne organizacije so podale tudi informacijo o spolu športnikov, s katerimi delajo trenerke. Malo nad polovico jih dela samo s športnicami (50,86), tretjina jih je vključena v delo z moškimi (31,25), slaba petina pa v delo z moškimi in ženskami (17,89)

Vprašanje: V kakšni meri imajo ženske v vaši športni panogi možnost enakopravnega opravljanja menedžerskih funkcij?

Tabela 4.6: Ocene možnosti enakopravnega sodelovanja žensk na različnih menedžerskih funkcijah v športnih organizacijah

Vloge	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	N
predsednica zveze	4,13	1,310	16
podpredsednica zveze	4,14	1,292	14
izvršna direktorica zveze	3,50	1,732	12
generalna sekretarka zveze	4,27	1,223	15
predsednica kluba	4,31	1,032	13
podpredsednica kluba	4,31	1,032	13
izvršna direktorica kluba	4,18	1,079	11
generalna sekretarka kluba	4,29	0,994	14
skupaj število odgovorov			100

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na podlagi lestvice: 1 sploh nimajo, 2 pretežno nimajo, 3 niti imajo niti nimajo, 4 pretežno imajo, 5 v celoti imajo.

Po mnenju predstavnikov športnih organizacij oz. zvez imajo ženske možnosti enakopravnega sodelovanja na različnih ravneh menedžerskih funkcij. Najmanj možnosti imajo zasesti mesto izvršne direktorice zveze. Aritmetične sredine ocen možnosti enakopravnega opravljanja menedžerskih funkcij (Tabela 4,6) so nad 4,1 za vse položaje, razen za vlogo izvršne direktorice, kjer je ocena le malo nad sredino lestvice (3,05), najvišja je ocena pri lokalnih in državnih tekmovanjih (4,57 in 4,55 na petstopenjski lestvici).

Vprašanje: Kako ocenjujete enakopravnost ženske v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v vaši športni panogi?

Tabela 4.7: Enakopravnost ženske v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela

Področja dela	popolnoma neenakopravno		precej neenakopravno		delno enakopravno		precej enakopravno		popolnoma enakopravno		ne morem oceniti	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
pogoji dela	1	5,9	1	5,9	2	11,8	4	23,5	8	28,6	1	5,9
plačilo za opravljeno delo	1	5,9	3	17,6	2	11,8	2	11,8	6	35,3	3	17,6
možnosti napredovanja	1	5,9	2	11,8	3	17,6	2	11,8	8	47,1	1	5,9
odgovornost	1	5,9	1	5,9	2	11,8	2	11,8	10	58,8	1	5,9

Vir: Lastno delo (2015).

Največja enakopravnost med moškimi in ženskami v športu je na področju odgovornosti (Tabela 4.7). Odgovor povsem enakopravne je izbralo 58,8 % športnih organizacij, precej enakopravne pa še 11,8, kar skupaj presega dve tretjini odgovorov.

Tabela 4.8: Enakopravnost ženske v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela

Enakopravnost na posameznih področjih	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Rang	N
odgovornost	4,19	1,312	1	17
pogoji dela	4,06	1,286	2	17
plačilo za opravljeno delo	3,64	1,600	3	17
možnosti napredovanja	3,88	1,414	4	17

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na podlagi lestvice: 1 popolnoma neenakopravno, 2 precej neenakopravno, 3 delno enakopravno, 4 precej enakopravno, 5 popolnoma enakopravno

Aritmetične sredine ocen kažejo, da so po mnenju predstavnikov športnih organizacij ženske precej enakopravne moškim na vseh področjih dela, še posebej pri odgovornosti, najmanj pri plačilu (Tabela 4.8).

Vprašanje: Kakšne vrste so delovna razmerja v vaši športni panogi? Navedite delež posamezne vrste zaposlitve ločeno za moške in ženske.

Tabela 4.9: Vrste delovnih razmerij v panogi

Vrsta dela N=13	Moški	Ženske	Skupaj
	aritmetična sredina deleža	aritmetična sredina deleža	aritmetična sredina deleža
prostovoljno delo	52,88	29,67	82,55
honorarno delo	7,14	7,52	14,67
profesionalno delo	2,16	0,63	2,78
drugo:	62,18	37,82	100,00

Vir: Lastno delo (2015).

Med vrstami delovnih razmerij največji delež žensk dela v športu na prostovoljni ravni, delež profesionalk je zelo majhen (Tabela 4.9).

Vprašanje: Kako strokovni in organizacijski kadri pridobivajo funkcije/delovna mesta v vaši športni panogi?

Tabela 4.10: Načini pridobivanja funkcij/delovnih mest v panogi

Način pridobivanja delovnega mesta	Moški		Ženske	
	aritmetična sredina deleža	standardni odklon	aritmetična sredina deleža	standardni odklon
prijava na razpis	50,00	33,166	41,43	31,848
imenovanje	50,29	43,972	45,17	46,175
volitve	62,64	38,521	50,33	43,906
predlog posameznika, organa ali organizacije	72,50	33,727	48,63	44,960

Vir: Lastno delo (2015).

V Tabeli 4.10 je prikazano, kakšni so povprečni deleži pridobivanja funkcij oz. delovnih mest glede na spol po različnih načinih kadrovanja. Moški najpogosteje pridobivajo funkcije v športu na osnovi predlogov drugih (72,50), medtem ko so pri ženskah najpogostejši način izbire volitve (50,33). Ženske v manjši meri kot moški pridobijo funkcijo oz. delo na osnovi predlogov drugih.

Vprašanje: Kateri dejavniki so pomembni pri izbiri kadrov za strokovno in organizacijsko-menedžersko delo v vaši panogi?

Tabela 4.11: Opisna statistika ocen pomembnosti dejavnikov izbire kadrov za strokovno in organizacijsko-menedžersko delo v šport

Dejavniki izbire na delovno mesto	Rang pomembnosti	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	N
pozitivne vrednote in usmerjenost k dobrim medosebnim odnosom	1	4,50	0,632	16
vizija in njeno izpolnjevanje	2	4,43	0,852	14
kompetence	3	4,38	0,719	16
strokovna usposobljenost	4	4,25	0,931	16
predhodne delovne, organizacijske oz. vodstvene izkušnje	5	4,19	0,750	16
fleksibilnost	6	3,93	1,223	15
predhodne izkušnje v športni panogi	7	3,87	1,060	15
dobri predhodni rezultati in dosežki	8	3,69	1,014	16
formalna usposobljenost	9	3,53	1,246	9
finančna perspektiva	10	2,93	1,335	15
spol	11	1,73	1,100	15
skupaj število odgovorov				169

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na podlagi lestvice: 1 sploh ni pomembno, 2 ni pomembno, 3 niti je, niti ni pomembno, 4 je pomembno, 5 je zelo pomembno.

Najpomembnejši dejavniki izbire kadrov v športu so pozitivne vrednote in usmerjenost k dobrim medosebnim odnosom (4,5), vizija in njeno izpolnjevanje (4,43) in kompetence (4,38) (Tabela 4.11).

Med dejavniki izbire na delovno mesto so najmanj pomembni spol in finančna perspektiva ter formalna usposobljenost.

Možnosti izboljšanja položaja žensk

Vprašanje: Ali imate pri izboru strokovnih in organizacijskih nalog "ženske kvote"»

Tabela 4.12: "Ženske kvote" pri izboru strokovnih in organizacijskih nalog

Odgovori	%	N
ne	64,29	18
samo za nekatera telesa	3,57	1
ni odgovora	32,14	9
skupaj	100,0	28

Vir: Lastno delo (2015).

Športne organizacije nimajo praviloma vzpostavljenih ženskih kvot, razen ene, ki ga ima le za delo nekaterih organov (Tabela 4.12).

Vprašanje: Kaj menite o uvajanju ženskih kvot v strokovno in organizacijsko delo vaše panožne zveze?

Tabela 4.13: Opisna statistika ocene strinjanja z uvajanjem ženskih kvot

	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	N
Mnenje o ženskih kvotah	3,32	1,204	19

Vir: Lastno delo (2015).

Petina anketiranih se ne strinja z ženskimi kvotami, manj kot polovica pa jih izraža strinjanje.

Aritmetična sredina je malo nad polovico lestvice, kar pomeni, da ni niti strinjanja, niti nestrinjanja s tem pravilom (Tabela 4.13).

Vprašanje: Kaj je po vašem mnenju najpogostejši povod za vključitev žensk v strokovno oz. organizacijsko delo v vaši športni panogi?

Najpogostejši povodi za vključevanje žensk v šport je sodelovanje v športu svojih otrok (v šport vključen otrok, mame otrok), ambicije in lastno angažiranje, bivše športnice želijo ostati aktivne v športu ter volja in ljubezen do športne panoge.

Vprašanje: Kaj je po vašem mnenju najpogostejši povod za vključitev žensk v strokovno oz. organizacijsko delo v vaši športni panogi?

Med koristmi vključevanja žensk v šport so najpogosteje navedene naslednje:

- različna mnenja, drugačen pogled, zmožnost videti neko rešitev iz različnih perspektiv,
- disciplina, red,
- organiziranost,
- enakopravnost, so popolnoma enakopravne in sposobne.

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju potencialne slabosti večjega vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v vaši športni panogi?

Potencialne slabosti so povezane s časom; ženske ga naj bi imele zaradi drugih obveznosti manj.

Vprašanje: Kaj predlagate za večjo enakopravnost žensk v vaši športni panogi?

Tabela 4.14: Predlogi za večjo enakopravnost žensk

Odgovor	%	N
ženske kvote, zahteva po vključitvi žensk (kvote 2 petini) in zahteva po vsaj 1 kandidatki za menedžerska mesta	7,2	2
funkcioniramo odlično, pri tem nam je zgled naša svetovna organizacija IFMA.	3,6	1
menim, da enakopravnost imamo, vzroke - zakaj sodelovati ne želijo - bi morale ženske najti pri sebi	3,6	1
možnost	3,6	1

neke smernice, da je potrebno uvesti bolj enakopravno delovno okolje	3,6	1
posebej organizirana izobraževanja za spodbujanje ženk za delo trenerk, sodnic, organizatork	3,6	1
stimulativno naravnane pogodbe o zaposlitvi	3,6	1
več aktivnosti vodstva v posamezni športni panogi	3,6	1
večjo promocijo športa v medijih, večja vključenost elitnih tekmovalk v promocijo in spodbujanje žensk.	3,6	1
vključitev v odbore OKS-ZSZ	3,6	1
mnenje, da enakopravnost obstaja, da ni treba kaj spreminjati	7,2	2
ni odgovora	53,6	15
skupaj	100	28

Vir: Lastno delo (2015).

Anketirani so našli različne možnosti za izboljšanje enakopravnosti, ki se nanašajo na ženske kvote, izobraževanje, možnost vključevanja, nekaj pa je bilo tudi mnenj, da enakopravnost že obstaja (Tabela 4.14).

Vprašanje: Na katerih področjih bi bilo možno vključevanje žensk v vaši športni panogi?

Tabela 4.15: Na katerem področju bi bile potrebne ženske

Odgovor	N
kadrovske, vodstvene, organizacijske področja	1
kot trenerke	1
mednarodnih, IO, odbori	1
na vseh področjih rabimo kadre	5
Naša strategija je jasna in jo kvalitetno peljemo. Vsekakor pa je ena ovira in sicer prepotrebna zaposlitev strokovne osebe za potrebe športnega menedžmenta, za katerega so potrebna finančna sredstva.	1
nimamo zadržkov, čisto na vseh področjih lahko koristno delujejo	1
organizacija dela	1
športnice, organizacijsko področje tekem, dogodkov, seminarjev, izobraževanj, vključenost v delovna telesa zveze in vodilne funkcije	1
v vseh področjih, več tudi pri vodstvenih funkcijah	1
Skupaj	13

Vir: Lastno delo (2015).

Pri vprašanju, na katerih področjih bi bile potrebne ženske, je bilo največ odgovorov, da jih potrebujejo na vseh področjih (Tabela 4.15).

Vprašanje: Na katerih področjih bi bilo možno vključevanje žensk v vaši športni panogi?

Tabela 4.16: Programi spodbud za povečanje vključevanja žensk

Odgovor	N
jih nimamo; ni potrebe, ker je razmerje obeh spolov primerno; ni teh težav, veseli smo vsakega trenerke-ja, ki je pripravljen delat	9
poseben program za popularizacijo triatlona pri družinah in ženskah	1
spodbujanje žensk k sodelovanju	1
Skupaj	11

Vir: Lastno delo (2015).

Le dve športni organizaciji imata izobraževanje in projekte za ženske (Tabela 4.16). Ena izmed anketiranih je zapisala: »Pri nas je kar nekaj prostovoljk, ki družbeno odgovorno prispevajo k trajnostnem razvoju. Vključeni smo v številne društvene, zvezne in mednarodne projekte. Naši programi so zanimivi in vabljeni, zato ženske rade pristopajo. V lanskem letu smo se pridružili projektu pri ZN - United Nations "Violence Against Women", ob katerem se bomo letos povezali s šolami, kjer bo naša mednarodna sodnica skupaj z vrhunskimi športniki ozaveščala mladino PROTI NASILJU med vrstniki, dekleti ženskami ...

4.1.3 Analize anketne raziskave (ženske v športnem menedžmentu)

V raziskavi je sodelovalo 266 žensk iz športnih organizacij po celi Sloveniji. Njihove vloge v športu so bile raznolike, največ jih je bilo športnic, trenerk, inštruktoric, sodnic, fizioterapevtk, nekaj predsednic, podpredsednic, sekretark klubov ali zvez.

VZORČENJE

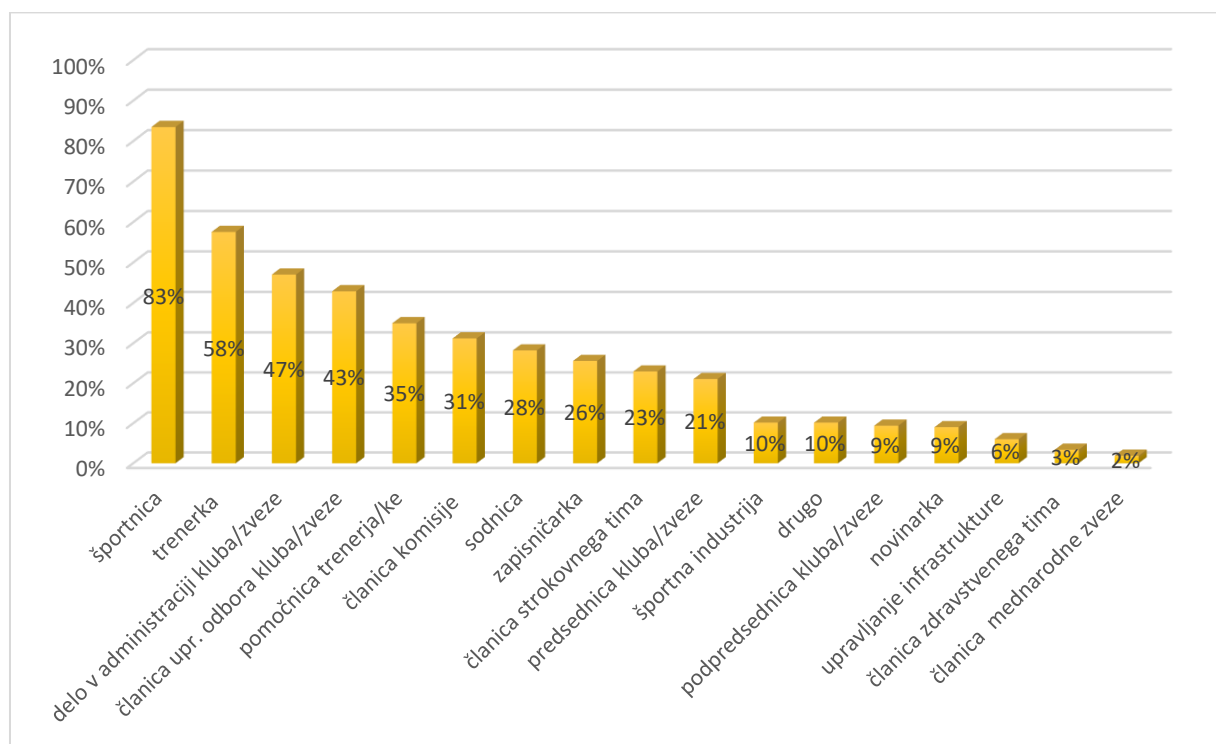
Povprečna starost anketirank je 37 let in 9 mesecev. Največ anketirank je imela univerzitetno izobrazbo (36,42 %), četrtina srednješolsko izobrazbo (25,83 %), magisterij ali doktorat jih je imelo 6,62 %. Dobra tretjina anketirank je poročena (36 %) ali v statusu izvenzakonske skupnosti (31 %). Povprečno število otrok, ki jih ima anketiranka, je 1. Tretjina (31 %) anketirank sama skrbi za gospodinjstvo, in to nakazuje, da so poleg redne zaposlitve in vključevanja v športne organizacije izredno angažirane še v gospodinjstvu. Največ udeleženk raziskave je iz atletike, strelstva in odbojke.

Položaj žensk v športu

Vprašanje: Katere vloge imate oz. ste imeli v športu in kako dolgo?

Med anketiranimi je največ udeleženk že imelo oz. ima vlogo trenerke (92,48 %: glavnih trenerk 57,52 % in pomočnic trenerk 34,96 %) in aktivnih športnic (83,46 %), po deležu sledijo administratorke v klubih in zvezah (46,99 %) in članice uprav klubov oz. športnih društev in zvez (42,86 %) (Slika 4.1).

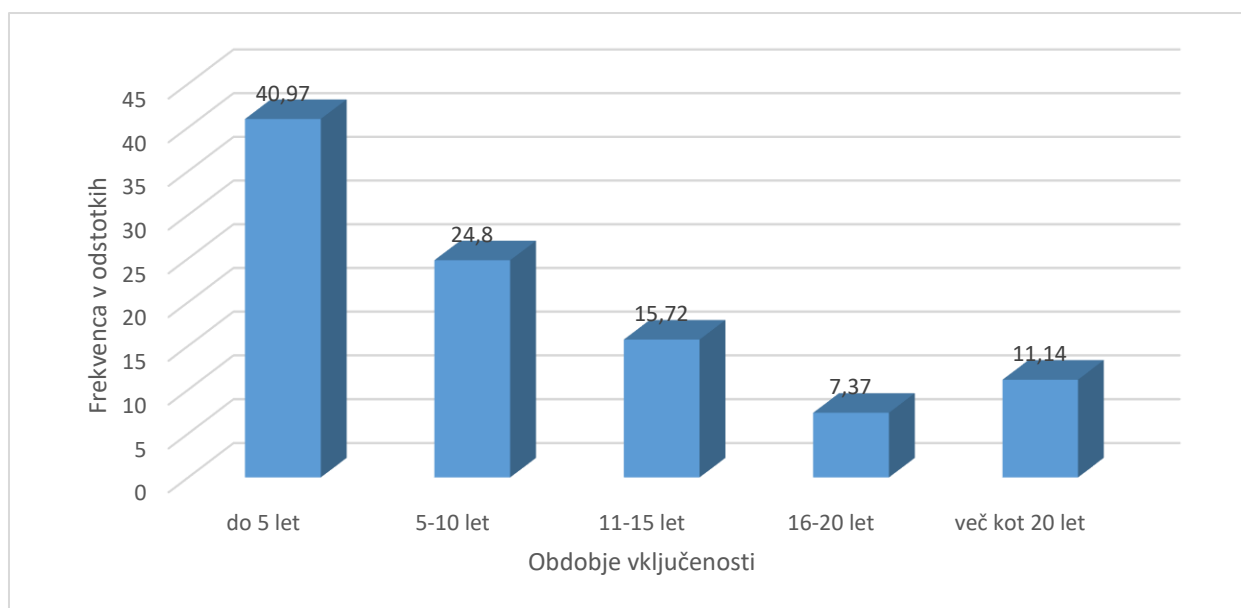
Slika 4.1: Vloge, ki jih imajo ženske v športu



Vir: Lastno delo (2015).

Glede na trajanje vključenosti v šport sta dve petini udeleženk aktivni v različnih vlogah do 5 let, malo nad desetimi odstotki je žensk, ki so v športu aktivne nad 20 let (Slika 4.2).

Slika 4.2: Trajanje vključenosti v šport



Vir: Lastno delo (2015).

Vprašanje: Navedite funkcije, ki ste jih imeli v športu, vaše trenutne funkcije in najvišjo funkcijo.

Tabela 4.17: Število funkcij, ki so jih opravljale anketiranke

Vloga	%	N
1	16,9	45
2	10,9	29
3	12,4	33
4	17,3	46
5	13,5	36
6	7,5	20
7	7,9	21
8	6,0	16
9	4,5	12
10	1,1	3
11	1,5	4
12	0,4	1
skupaj	100	266

Vir: Lastno delo (2015).

Iz tabele 4.17 je razvidno, da je največ žensk imelo 4 različne funkcije v športu (17,3 %), manj kot 4 funkcije 40,2 %, več kot 4 funkcije pa 42,5 % anketirank. Iz tega je razvidno, da tiste ženske, ki delujejo v športnih organizacijah na vodilnih položajih, prevzemajo večje število opravljanja funkcij kot udeleženke, ki nimajo odgovornih pozicij v športu.

Tabela 4.18: Najpomembnejše funkcije, ki so jih imele anketiranke v športu

Vloga	Funkcija	N	N po področjih	% po področjih
Športnica	Aktivna športnica	11	20	11,24
	Reprezentantka	6		
	Kapetan	3		
	Predstavnica športnikov pri OKS	1		
Trenerka	Trenerka (glavna, prva...)	40	51	28,65
	Višji trener	1		
	Selektor mladinske reprezentance	2		
	Pomočnica trenerja	1		
	Inštruktorica	4		
	Vaditeljica	3		
Sodnica	Sodnica	5	10	5,62
	Glavna sodnica	1		
	Mednarodna sodnica	2		
	Sodnik pripravnik na SP	1		
	Predsednica sodnikov Slovenije	1		
Funkcije v OKS in FŠO	Članica IO OKS	1	3	1,69
	Članica FŠO	1		
	Predstavnica zveze pri OKS	1		
Funkcije v nacionalnih panožnih zvezah	Predsednica nacionalne panožne zveze	3	31	17,42
	Podpredsednica nacionalne panožne zveze	5		
	Članica izvršnega (upravnega) odbora nacionalne panožne zveze	2		
	Članica nadzornega odbora nacionalne panožne zveze	2		
	Generalna sekretarka nacionalne panožne zveze	2		
	Predsednica trenerske komisije pri nacionalni panožni zvezi	1		
	Predsednica komisije za ženski šport pri nacionalni panožni zvezi	1		
	Predsednica komisije pri nacionalni panožni zvezi	2		
	Članica upravnega odbora sekcije pri nacionalni panožni zvezi	3		
	Članica strokovnega odbora pri nacionalni panožni zvezi	2		
	Asistentka licenčnega oddelka in referentka za tekmovanja	1		
	Administracija nacionalni panožni zvezi	1		
	Organizacijski odbor lige prvakov	1		
	Odnosi z javnostmi	1		
	Vodja marketinga in odnosov z javnostmi	1		
	Vodja ekipe	1		
	Vodja reprezentance	2		
Zdravstveni tim	Vodja zdravniške ekipe na paraolimpiadi	1	2	1,12
	Fizioterapevtka	1		
Funkcije v klubih	Predsednica kluba	19	44	24,72
	Podpredsednica kluba	6		
	Sekretarka kluba	4		
	Članica izvršnega oz. upravnega odbora kluba/športnega društva	7		
	Predsednica nadzornega odbora kluba	1		
	Strokovna sodelavka v klubu	1		
	Blagajnik kluba	1		
	Administracija v klubu	5		
Funkcije v športnih zvezah	Predsednica, vodja športne zveze	5	11	6,18
	Članica izvršnega oz. upravnega odbora športne zveze	2		
	Članica nadzornega odbora športne zveze	1		
	Strokovna sodelavka športne zveze	2		
	Vodja področnega centra	1		

Funkcije v mednarodnih zvezah	Član tehnične komisije pri Evropski zvezi	1	6	3,37
	Članica odbora evropske zveze	1		
	Podpredsednica mednarodne zveze	1		
	Predsednica mednarodne zveze	2		
	Predstavnica za mlade v krovnih evropski organizaciji	1		
	Skupaj navedenih funkcij	178	178	100
	Nič	6		
	Ni odgovora	82		
N	Skupaj anketirank	266		

Vir: Lastno delo (2015).

Iz Tabele 4.18 je razvidno, da ima največ žensk funkcije trenerk (28,65 %) in vloge v klubih (24,72%) in panožnih zvezah (17,42 %). 6 (3,37 %) anketirank je imelo funkcije v mednarodnih organizacijah, 3 v olimpijskem komiteju. Najvišje menedžerske funkcije je opravljalo 29 anketirank (16,29 % od vseh, ki so navedle odgovor, oz. 10.9 % od vseh sodelujočih), ki so jih opravljale anketiranke, so bile: predsednica mednarodne zveze (2), predsednica športne zveze (5), predsednica kluba (19) in predsednice nacionalne panožne zveze (3). Samo ena udeleženka anketiranja je bila članica predsedstva olimpijskega komiteja Slovenije.

Vprašanje: V katere vrste športnih organizacij ste (bili) vključeni (kot trenerka/sodnica/funkcionarka)?

Tabela 4.19: Vrste športnih organizacij, v katerih so (bile) vključene anketiranke

Športne organizacije	Sem bila vključena		Sem trenutno vključena	
	N	%	N	%
OKS	1	0,57	1	0,37
klub	69	39,43	150	55,35
panožna zveza	41	23,43	64	23,62
mednarodna športna organizacija	13	7,43	17	6,27
reprezentanca	46	26,29	27	9,96
drugo: občinska športna zveza 4, OKS, paraolimpijski komite, zavod za šport	5	2,86	12	4,43
skupaj	175	100,00	271	100,00

Vir: Lastno delo (2015).

Največ anketirank navaja vključenost v klub 39,5 %, 23 % anketirank pa dela v panožnih zvezah.

Vprašanje: Navedite najvišji rang tekmovanja, v katerega ste (bili) vključeni.

Tabela 4.20: Najvišji rang tekmovanja, v katerega so bile vključene anketiranke

Vrsta tekmovanje	Športnica	Trenerka, sodnica, strokovna delavka	Organizator, strokovni kader	Skupaj %	Skupaj N
Olimpijske igre	6	5	4	4,09	15
Kvalifikacije za olimp. igre		1	1	0,54	2
Paraolimpijske igre	2	3	1	1,63	6
Svetovno prvenstvo	33	14	6	14,44	53
Svetovni pokal			5	1,36	5
Svetovno mladinsko prvenstvo	2	2		1,09	4
Svetovno kadetsko prvenstvo	1			0,27	1
Kvalifikacije za svetovno prvenstvo	2		1	0,82	3
Univerzijada	3			0,82	3
Mednarodna tekmovanja	23	15	18	15,26	56
Mednarodna mladinska tekmovanja		5	3	2,18	8
Evropsko prvenstvo članice	15	9	7	8,45	31
Kvalifikacije za evropsko prvenstvo	2			0,54	2
Evropsko mladinsko prvenstvo	2	3	2	1,91	7
Kvalifikacije evropsko mladinsko prvenstvo		1		0,27	1
Balkansko prvenstvo	2	1	1	1,09	4
Jugoslovanska liga	3	1		1,09	4
Jugoslovansko državno prvenstvo kadeti	1			0,27	1

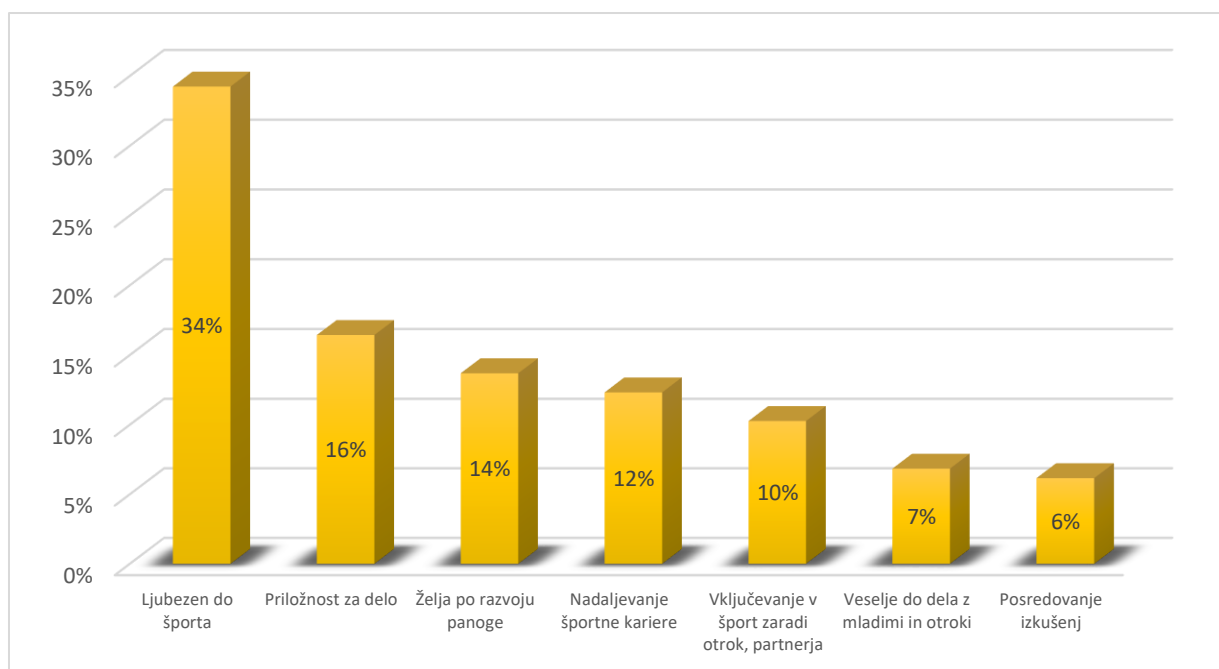
Državna tekmovanja	35	50	26	30,25	111
1.Slovenska liga	6	5	2	3,54	13
2. Slovenska liga	2	4	2	2,18	8
3. Slovenska liga (C liga)	4	1	2	1,91	7
Italija D deželna liga	1	1		0,54	2
Italija B liga	2			0,54	2
Mladinska državna liga/tekmovanja		7	5	3,27	12
Regijska mladinska tekmovanja		2	1	0,82	3
Lokalna tekmovanja	3	7	12	5,99	22
Regijska tekmovanja	2	6	7	4,09	15
Šolska državna tekmovanja	2	2		1,09	4
Škl	1	2		0,82	3
Nič		3	7	2,72	10
Skupaj	108	116	143	100	367

Vir: Lastno delo (2015).

Največji delež žensk je kot najvišji nivo tekmovanja navedel sodelovanje na državnih tekmovanjih, sledijo mednarodna tekmovanja in svetovna prvenstva.

Vprašanje: Kaj je bil povod za vašo vključitev v strokovno oz. organizacijsko delo v športu?

Slika 4.3: Povod za vključitev v strokovno in organizacijsko delo v športu



Vir: Lastno delo (2015).

Iz Slike 4.3 je razvidno, da je najpomembnejši povod anketirank za vključitev v šport ljubezen do športa (50 odgovorov; strast in ljubezen do športa, veselje do športa, organiziranja, vodenja, vseč, povezanost s športom, način življenja ...), priložnost za delo in zaposlitev (24), želja po razvoju panoge, izboljšanju stanja v panogi, pomoč drugim, želja vplivati na izboljšanje in spremembe (20), zaključek tekmovalne kariere in želja po nadaljevanju ukvarjanja s športom (18), vključevanje v šport, s katerim se ukvarjajo partnerji ali otroci (15), strokovna usposobljenost in izkušnost na področju športa (14), ljubezen do dela z otroki, mladimi, ljudmi (10), posredovanje izkušenj (9), drugo (8).

Vprašanje: Kako pomembni so za vas naslednji motivi za delo v športu?

Tabela 4.21: Povprečne vrednosti pomembnosti motivov za delo v športu

Motivi	Aritmetična sredina ocene pomembnosti motiva	Standardni odklon	N
ustvariti boljše pogoje dela za športnike in športnice	4,72	0,47	176
vrniti športu del tega, kar mi je dal	4,31	0,81	163
sodelovati v športu, s katerim se ukvarja moj otrok, partner	3,53	1,30	170
ostati aktivna v svojem športu	4,27	0,90	26
drugo:	4,19	1,33	172

Vir: Lastno delo (2015).

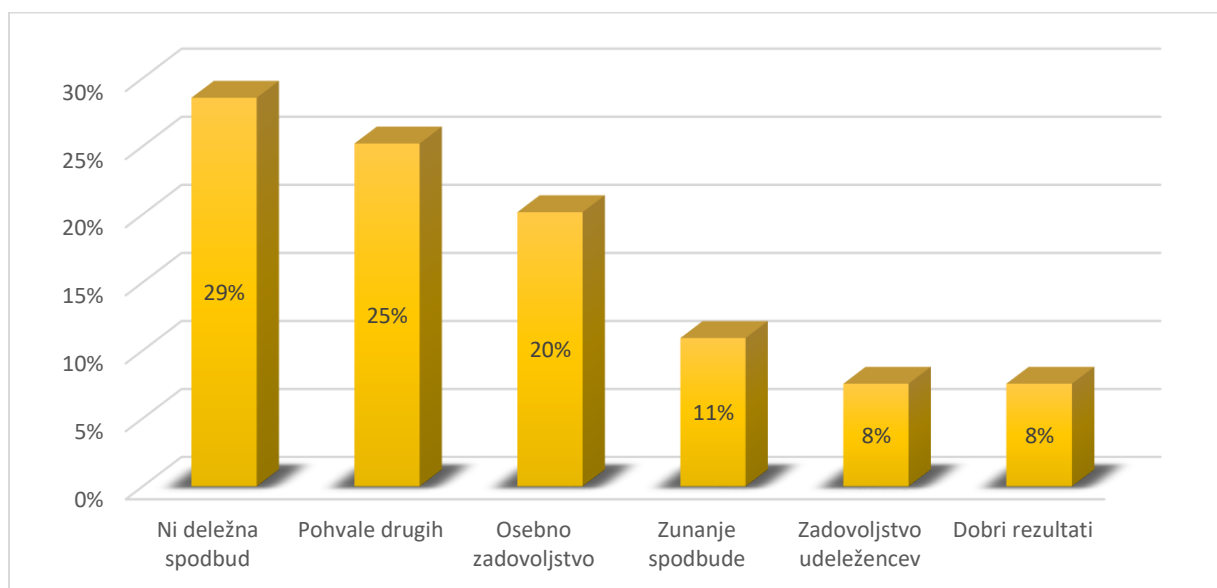
Opomba: Ocena je pridobljena na podlagi lestvice: 1 sploh ni pomembno, 2 ni pomembno, 3 niti je, niti ni pomembno, 4 je pomembno, 5 je zelo pomembno.

Najvišje ocene pomembnosti motivov za vključevanje v šport so pri motivu ustvariti boljše pogoje dela za športnike in športnice (4,72)

Odgovori drugo: celostni način poučevanja skozi športno dejavnost, celostni razvoj, izboljšati položaj športnikov invalidov, delo me osrečuje in v njem uživam, odgovornost do okolja, omogočiti vsem dostop do športne aktivnosti in omejiti izrabo športa in športnikov v tržne namene, pomagati, pomagati otrokom in tudi odraslim do zdravega načina življenja, pripadnost, razširiti našo zvrst športa, šport kot stil življenja, ustvariti boljše pogoje za delo (tudi žensk) in da to zmorem tudi sama, želja po spodbujanju etike, morale, zmagovitosti, odločnosti, čast biti reprezentant svoje domovine in enakost med športi in športniki in panogami, vplivati na spremembe na področju športa, zdravje.

Vprašanje: Kakšnih spodbud ste deležni pri svojem delu v športu?

Slika 4.4: Spodbude pri delu v športu

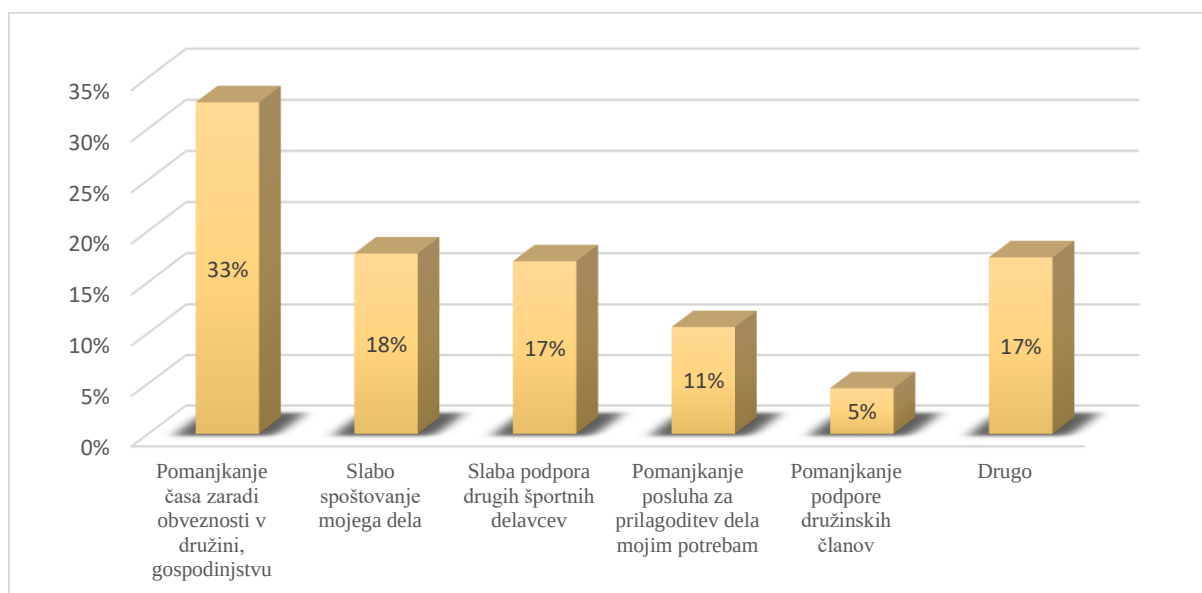


Vir: Lastno delo (2015).

29 % anketirank je navedlo, da ni deležna spodbud pri delu v športu, 25 % jim je pa največja spodbuda pohvala drugih. Večina anketirank 73 % poleg tega navaja, da jim je motiv za delo v športu ustvariti boljše pogoje za športnike in športnice ter vrniti športu del tega, kar jim je dal v svoji karieri (Slika 4.4).

Vprašanje: S katerimi ovirami se pri delu v športu srečujete?

Slika 4.5: Ovire pri delu v športu



Vir: Lastno delo (2015).

Največja ovira anketirank pri večjem vključevanju dela v športu je pomanjkanje časa zaradi obveznosti v družini in gospodinjstvu 33 %. Naslednja ovira pa je slabo spoštovanje njihovega dela 18 % (Slika 4.5).

Tabela 4.22: Ovire, s katerimi se srečujejo anketiranke pri delu v športu (numerus 156)

Ovire	%	N
pomanjkanje časa zaradi obveznosti v družini, gospodinjstvu	55,13	86
pomanjkanje podpore družinskih članov	7,69	12
slaba podpora drugih športnih delavcev	28,85	45
slabo spoštovanje mojega dela	30,13	47
pomanjkanje posluha za prilagoditev dela mojim potrebam	17,95	28
drugo:	29,49	46
skupaj število odgovorov		264

Vir: Lastno delo (2015).

Odgovori drugo so bili naslednji:

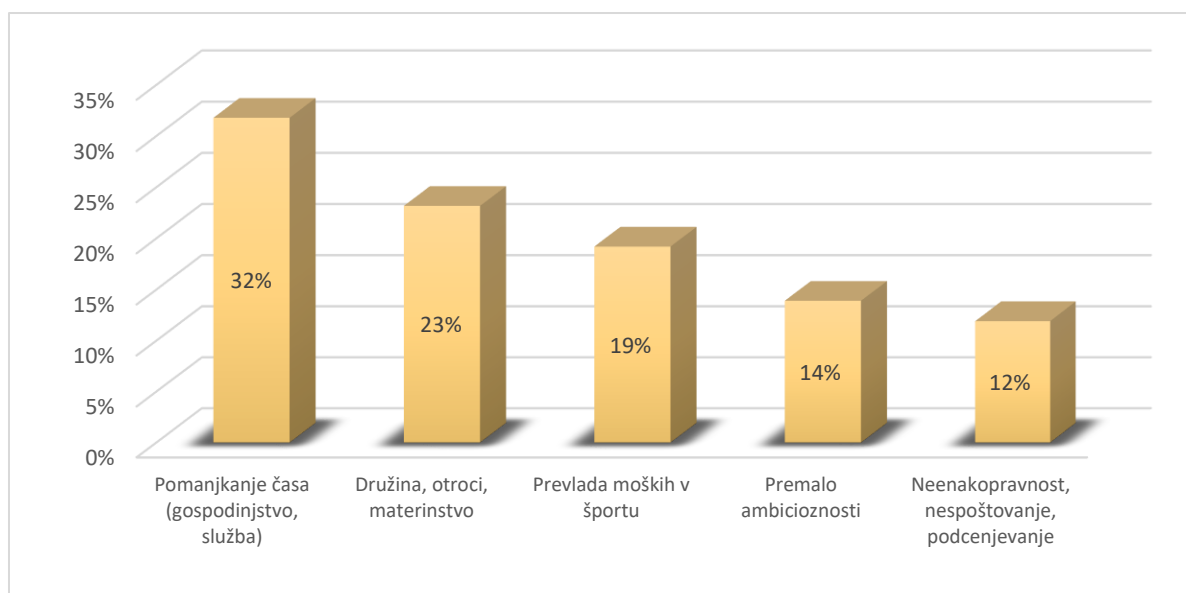
- 100% predana športu, ne glede na družino in ostale zadeve, to je služba,
- birokratizacija športa, birokratske težave pri razpisih,
- delo trenerke ni prijazno družini,
- finance, finančne omejitve, pomanjkanje denarja za optimalno delo z nadarjenimi športnicami, pomanjkanje denarja za športne aktivnosti,
- pravne omejitve (na ravni zveze in države),
- slabo spoštovanje mojega dela in mojega pristopa; podzavestno/nezavedno metanje polen po noge sodelavcev konkurentov na tekmovanjih,
- moška ogroženost, moški ego, metanje polen pod noge,
- nestrokovnost, ni dovolj sistematizacije, delo v športu še vedno pogosto bazira na dobri volji posameznikov in prostovoljstvu,
- neustrezni pogoji,
- ogromno administracije, težko usklajujem trenersko delo, administracijo in družinske obveznosti,
- nimam težav,
- Nujno potrebujemo strokovno usposobljeno osebo za nabiranje finančnih sredstev. Številni projekti so ogroženi le zaradi pomankanja sredstev, navkljub temu, da smo vsi prostovoljci. Upam,

da bomo v letošnjem letu 2015 sprejeti v MOK, da bomo lahko posledično v boljšem finančnem položaju.

- obstoječa zakonodaja, problem financiranja in ostala problematika, vezana na delovanje društev,
- pomanjkanja časa zaradi redne zaposlitve, pomanjkanje dopusta zaradi rednega delovnega razmerja,
- pomanjkanje podpore kolegov, trenerjev, dvorane, pripomočkov, podpore lokalne skupnosti
- poškodbe,
- preveč egoizma in nesodelovanja, strmenje po tem, da delati v klubu pomeni za nekatere, da se naučijo in izžemajo moje delo, nato gredo na svoje in ti rušijo sistem preteklega dela,
- preveč negativizma povsod,
- slabo odzivanje ljudi za šport,
- splošno pomanjkanje časa,
- šport je še vedno tretiran kot izključno moška zadeva,
- tudi na račun spola se mi ni dodelilo delo, za katerega sem upravičeno sposobna,
- včasih veliko vložka v ljudi, ki potem gredo in prekinejo kontinuiteto,
- Z zelo slabimi pogoji za atletsko vadbo predvsem v zimskem času, ko se gremo trening skokov v telovadnici na parketu. Slovenija ne premore ene prave atletske dvorane. Za uporabo teh, ki so pa, plačujemo nenormalno visoke vstopnine.
- žrtvovanje zasebnega in delno šolskega/poslovnega časa na račun športa, šikaniranje s strani posameznikov, ki delujejo izključno za lastno korist ipd.

Vprašanje: Kaj je po vašem mnenju vzrok za manjše vključevanje žensk v strokovno, organizacijsko in menedžersko delo v športu?

Slika 4.6: Vzroki za manjše vključevanje žensk v strokovno, organizacijsko in menedžersko delo v športu



Vir: Lastno delo (2015).

Največji vzrok za manjše vključevanje žensk v strokovno, organizacijsko in menedžersko delo v športu je pomanjkanje časa anketirank 32 %, poleg tega pa tudi pomembnost dajejo času, ki ga namenijo družini, otrokom 23 % in tega potem nimajo za vključevanje v organizirano delo v športu. Pogosti so bili odgovori, ki se nanašajo na diskriminacijo in prevlado moških v športu, neenakopravnost, nespoštovanje, podcenjevanje žensk ter razlogi na strani žensk (premajhna ambicioznost), pomanjkanje priložnosti in možnosti za dokazovanje, finančne ovire, stanje v družbi, odvisno od posameznika, nevoščljivost, manjše število športnic. Nekaj odgovorov pa je bilo tudi v smislu, da ovir ni (Slika 4.6).

Enakopravnost žensk

Vprašanje: Kako ocenjujete enakopravnost žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v športu?

Tabela 4.23: Možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj

Vrsta športnega tekmovanja	sploh nimam		pretežno nimam		niti imam, niti nimam		pretežno imam		v celoti imam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
tekmovanja na lokalni ravni	7	3,78	11	21,15	10	22,73	42	35,90	105	38,89
tekmovanja na državni ravni	20	10,81	15	28,85	8	18,18	40	34,19	90	33,33

Vrsta športnega tekmovanja	sploh nimam		pretežno nimam		niti imam, niti nimam		pretežno imam		v celoti imam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
tekmovanja na mednarod. ravni	43	23,24	17	32,69	17	38,64	25	21,37	54	20,00
olimpijske igre	102	55,14	6	11,54	5	11,36	8	6,84	17	6,30
drugo: šport invalidov	13	7,03	3	5,77	4	9,09	2	1,71	4	1,48
skupaj	185	100	52	100	44	100,00	117	100,00	270	100,00

Vir: Lastno delo (2015).

Anketiranke so se opredelile glede možnosti enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj (Tabela 4.23). Največ jih je aktivnih na tekmovanjih lokalne ravni 39 %, 55 % anketirank pa je odgovorilo, da nimajo možnosti udeležbe najvišjega ranga tekmovanj, to so olimpijske igre. Možno je, da je to posledica tega, da večina žensk opravlja strokovno/organizacijsko delo v mlajših starostnih kategorijah, kar je razvidno iz spodnje tabele.

Vprašanje: V katerih starostnih kategorijah ste opravljali strokovno/organizacijsko delo?

Tabela 4.24 : Starostne kategorije, v katerih anketiranke opravljajo strokovno/organizacijsko delo

Starostna kategorija	% od 176	N
mlajši dečki/deklice	61,93	109
mladinska	61,36	108
starejši dečki/deklice	59,66	105
članska	56,25	99
kadetska	48,30	85
drugo:	18,18	32

Vir: Lastno delo (2015).

Največ (62 %) žensk opravlja trenersko delo v najmlajših kategorijah (mlajši dečki in deklice). V članskih kategorijah je malo več kot polovica trenerk. Pod drugo so zapisale: vse kategorije (6), predšolski, cicibani (6), od 6 do 9 let (4), celoten pogon kluba (2), ni kategorij (2), veterani, invalidi, veterani, množični šport otrok, netekmovalno društvo.

Vprašanje: Katerega spola so športniki, v katerih delo se vključujete (oz. ste se)?

Tabela 4.25: Spol športnikov, v katerih delo se vključujejo anketiranke

Spol športnikov	Ne		Da	
	%	N	%	N
moški	25,1	45	74,9	134
ženski	2,8	5	97,2	174

Vir: Lastno delo (2015).

Anketiranke pogosteje delajo z ženskami (97,2 %) kot z moškimi (74,9 %) (Tabela 4.25).

Vprašanje: Kakšne vrste so (bila) vaša delovna razmerja v športu?

Tabela 4.26: Vrste delovnih razmerij anketirank v športu (možnih je več odgovorov)

Vrsta delovnega razmerja	%	N
prostovoljno delo	51,24	145
honorarno delo	27,21	77
profesionalno delo	19,43	55
drugo: avtorske pogodbe, javna dela, nagrada, študentsko delo	2,12	6
skupaj	100,00	283

Vir: Lastno delo (2015).

Iz Tabele 4,26 je razvidno, da več kot polovica anketirank (51,24 %) opravlja prostovoljno delo v športnih organizacijah. Profesionalno opravlja delo le 19,43 % anketirank.

Vprašanje: Ali imate poleg dela v športu še drugo zaposlitev?

Tabela 4.27: Zaposlitev v športu in izven športa

Zaposlitev	%	N
v športu sem zaposlena za polni delovni čas	16,67	36
izven športa sem zaposlena za polni delovni čas	35,19	76
izven športa sem zaposlena za delovni čas, krajši od polnega	5,09	11
brezposelna	11,11	24
samozaposlena	1,39	3
upokojena	4,17	9
študentka, dijakinja	7,87	17
drugo: polovični delovni čas na projektu Zdrav življenjski slog, redno zaposlena pri glavnem sponzorju OKS, športna zaposlitev-vojska, iščem drugo zaposlitev, zaradi slabega razmerja med časovnim/energijskim vložkom in plačilom, zaposlena sem v fitnes podjetju, prostovoljno pa opravljam tudi drugo delo v športu	18,52	40
skupaj	100	216

Vir: Lastno delo (2015).

Iz Tabele 4.27 je razvidno, da je 35,19 % anketirank izven športa zaposlenih za polni delovni čas.

Vprašanje: Kako ste pridobili funkcije/delovna mesta v športu?

Tabela 4.28: Način pridobitve funkcije/delovna mesta v športu (možnih je več odgovorov)

Način pridobitve funkcije	N	% od 174
prijava na razpis	35	20,11
imenovanje	43	24,71
volitve	56	32,18
predlog posameznika/organa/organizacije	114	65,52
drugo:	26	14,94

Vir: Lastno delo (2015).

Iz Tabele 4.28 je razvidno, da je bila večina anketirank (65,52 %) za vodilno funkcijo ali delovno mesto v športu izbrana na predlog posameznika/organa/organizacije. Tretjina jih je pridobila delo v športni organizaciji z volitvami 32,18 %. Odgovori pod drugo so bili: z delom in ambicijami, trdo delo, z lastnim delom, brez vez – trenerka, če delaš dobro, te kmalu vidijo funkcionarji v klubih in te povabijo (4), bivša športnica, nadaljevanje športne kariere (3). kot ustanovitelj kluba (3), dosti prostovoljstva, izkušnje (2), samozaposlitev - s. p. (2), sem soustanoviteljica tajskega boksa v Sloveniji, predstavnica glavnega sponzorja, sama treniram, pomanjkanje vaditeljev za mladinske sekcije, sama za vse, samoiniciativa, samostojno pot sem gradila sama z lastnim projektom, kjer sedaj delam v športu.

Vprašanje: Kako ocenjujete enakopravnost žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v športu?

Tabela 4.29: Povprečne ocene enakopravnosti žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih

Področje dela v športu	Aritmetična sredina ocene enakopravnosti	Standardni odklon	N
pogoji dela	3,68	1,24	163
plačilo za opravljeno delo	3,47	1,50	158
možnosti napredovanja	3,33	1,38	160
odgovornost	4,19	1,19	159
drugo:	4,17	1,75	12

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na osnovi lestvice: 1 popolnoma neenakopravne, 2 precej neenakopravne, 3 delno

enakopravne, 4 precej enakopravne, 5 popolnoma enakopravne.

Anketiranke menijo (Tabela 4.29), da so najbolj enakopravne na področju odgovornosti (precej enakopravne in enakopravne (65,15 %), največ neenakopravnosti čutijo na področju plačila in možnosti napredovanja (popolnoma neenakopravne in precej neenakopravne 29,11 % oz 30 %). Aritmetične ocene enakopravnosti so najvišje pri odgovornosti (4,19), najnižje pri možnosti napredovanja (3,33).

Vprašanje: Kakšen je delež vaše finančne nagrade za delo v športu v primerjavi z moškimi kolegi?

Tabela 4.30: Delež finančne nagrade za delo v športu v primerjavi z moškimi kolegi

Spremenljivka	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina deleža fin. nagrade	Standardni odklon	N
delež nagrade v primerjavi z moškimi	0	100	32,92	40,15	53

Vir: Lastno delo (2015).

Ženske ocenjujejo, da v povprečju dobijo le tretjino nagrade v primerjavi z moškimi kolegi (Tabela 4.30).

Možnosti izboljšanja položaja žensk v športu

Ena izmed možnosti za izboljšanje položaja žensk v športu so vzornice. Največ anketirank je brez vzornic v športu, kot posameznica je vzornica najpogosteje dr. Marta Bon.

Vprašanje: V katere programe za večje vključevanje žensk v šport ste bili vključeni?

V programe za spodbujanje vključevanja žensk v šport so bile vključene le redke anketiranke (5). 5 % jih sodeluje na seminarjih za posamezne športe. Ena je bila mnenja, da programi niso potrebni (Tabela 4.31).

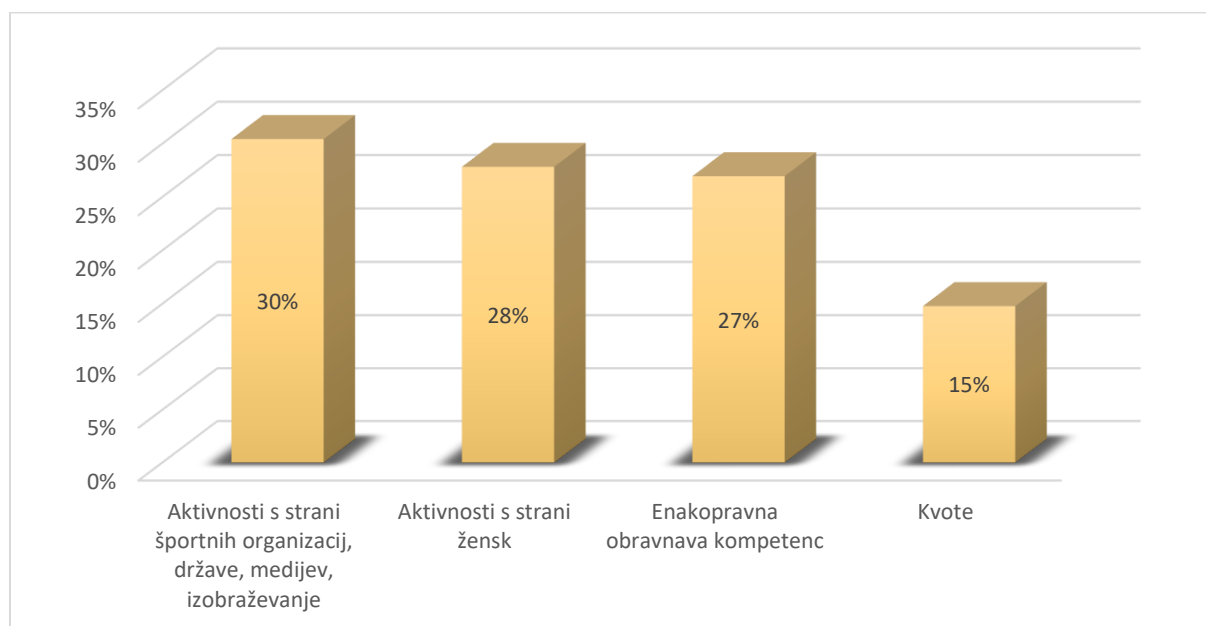
Tabela 4.31: Vključenost v programe za večje vključevanje žensk v športu

Programi	N
Seminarji povezani s posameznimi športi (rokomet, košarka, odbojka, brezkontaktni ameriški nogomet, atletika, programi ritmične gimnastike, kongresi fizioterapevtov Slovenije, izobraževanja, seminar za mednarodno sodnico)	12
Seminarji za spodbujanje vključevanja žensk (Women's leadership seminar, izobraževanje položaj žensk v športu v Franciji, programi UEFA in NZS, Unesco)	5
Športni dogodki (tek za ženske, športna rekreacija)	2
Sodelovanje v mednarodnih projektih	1
Razne pobude v zamejstvu	1
Javna dela	1
Ni dovolj denarja (moški imajo prednost, tako da ne ostane dovolj za ženske)	1
Skupaj število odgovorov	23

Vir: Lastno delo (2015).

Vprašanje: Kaj predlagate za večjo enakopravnost žensk v športu?

Slika 4.7: Predlogi za večjo enakopravnost žensk v športu



Vir: Lastno delo (2015).

Anketiranke so bile mnenja, da bi bil največji napredek pri spodbujanju enakopravnosti žensk v športu, če bi se začele določene aktivnosti s strani države, športnih organizacij, medijev in izobraževalnih institucij (Slika 4.7).

Tabela 4.32: Predlogi za večjo enakopravnost žensk v športu

Področje	Odgovori	N	%
Aktivnosti na strani žensk	aktivno vključevanje, več vključevanja, izpostavljanje in vztrajnost na vseh področjih športa, večja angažiranost za sodelovanje	9	30
	večja ambicioznost, odločnost; ženske se morajo odločiti, da so tega sposobne, in tako tudi delovati, ženske se morajo same angažirati in pokazati željo sodelovanja, ženske si morajo upati	8	
	samo-promocija	1	
	želja mora prihajati iz posameznika	1	
	Da se začnemo dojemati kot enakopravne in opravimo s tem "problemom" ter dojemamo enakopravnost avtomatično/kot nekaj samoumevnega.	1	
	delo, dobro delo, dobro delo trenerk	3	
	suveren in odločen nastop, boljša samopodoba in sprejemanje novih izzivov in priložnosti	2	
	same si moramo izboriti enakopravnost in spoštovanje	2	
	Vse ali skoraj vse je odvisno od same ženske. Potrebno je stati za svojimi dejanji, jih znati utemeljiti....Biti pripravljeni tudi na kompromise, vztrajati.... , dokazovati svoje sposobnosti, sodelovanje in želja po večji vključenosti v družbi in okolju, žal se mora vsaka zase boriti in treba se je boriti, ne smemo pa pozabiti, da smo ženske	3	
Kvote	določitev minimalnega deleža žensk, določiti delež žensk na vodilnih položajih vsake organizacije; zahtevan % žensk v organizacijah (pri nas je trenutno v organih NPSZ razmerje M:Ž 54:6), uvedbo ženskih kvot v najvišjih organih	9	19
	večja pozornost za vključevanje žensk ob volitvah	2	
	dobiti bi morale več vodilnih funkcij v panožnih zvezah, dodelitev višjih funkcij v društvih in zvezah, možnost napredovanja žensk na višje položaje	3	
	ponuditi delovna mesta, več razpisov za ženska delovna mesta	5	
Aktivnosti s strani drugih (športne sfere, države)	spodbuda v športnih zvezah	2	17
	spodbujanje žensk k opravljanju poklicev v športu, spodbujanje, predvsem v športih, kjer prevladujejo ženske, da se tam izkažejo in pozitivne izkušnje nato prenesejo na preostale športe, večja prepoznavnost tipično ženskega športa, kot je ritmična gimnastika	4	
	boljše spodbujanje žensk z različnimi aktivnostmi, da lahko pokažejo kar znajo, motiviranje žensk	2	
	delo na ženskih športih	2	
	spodbuda s strani države oz. javnih zavodov (subvencije, kampanja), promocija žensk v športu s strani zvez in države...	2	
	smernice iz krovne organizacije, po večji vključenosti žensk v šport in vodilne položaje	2	
	obveznost nastopa v ženskih ligah	1	
	vključitev starejših, izkušenejših žensk nazaj v šport (zaradi več razpoložljivega časa)	1	
	prilagojen urnik oz. delovni čas	1	
Sprememba odnosa do žensk v športu	da smo tretirane kot ljudje in ne kot ženska ali moški, samo razčistiti v glavi da smo ženske sposobne kot moški, sprememba miselnosti ljudi, da smo tudi ženske lahko dobre športnice in strokovne delavke v športu, spremeniti mišljenja posameznikov in dokazati, da smo lahko enake moškim	4	13
	priznanje moških za opravljeno delo žensk	5	
	spoštovanje s strani moških, večje sprejemanje s strani moških	2	
	več zaupanja v sposobnosti žensk	2	
	več spoštovanja	2	
Ozaveščanje	medijsko ozaveščanje o ženskah športnicah, saj so pomemben vzor mladim, delavnice o enakopravnosti, namenjene vodilnim na ravni panožnih zvez in OKS, osveščenost nacionalnih panožnih zvez izobraževanja obeh spolov na to temo, ozaveščanje moških, podiranje spolnih stereotipov, osveščanje, kaj vse pozitivnega vnaša vključenost žensk v delo, ozaveščanje družbe o kvalitetah žensk, promocija in krepitev vloge žensk in naših dosežkov, večja osveščenost	10	10
Finančne spodbude	finančne spodbude, enaka finančna sredstva, enake denarne nagrade, enaki pogoji, enake plače (športnice in športniki), povečati denarno podporo ženskim sekcijam v klubih in zvezah, finančne spodbude za društva	8	8
Delavnice, izobraževanja	financiranje izobraževanj za ženske	2	6
	delavnice na temo dvig samozavesti	4	
Podpora drugih do vključevanja žensk v šport	sprejemanje	2	5
	podpora	2	
	podpora pri delu od domačih in sodelavcev	1	
	pomoč	1	
Spremembe zahtevajo čas	kultura se razvija postopoma; več nas bo, lažje se bomo uveljavile	1	4
	že v rani vzgoji dati dekletom vedeti, da je to zanimivo področje in jih vključevati v športne aktivnosti	1	
	dobra volja z obeh strani; neagresivnost, strpnost, toleranca, pogovor	1	

	menim, da smo na dobri poti, potrebujemo še nekaj časa	1	
Ponuditi ženskam več priložnosti	da se ženskam da več priložnosti, da se dokažejo, dati sposobnim ženskam, z dobrimi idejami, možnost na višjih pozicijah, kjer bi se potem dokazale, dati ženska priložnost v članskih moštvih	3	3
Spremembe na ravni države, družbe	da moški ostanejo doma z otroki	1	3
	ženska se bolj angažira v skrbi za družino, zato enakopravnosti ni	1	
	sprememba v miselnosti, izobraževanje mlajših generacij, ostra kritika neenakopravnosti	1	
Enakopravna obr. kompetenc	brezpogojno sprejemanje človeških in profesionalnih kompetenc, izključno strokovni kriteriji, priznanje znanja	3	3
Proti kvotam	kvote (zahtevan procent) ne bodo rešile problema, nisem za kvote	2	2
Spremembe v športu nasploh	najprej spoštovanje do tega poklica, izboljšanje odnosov v društvih in primerno plačilo za delo	2	2
Povezovanje žensk v športu	povezanost športnih panog v ženskih kategorijah, združevanje žensk	2	2
Enakopravnost je	če pogledamo tekmovani in vrhunski šport, potem ženske praviloma ne tekmujejo z moškimi; zakaj jih kar naprej primerjamo z moškimi	1	4
	Ali enakopravnosti še ni?	1	
	v našem klubu smo popolnoma enakopravne moškim, v našem športu delajo predvsem ženske	1	
	sem zadovoljna s svojo enakopravnostjo, čeprav sem v športu, ki je imel do sedaj vedno na vodstvenih položajih moške	1	
Skupaj število odgovorov			131

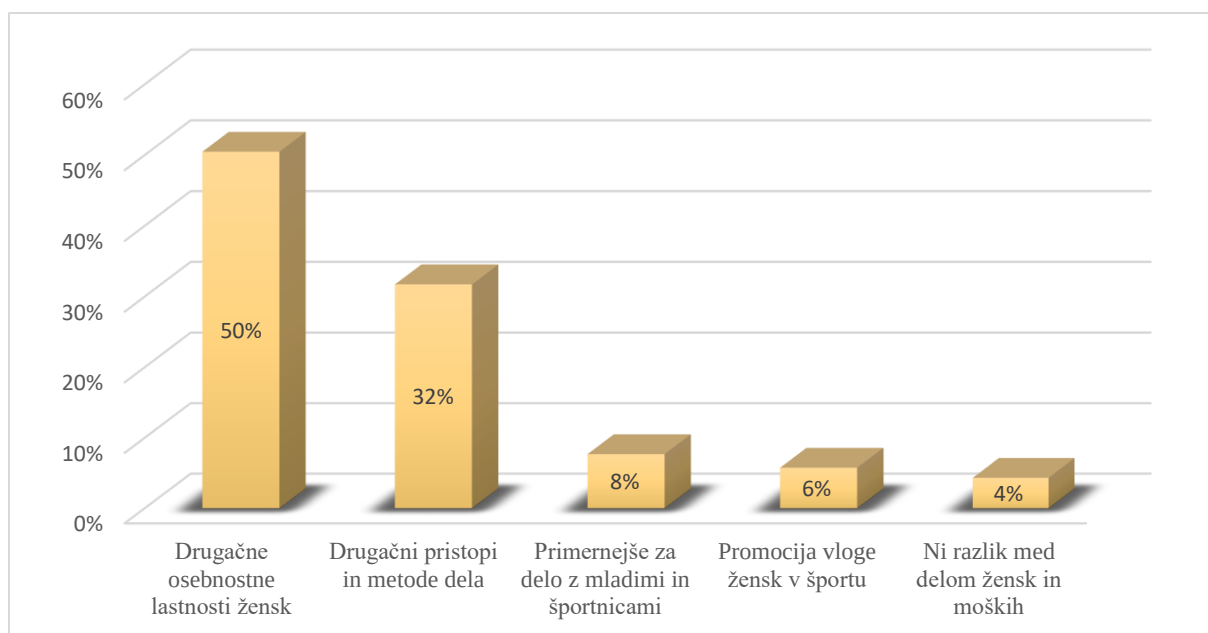
Vir: Lastno delo (2015).

Anketiranke so posredovale naslednje predloge za večjo enakopravnost žensk v športu: aktivno vključevanje in angažiranje za sodelovanje v športu, določitev minimalnega deleža žensk na vodilnih položajih s kvotami, možnost napredovanja žensk na višje položaje, aktivnosti za spodbujanje žensk k opravljanju poklicev v športu, ozaveščanje in spreminjanje nezavednih predsodkov, ki so ovira enakosti spolov.

Mnenje žensk o vključevanju v šport

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju največje koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu?

Slika 4.8: Koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu (lastni vir)

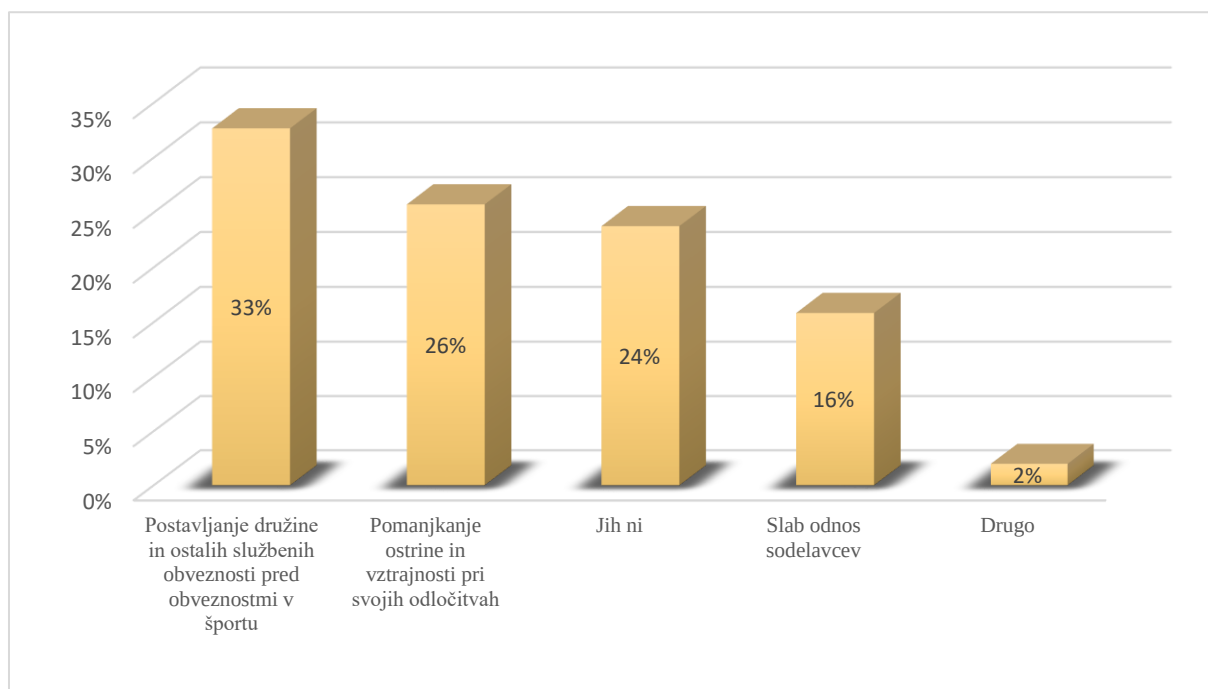


Vir: Lastno delo (2015).

Športne organizacije bi imele največjo korist pri večjem vključevanju žensk v organizacijska, strokovna dela v športu zaradi drugačnih osebnostnih lastnosti žensk, poleg tega imajo tudi drugačne pristope in metode dela 32 % anketirank, drugačni zorni kot, so dodana vrednost, dopolnjujejo delo, lažje delajo z ženskami in otroki, razvijajo vlogo žensk v športu in športa za ženske (Slika 4.8).

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju največje potencialne slabosti vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu?

Slika 4.9: Potencialne slabosti vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu



Vir: Lastno delo (2015).

33 % anketirank meni, da je potencialna slabost vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu postavljanje družine in ostalih službenih obveznosti pred obveznostmi v športu. Drugi odgovori so še bili: družinske obveznosti, čas, slab odnos, neenakost, slabosti, nekatere lastnosti žensk, ki lahko delujejo negativno, nekaj je bilo pa tudi odgovorov v smislu, da ni slabosti (Slika 4.9).

4.2 ODGOVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

V magistrski nalogi smo iskali odgovore na raziskovalni vprašanje:

- *Kakšen je položaj žensk v vodstvenih strukturah v slovenskem športu?*
- *Kakšne so možnosti za izboljšanje položaja žensk na vodstvenih položajih v slovenskem športu?*

Možnosti za izboljšanje položaja žensk na vodstvenih položajih v slovenskem športu so (ankete panožne zveze, ankete ženske, intervjuji): aktivno vključevanje in izpostavljanje žensk na vseh področjih v športu; spodbujevalni programi za večjo ambicioznost in samozavest po samo vključitvi žensk v vodstvene položaje v športu na lokalni in državni ravni z uvedbo smernic za povečanje števila žensk v športnih organizacijah; določitev kvot v vsaki športni organizaciji za vključitev enakosti po spolih v odbore, komisije, vodstveni kader klubov in športnih zvez; spodbujanje žensk z okroglimi mizami za ozaveščanje po potrebi uravnoteženih timov po spolih v športnih organizacijah; vključitev žensk v mednarodne in svetovne panožne zveze, njihove odbore, komisije (+1 gender equality), tudi v nekatere »moške športne zveze«, npr. nogomet; medijsko poročanje o pomembnosti mešanih timov v športu tudi na najvišji tekmovalni, trenerski in sodniški ravni; finančne spodbude za financiranje vodstveno-izobraževalnih delavnic za ženski kader v športu; brezpogojno sprejemanje človeških in strokovnih kompetenc tudi na državni ravni, ko se podeljujejo najvišja Športna priznanja v državi (Bloudkovo priznanje); združevanje žensk v vodstvenih položajih športa v klube (menedžerski športni klub, 500 vodstvenih podjetnic iz športa).

Iz anketnih odgovorov in odgovorov intervjuvank se vsi zavedamo, da so pomembne smernice za spodbujanje enakosti. V nadaljevanju bom predstavila nekaj smernic za zaposlovanje žensk na vodstvene položaje v športu, s katerimi bomo uravnotežili vodstvene time, zlasti jih uravnotežili po spolu.

1 KADROVANJE

Smisel tega ukrepa je, da posvečamo posebno pozornost postopku kadrovanja. In sicer takrat ko izvajamo zaposlitvene intervjuje in tudi takrat, kadar izvajamo postopek napredovanja. Posebno pozornost moramo nameniti temu, da je izmed treh kandidatov za vodilno mesto vsaj eden ženskega oziroma moškega spola. S tem ko je športna organizacija pozorna na to, da je

vključen vsaj en predstavnik drugega spola, je nabor potencialnih kandidatov za določeno delovno mesto daleč bolj celovit.

2 KARIERNO MENTORSTVO

To področje je že zelo vpeljeno v nekaterih slovenskih podjetjih ali se izvaja vsaj v eni izmed poznanih oblik. Mentor je torej oseba, ki ti pomaga pridobivati samozavest in zaupanje vase, ti nudi povratne informacije ter ti pomaga pri osebnem razvoju.

Kljub temu da je to v gospodarski praksi že razširjen ukrep, pa morajo športne organizacije, zveze, klubi na tem področju narediti ogromen preskok miselnosti. Podjetja se tega lotevajo s točno določenim namenom in imajo smernice na določeni ravni že vpeljane, vpeljati jih morajo bolj sistematično in s posebnim poudarkom na spol. Kasneje je pomembno tudi, da športne organizacije sistematično spremljajo sam program in vpeljujejo časovnice.

3 IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI ZA ŽENSKÉ IN KARIERNI NAČRT

Ta ukrep predvideva organizacijo in omogočanje programov, ki ženskam, ki si želijo delovati na vodstvenih položajih v športu, pomagajo zlasti na treh težavnih področjih za ženske: in sicer dvigovanje samozavesti, izključevanje in premagovanje stereotipov in pomoč pri 'networkingu'. Tovrstni izobraževalni programi so lahko del širšega programa raznolikosti znotraj športnih organizacij. Odlično je, da ti programi krepijo vodilne ženske, še posebej na izpostavljenih treh področjih. Vendar so tudi tu kritične točke tega pristopa. Hitro lahko zaidemo v pristop, ki se osredotoča na ženske kot problem. Usmeritev določenih programov namreč hitro lahko postane namenjeno temu, da bi ženske naredili bolj podobne moškim, kar pa ni cilj, oziroma je ravno obratno od zelenega učinka ukrepa!

Največje koristi takega ukrepa bi bile že za krovno organizacijo OKS, druge zveze pa bi temu ukrepu sledile tako, da najprej kot: 1. identificirajo najbolj talentiran kader v športni organizaciji; 2. da se po identifikaciji vodstvo še posebej zavzame, da bo še dodatno razvijalo in izobraževalo te prepoznane talente in 3. da se te prepoznane talente postopoma pripravi na prevzem višjih funkcij.

Eno od orodij za doseg tega kriterija je tudi priprava kariernega načrta. To je orodje za odkrivanje življenjskih usmeritev posameznikov. Preko odgovorov na vprašanja lahko

posameznik in podjetje ugotovi, kje in kaj so posameznikovi talenti ter kako jih razviti v smeri obojestranskega zadovoljstva.

4 CILJNO VODENJE IN UPRAVLJANJE DELOVNE USPEŠNOSTI

Ukrep, v angleščini poimenovan performance management, govori o učinkovitem poslovanju. Performance management, ki spodbuja enakost, vključuje predvsem spremljanje posameznika po učinku. Vodja naj pri nagrajevanju in napredovanju upošteva predvsem ciljna področja in rezultate posameznika.

To je ukrep, ki je sicer vezan na posameznika, vendar bi bil ob dosledni vpeljavi v podjetje dolgoročno dober tudi za ženske. V praksi se je namreč izkazalo, da znajo biti KPI-ji (kazalniki poslovne uspešnosti) tudi spolno občutljivi, čeprav se to na prvi pogled mogoče ne zdi. Iz raziskav pa izhaja, da je v organizacijah del aktivno zavzetih zaposlenih relativno majhen.

5 DOLOČITEV CILJNEGA DELEŽA ŽENSK V VODSTVU PODJETIJ

Pri tem se priporoča, da si športna organizacija določi nek delež, cilj, koliko odstotkov ali število žensk želi na določeni ravni. Ko določijo ta delež, je za uspešno izvedbo nujno potrebno, da ga spremljajo in skrbijo, da bo cilj dosežen. Raziskave namreč kažejo, da sta monitoring in zavzetost vodstva podjetja ključna za doseganje cilja.

Na ravni države so sorodne temu ukrepu vsem dobro znane **KVOTE**. Vsekakor gre v splošnem za enega najbolj strogih ukrepov, vendar se trenutno kaže, da je to edini ukrep, ki lahko v doglednem času, vsekakor pa najhitreje, pripelje do sprememb. Kvote so namreč mehanizem, ki pomaga zmanjševati ovire za napredovanje žensk in povečuje družbeno pravičnost.

V dolgoročnem planu pa bi bilo potrebno po vzpostavitvi nekega deleža žensk na vodstvenih položajih v športu kvote umakniti. Ker lahko hitro pripelje, da se na nekaterih tehničnih področjih, »umetno« nastavlja posameznice, samo zato, da se zadovolji kvotni sistem.

6 POVEZOVANJE

Ženske bi se morale med seboj bolj povezovati, tako kot se moški na vodilnih položajih v športu. Potrebni so dogodki, na katerih bi predstavili programe za pospeševanje večje

zaposljivosti žensk na vodstvenih položajih v športu ter posledično večje uravnoteženosti med spoloma, večkratni športni dogodki z namenom druženja, mreženja in izmenjevanja izkušenj uspešnih žensk v športu. Poleg tega bi z letnimi druženji žensk na vodilnih položajih v športu dosegli to, da bi se opogumile še ostale in postale odločnejše pri uveljavljanju svojih kariernih ciljev. Naj jih strah in negotovost, ne prisilita v to, da bi odnehale. Ženske so dovolj izobražene in kompetentne, dosegajo odlične rezultate v športni praksi, potrebno jim je dati samo priložnost za odgovorne položaje.

Poleg osnovnih vprašanj smo si zastavili več podvprašanj:

- ***Koliko je žensk na vodstvenih položajih v športu v Sloveniji (sodnic, trenerk, predsednic in športnih direktoric?)***

Tabela 4.33: Ženske na vodstvenih položajih v športu

Vloga	Podatki anketa za ženske %	Podatki anketa za športne organizacije %
predsednica kluba/zveze	21,05	1,29
predsednica kluba		18,33
podpredsednica kluba/zveze	9,40	
članica upravnega odbora kluba/zveze	42,11	16,50
članica predsedstva kluba/zveze		16,67
članica komisije kluba, zveze	31,20	19,44
članica predsedstva mednarodne zvez	1,88	0,20
upravljanje športne infrastrukture	6,02	
trenerka	56,77	24,67
pomočnica trenerja/trenerke	34,96	
sodnica	27,82	14,90
generalni direktor/direktorica zveze		0
generalni sekretar/sekretarka zveze		16,67
delo v administraciji zveze		22,86

Vir: Lastno delo (2015).

Iz Tabele 4.33, ki prikazuje odgovore anketirank na vprašanje, katere vloge so že imele v športu, je razvidno, da je več kot polovica udeleženk opravljala delo trenerk, dve petini sta bili članici upravnih odborov kluba ali zveze, le petina pa je že bila predsednica kluba ali zveze. Iz odgovorov športnih organizacij (panožnih športnih zvez, OKS, klubov) pa je razvidno, da je izredno malo žensk na vodstvenih položajih v zvezah.

V intervjujih so udeleženke poudarile, da je v športu v Sloveniji potrebno spremeniti še marsikatero tradicionalno prepričanje. Žensk, ki bi bile uspešne v svojem poklicu, družini in zasedale vodstvene položaje v športu, je malo, le štiri so predsednice zvez (Kotalkarska zveza, Curling zveza, Plesna zveza, Drsalna zveza), nekaj je mednarodnih sodnic, in zelo redke so, ki opravljajo položaj nacionalne trenerke, sploh v ekipnih panogah. Glede na rezultate ankete jih večina meni, da z novimi generacijami ne bo več potreb po umetnem omejevanju žensk in moških na vodilnih položajih v Sloveniji, npr. s kvotami.

Na osnovi rezultatov ankete in intervjujev lahko zaključimo, da je žensk na vodstvenih položajih v športu malo.

Rezultati so skladni z ugotovitvami (Šugman 2015; Goltnik Urnaut 2014)

- *Ali je položaj žensk na področju športa neenakopraven v primerjavi z moškimi?*

Tabela 4.34: Enakopravnost/neenakopravnost žensk v športu

Področja	Udeleženke raziskave ženske v športu N = 266				Športne organizacije o ženskah v športu N = 28			
	Neenakopraven		Enakopraven		Neenakopraven		Enakopraven	
	N	%	N	%	N	%	N	%
pogoji dela	26	9,77	75	28,20	2	7,14	12	42,86
plačilo za opravljeno delo	46	17,29	40	15,04	4	14,29	8	28,57
možnosti napredovanja	48	18,05	51	19,17	3	10,71	10	35,71
odgovornost	17	6,39	102	38,35	2	7,14	12	42,86
drugo cenjenje tega kar	2	0,75	2	0,75		0,00		0,00

naredim, raznolikost dela								
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Vir: Lastno delo (2015).

Iz Tabele 4.34, ki prikazuje odgovore anketirank na vprašanje, katere vloge so že imele v športu, je razvidno, da je več kot polovica udeleženk opravljala delo trenerk, dve petini sta bili članici upravnih odborov kluba ali zveze, le petina pa je že bila predsednica kluba ali zveze.

Tabela 4.35: Povprečne vrednosti ocene enakopravnosti

Področja	Udeleženske raziskave ženske v športu N = 266		Športne organizacije o ženskah v športu N = 28	
	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon
pogoji dela	3,48	1,073	4,06	1,237
plačilo za opravljeno delo	3,02	1,134	3,64	1,447
možnosti napredovanja	3,05	1,126	3,88	1,360
odgovornost	4,01	1,094	4,19	1,276
drugo: cenjenje tega kar naredim, raznolikost dela	3,56	1,590		

Vir: Lastno delo (2105).

Opomba: Ocena je pridobljena na osnovi lestvice: 1 popolnoma neenakopravne, 2 precej neenakopravne, 3 delno. Anketiranke menijo, da so delno enakopravne možnosti med spoloma pri pogojih dela aritmetična sredina 3,48. Zelo so enakopravne pri odgovornosti, aritmetična sredina 4,01.

Finančna enakopravnost

- *Kakšen je delež vaše finančne nagrade za delo v športu v primerjavi z moškimi kolegi*

Tabela 4.36: Delež nagrade

Odgovori	N
0	24
5	1
10	2
15	1
20	5
30	1
50	3

60	1
65	1
70	2
80	2
100	10
skupno	53

Vir: Lastno delo (2015).

Delež financ povprečje: aritmetična sredina 32,92, standardni odklon 40,15.

- Ali je položaj žensk v športu v Sloveniji primerljiv z razmerami v tujini?

V Sloveniji je po podatkih iz leta 2013 znašal delež žensk v izvršnem odboru OKS 15,79 odstotkov (eni sami predstavnici v letih po osamosvojitvi sta se pridružili še dve), še vedno pa ostajamo pod ciljem 20 odstotkov. V upravljanju nacionalnih panožnih zvez sodeluje manj kot 10 odstotkov žensk (8,28 %) (Goltnik Urnaut 2013).

Delež žensk v organih nacionalnih olimpijskih komitejev v svetu je v letu 2009 znašal 17,6 %, v vodstvenih strukturah mednarodnih športnih organizacij pa 14 % (Borko 2012). Po podatkih Mednarodne delovne skupine za ženske in šport - IWG in Sydney Scoreboarda (2013, (<http://www.sydneyscoreboard.com/scoreboard/national-olympic-committees/>), je delež žensk na vodilnih mestih v nacionalnih olimpijskih komitejih, ki so posredovali podatke na ta portal (36 NOK), le slabih 19 odstotkov žensk, od tega le v treh državah opravljajo delo generalnih menedžerjev (Kostarika, Ciper in Irska). Med predsedniki izvršnih odborov sodelujočih nacionalnih olimpijskih komitejev ni žensk. Države z najvišjim odstotkom žensk v predsedstvu izvršnega odbora NOK so Norveška (54,55 %), Luksemburg in Irska (50 %), Finska (45,45 %), Albanija (37,5 %), Fidži (33,33 %), Kanada (31,58 %) in Bangladeš (30 %). Petinski delež žensk so imeli še v Botsvani, Nemčiji, Litvi in Sri Lanki. Nobene ženske ni bilo v izvršnem odboru NOK Azerbejžana in San Marina.

Na Hrvaškem je delež žensk leta 2012 v organih nacionalnega olimpijskega komiteja znašal 17 %, v vodstvenih strukturah nacionalnih panožnih zvez pa le 9 %.

V Sloveniji je delež žensk v organih Olimpijskega komiteja Slovenije 15,79 %. Podatki iz MOK-a Oddelek za *Women in Sport* (Ženske v športu) kažejo, da je Evropa daleč zadaj z

17,8 % žensk v organih Nacionalnih olimpijskih komitejev. Oceanija jih ima že 34% v organih Nacionalnih olim. Komitejev in Azija 15%.

- ***Kako so se uravnoteženosti zaposlovanja v vodstvenih položajih v športu lotili v tujini?***

Tabela 4.36: Primeri pravil v drugih državah

	<i>Evropa</i>	<i>Svet</i>	<i>skupaj</i>
<i>Kvote</i>	<i>Da, Skandinavija</i>	<i>Nekatere države Da, druge Ne.</i>	<i>V prvem planu bi jih lahko uvedli.</i>
<i>Programi spodbujanja</i>	<i>Skandinavija, Zahodne države Evrope, Skoraj nobene države V-bloka.</i>	<i>Izjema je Oceanija, drugo je pod povprečjem.</i>	<i>Veliko je še možnosti za izboljšanje obstoječega položaja.</i>
<i>Pravila MOK o nujni vključitvi žensk v olimpijske ekipe</i>	<i>Skandinavske države DA, Evropa DA, druge večinoma NE.</i>	<i>Izjema je Arabski svet, kjer skoraj ni žensk športnic, trenerk, sodnic, predsednic zvez.</i>	<i>Bi se dalo še izboljšati. DA</i>
<i>Pravila MOK o tekmovanjih v obeh kategorijah glede na spol</i>	<i>Da, toda v praksi se pravila ne izvajajo v večini Vzhodnih držav Evrope.</i>	<i>V Muslimanskih državah NE.</i>	<i>Počasi se vključujejo tudi države, kjer nisi mogel pomisliti, da bodo kdaj deklice tekmoval.</i>

Vir: Lastno delo (2016).

- ***Kakšne so ovire enakopravnemu položaju žensk na vodilnih položajih v športu?***

Večinoma so stališča, ki mejijo na tradicionalne vrednote in stereotipe. Premalo medijske pokritosti športnic v nekaterih panogah, vzornic, uspešnih vodij v športu, ki so ženske. Ni

usmerjenega kadrovanja po spolih, mentoriranja, v večini športnih organizacij ni nobenih programov za spodbujanje vodstvenih sposobnosti žensk oz. menijo, da to ni problem, ki bi ga bilo potrebno reševati.

- Kakšni so obstoječi normativni okviri in dejanske prakse?

Pravila pri nas so s strani MOK-a o enakopravni udeležbi moških in žensk v vsaki panogi, enakovrednim možnostim zaposlovanja, imenovanja v komisije, odbore, uprave športnih organizacij. Dejansko izvajanje je drugačno od smernic MOK-a. »V Sloveniji je največji problem na širši družbeni ravni razkrivanje in spreminjanje nezavednih predsodkov, ki so ovira enakosti spolov« (Kanjuo- Mrčela 2015, 52). Pri postopkih zaposlovanja in napredovanja v večini primerov ne posvečajo posebne pozornosti enaki udeležbi moških in žensk na vodstvenih položajih, z izjemo OKS-a večina športnih organizacij namensko ne pošilja zaposlenih na delavnice za vodstvene pozicije, ženske zaradi materinstva »spustijo« določeno obdobje udejstvovanja v športu in zelo težko pridejo nazaj v organizacijo, oz. jih dajo v nižje kadrovske strukture (računovodstvo, delo z mlajšimi starostnimi skupinami, z rekreacijo). Smernice deljenega časa so v Sloveniji zelo rigidne, kar bi marsikateri ženski omogočilo povratek v športno dogajanje po zaključku svoje kariere. Poleg tega bi si ženske povečale možnost delovanja in doseganja najvišjih položajev, če bi spletale več neformalnih socialnih mrež (Klub uspešnih športnic, trenerk, predsednic zvez, klubov, sodnic). Zelo pomemben je tudi osebni pogled in vpliv vodstva na kadrovske izbire zaposlovanja v posameznem klubu ali zvezi.

- Ali so razmere glede enakopravnosti žensk v športu v različnih športnih panogah podobne ali različne?

Razlike v ocenah enakopravnosti glede na individualni in kolektivni šport.

Tabela 4.37: Ocene enakopravnosti glede na individualni in kolektivni šport (t-test)

Področje	Narava športa	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	t-test	Stopnje svobode	Statistična značilnost (2-stranska)	N
pogoji dela	individualni	3,54	1,040	1,104	131	0,272	90
	kolektivni	3,33	1,128				43

plačilo za delo	individualni	3,24	1,071	3,116	117	0,002	78
	kolektivni	2,59	1,140				41
možnosti napredovanj	individualni	3,24	1,067	2,367	127	0,019	87
	kolektivni	2,76	1,100				42
odgovornost	individualni	4,01	1,059	0,302	128	0,763	91
	kolektivni	3,95	1,123				39
delež finančne nagrade glede na moške	individualni	37,22	44,470	0,888	44,890	0,379	27
	kolektivni	27,00	34,389				20

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na osnovi lestvice: 1 popolnoma neenakopravne, 2 precej neenakopravne, 3 delno

Obstajajo statistično značilne razlike v oceni enakopravnosti med individualnimi in kolektivnimi športi na dveh področjih od opazovanih: plačilo za opravljeno delo in možnostmi napredovanja; večja enakopravnost je v individualnih športih (Tabela 4.37).

Razlike v ocenah enakopravnosti glede na športno panogo

Tabela 4.38: Ocene enakopravnosti glede na individualni in kolektivni šport

Panoga	Pogoji dela		Plačilo za opravljeno delo		Možnosti napredovanja		Odgovornost		N
	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	Aritmetična sredina ocene	Standardni odklon	
atletika	3,46	1,201	3,26	1,289	3,14	1,239	3,86	1,113	28
borilni športi	3,40	0,986	2,92	1,115	3,13	1,025	4,00	0,966	15
odbojka	3,54	1,062	2,59	1,182	2,87	1,100	4,05	1,117	24
plavanje	3,80	0,837	3,50	0,577	3,00	0,816	3,50	1,291	5
rokomet	2,90	0,994	2,20	0,919	2,30	0,949	3,56	1,236	10
nogomet	3,50	1,378	3,00	1,414	3,17	1,329	4,17	1,169	6
smučanje	3,50	1,269	3,33	1,033	3,22	1,093	4,10	1,197	10
ples	3,38	1,188	3,38	0,916	3,13	1,246	4,25	0,886	8
streljanje	3,82	1,079	3,50	0,756	3,64	0,924	4,00	1,342	11
drsanje, kotalkanje	3,50	0,707	3,44	1,014	3,38	0,916	4,56	0,726	10
drugi športi	3,57	0,976	2,86	0,900	3,14	0,900	3,86	0,900	7

skupaj	3,48	1,067	3,03	1,134	3,08	1,093	3,99	1,079	134
--------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	-----

Vir: Lastno delo (2015).

Opomba: Ocena je pridobljena na osnovi lestvice: 1 popolnoma neenakopravne, 2 precej neenakopravne, 3 delno

Tabela 4.39: Analiza variance ocene enakopravnosti glede na panogo

Področja	Vsota kvadratov	Stopnje svobode	Aritmetična sredina kvadrata	Statistična značilnost (dvostranska)	N
pogoji dela	5,485	10	0,548	0,911	0,462
plačilo za delo	18,611	10	1,861	0,145	1,510
možnosti napredovanja	11,640	10	1,164	0,471	0,973
odgovornost	7,076	10	0,708	0,821	0,588
drugo	6,000	3	2,000	0,374	1,500

Vir: Lastno delo (2015).

Iz tabele z analizo variance (Tabela 4.39) razberemo, da med samimi športnimi panogami oz. skupinami športnih panog ni statistično značilnih razlik. Med individualnimi panogami (atletika, plavanje, gimnastika, smučanje) in kolektivnimi (nogomet, košarka, rokomet, odbojka) so majhne razlike.

- **Ali ugotovitve o ovirah in spodbudah za enakost spolov na vodilnih položajih, ki veljajo na področju gospodarstva, znanosti in politike lahko apliciramo tudi na področje športa?**

Seveda. Najhitrejša bi se stanje enakovrednega vključevanja žensk v vse športne sfere spremenilo s kvotami, mreženjem, razdelanim kadrovanjem, mentoriranjem, posluhom vodstva za spodbujanje enakosti spolov v organizaciji in spodbujanjem žensk po vključitvi v vodstvena izobraževanja za delovanje v športu.

4.3 VIZIJA RAZVOJA NA VODSTVENIH POLOŽAJIH V ŠPORTU V SLOVENIJI

ŽENSKO IN ŠPORT: KONCEPT PROMOCIJE VEČJEGA VKLJUČEVANJA ŽENSK NA VODSTVENE POLOŽAJE V ŠPORTU

Ženske na vodilnih položajih v športu so redkost. Da bi jih bilo več, je naloga, ki nam jo v prihodnjih letih nalaga ne samo MOK s kvotami, ampak tudi Svet Evrope. V letošnjem letu bodo članice EU dobile priporočila in navodila, kako pripraviti nacionalne akcijske načrte za zagotavljanje enakovrednega vključevanja žensk v vse oblike športnega delovanja. To bo prvi akcijski plan EU s strateškimi usmeritvami, podprt tudi s finančnimi sredstvi. Komisija za ženski šport pri OKS planira izvesti določene aktivnosti z namenom promocije in osveščanja javnosti o tem, kako pomembna je večja vključenost žensk tudi v moško sfero športa. Ozaveščanje je še kako pomembno za zaposlovanje žensk na vodilnih položajih v športu.

Slika v športu je mnogo slabša kot v politiki in gospodarstvu. »Da si moški že od nekdaj šport jemljejo za sebe«, pove tudi Marta Bon. Dovolj velik pokazatelj je tudi to, da do sedaj ni bilo narejene nobene poglobljene raziskave na to tematiko. Namen Komisije za Ženski šport v OKS je v javnosti izpostaviti problem, da je žensk v športu premalo, in da je potreba po uravnoteženosti spolov velika. Da uravnoteženi teami delujejo mnogo boljše, kaže praksa iz gospodarstva. Zakaj ne bi tudi v športu! Z različnimi aktivnostmi bodo skušali senzibilizirati športno in tudi siceršnjo javnost, preseči stereotipne in družbene vrednote in predvsem opogumiti ženske, da se bodo po uspešni športni karieri pogostje in z manj ovirami vključevale v vodstvena področja športa bodisi kot trenerke, sodnice, predsednice zvez ...

Vse to bodo skušali doseči najprej z aktivnostmi v obliki okroglih miz, ki jih bodo skušali izpeljati kar se da atraktivno, in s sodelovanjem najpopularnejših športnic z namenom pridobiti tudi čim večjo pozornost medijev.

V letu 2016 načrtujejo 3 dogodke:

1. OKROGLA MIZA – OSREDNJI DOGODEK, LJUBLJANA, tema: ŽENSKO NA VODILNE POLOŽAJE V ŠPORTU

Izziv za debato bi bila trenutna raziskava o Ženskah na vodstvenih položajih v športu, ki je odraz trenutnega stanja, sledil bi razgovor, ki bi ga vodil moderator. Sodelovali bi različni profili gostov: od predstavnika nogometne zveze do uspešnih športnic, športnih delavcev,

psihologov, trenerjev, politikov, gospodarstvenikov ... Sestava bo še določena, kriterij: čim bolj atraktivni govorci.

Rdeča nit okrogle mize bodo seveda izzivi, s katerimi se soočajo ženske po končani športni karieri, kot je vračanje nazaj v šport, saj je to prej redkost kot pravilo. Na glas bi radi povedali, zakaj bi se ženske morale bolj vključevati, kako bi jim lahko to olajšali ter kako to rešujejo v tujini. Predstavljeni bodo primeri dobrih praks v tujini in pri nas. Kaj lahko naredimo, da bodo ženske začutile, da je njihova prisotnost pomembna tudi na vodilnih pozicijah? Da bodo pogumnejše in odločnejše pri uveljavljanju svojih kariernih ciljev. Bi lahko programe za pospeševanje večje zaposljivosti žensk na vodstvenih položajih iz gospodarstva prenesli v šport? Kakšna znanja potrebujemo?

Okroglo mizo bi dopolnjevala vprašanja občinstva in v drugem delu tudi zelo osebne zgodbe z močnim čustvenim pečatom: na primer Tina Maze, Petra Majdič

Posebno pozornost bi dali MENTORSTVU, ki je zelo uspešno v tujini, in ga priporočajo tudi tuje države, ki so se tega lotile pred nami. Zato bi se ob zaključku okrogle mize dogovorili za konkretno mentorstvo in ga kot vzorec in zgled promovirali pri nadaljnjih aktivnostih.

Tuja praksa govori o pomembnosti povezovanja žensk. Predlagali bi ustanovitev KLUBA ŠPORTNIC, ki bi deloval znotraj OKS z namenom druženja, mreženja in izmenjave izkušenj uspešnih žensk v športu. Za promocijo bi uporabili odmevne športne dogodke.

Kot simbolni zaključek okrogle mize bi bila obljuba NZS kot najbolj moške trdnjave športa, da med svoje vodilne kadre vzame tudi ženske.

2. V nadaljevanju načrtujejo še 2 dogodka, ki bi jih locirali izven prestolnice – predvidoma v Novi Gorici in Celju. Pozornost bi bila usmerjena na konkretno okolje in stanje ter ukrepe in smernice za spodbujanje žensk za sodelovanje na vodstvenih položajih v športu. Dopolnili bi jo z usposabljanjem in izobraževanjem » leadership skills« za ženske, ki želijo dopolniti svoje znanje in dogovorili konkretna mentorstva, poiskali primere dobrih praks, spodbudili mreženje in povezovanje športnic, trenerk, predsednic zvez in klubov, ter sodnic.

5 SKLEP

Z nalogo sem prispevala nekaj informacij o trenutnem stanju zastopanosti žensk na vodstvenih in strokovnih položajih v športu in opravila analizo ovir in spodbud enakopravnemu položaju žensk na vodenjskih položajih v športu.

Namen raziskave je bil prepoznati in osvetliti položaj žensk v športu v Sloveniji na področju treniranja in delovanja v vlogi športnih sodnic ter na vodstvenih položajih v športnih organizacijah.

Z magistrsko nalogo sem odgovorila na osnovni raziskovalni vprašanji:

- Kakšen je položaj žensk v vodstvenih strukturah v slovenskem športu?

Položaj žensk v slovenskem športu je še vedno precej neenakopraven.

- Kakšne so možnosti za izboljšanje položaja žensk na vodstvenih položajih v slovenskem športu?

Možnosti za večjo enakopravnost žensk na vodstvenih položajih je veliko, od vzpostavitve izobraževalnega sistema za ženske na vodstvenih položajih v športu, do srečanj z vzornicami iz športa na okroglih mizah, medijskemu poudarjanju po enakosti spolov v športu, postavitvi kvotnega sistema 40 % žensk v vsak odbor, komisijo v športnih organizacijah. Pokazala se je potreba po ženskih koordinatoricah na zvezah, ki z usmerjenimi cilji in mreženjem postavijo programe za enakopravnost med spoloma v športu.

Poleg osnovnih vprašanj sem odgovorila na več podvprašanj:

- Koliko je žensk na vodstvenih položajih v športu v Sloveniji (sodnic, trenerk, predsednic in športnih direktoric)?

Največ je trenerk, manj sodnic, menedžerk in predsednic športnih zvez (4).

- Ali je položaj žensk na področju športa neenakopraven v primerjavi z moškimi?

Po oceni žensk in panožnih zvez je položaj žensk neenakopraven.

- Ali je položaj žensk v športu v Sloveniji primerljiv z razmerami v tujini?

Razmere na področju vključevanja žensk v šport so v veliko državah boljše, pri tem prednjači Skandinavija in Oceanija; ponekod pa so še precej slabše, npr. v arabskih in azijskih državah.

- Kako so se uravnoveženosti zaposlovanja v vodstvenih položajih v športu lotili v tujini?

Med modeli, ki lahko služijo za primer dobre prakse tudi v Sloveniji, so vzpostavitev sheme ženskih koordinatoric za **Ž**enski šport v vsako večjo zvezo ali športno organizacijo (dober primer je Hrvaška, Skandinavske države). V Avstraliji so ustanovili skupino, ki skrbi za to področje po celotni Oceaniji, imajo letna srečanja, na katerih pregledajo dosedanje delovanje in nastavijo cilje za naprej.

- Kakšne so ovire enakopravnemu položaju žensk na vodilnih položajih v športu?

Med ovirami je najpogosteje omenjeno pomanjkanje časa, ki ga ženske poleg družine, delu v gospodinjstvu in poklicu težko namenjajo še za delo v športni zvezi, treniranju članske selekcije ali mednarodnemu sojenju v neki organizaciji. Tradicionalne – patriarhalne družbeno pogojene vrednote, da je primarna ženska naloga skrb za otroke in gospodinjstvo, ne pa biti vrhunska trenerka, predsednica športne organizacije, odbora ali mednarodna sodnica. Poleg tega tudi odsotnost mentorskega programa, ženskega športnega združenja, pomanjkanje sredstev, namenjenih financiranju izobraževalnih programov za ženske na vodstvenih položajih v športu, premalo koordinatoric za ženski šport v posameznih športnih organizacijah, katerih naloga bi bila spodbujanje žensk, bivših športnic, da se angažirajo za mesta v odborih posameznih športnih zvez.

- Kakšni so obstoječi normativni okviri in dejanske prakse?

Normativni okviri so predlog MOK-a o enakovrednem zastopanju po spolu na vseh mestih odločanja v športu, zakon o nediskriminatornosti v EU, toda v praksi je še veliko neenakosti. V državah, kjer je postavljen kvotni sistem, se stvari izboljšujejo. V večini športnih panog bo še potrebno izenačiti nagrade, plačila in priznanja za ženski spol. V skandinavskih državah se ženske izoblikujejo preko mentorstva in mreženja v športu

- Ali so razmere glede enakopravnosti žensk v športu v različnih športnih panogah podobne ali različne?

Individualne športne panoge so na boljšem, poleg tega tudi športne panoge, ki niso obravnavane kot »dominantno moške panoge« (nogomet, košarka, veslanje, rokomet, smučarski skoki, motokros).

- Ali ugotovitve o ovirah in spodbudah za enakost spolov na vodilnih položajih, ki veljajo na področju gospodarstva, znanosti in politike, lahko apliciramo tudi na področje športa?

Nekatere prakse iz gospodarstva bi bilo možno prenesti v šport: mentorstvo, klub vodilnih žensk v športu, razdelano kadrovanje, uvedba kvot zaradi povečanja enakosti spolov.

Z raziskavo smo ugotovili:

1) kakšni so aktualne vzorci vlog žensk na različnih vodstvenih položajih v športu pri nas: delajo z mlajšimi starostnimi skupinami, ženskami ali mešanimi skupinami, udeležujejo se lokalnih ali državnih tekmovanj; v večini upravnih odborov, večjih športnih zvez ni ženskega spola, manjkajo tudi v komisijah, v lokalnih športnih odborih, zvezah.

2) prepoznali vire in priložnosti za povečanje števila žensk v vodilnih položajih v športu: viri sredstev EU za izobraževanje, EU Women Department, MOK namenja v zadnjih letih vedno več sredstev za uravnoteženo kadrovske zastopanje športa in športnih struktur po spolih.

3) preverili, ali trenutno obstajajo kakšni ukrepi s strani države ali neodvisnih organizacij za spodbujanje enakopravne udeležbe žensk na vodilnih položajih v športu. V nacionalnem programu Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti so opredeljeni cilji na področju politike usklajevanja poklicnega in družinskega oz. zasebnega življenja, ki bodo prispevali k doseganju lažjega usklajevanja družinskega oz. zasebnega in poklicnega življenja, odpravljanju obstoječih stereotipov o vlogah žensk in moških v družini in partnerstvu za doseganje enakovrednejše porazdelitve družinskega dela ter starševskih in skrbstvenih odgovornosti med partnerjema (Zakonske regulative 2014). Poleg tega se pričakuje posodabljanje učnih načrtov osnovne šole, gimnazije ter študijskih programov z vidika enakosti spolov in opredelitev ključnih vsebin ter uvedba posebnih programov za spodbujanje enakih možnosti žensk in moških v športu. Glavni namen programov pa je predvsem spoprijemanje s tradicionalnimi in trdovratnimi spolnimi vlogami in stereotipi. S strani športnih organizacij programi za spodbujanje enakopravnosti med spoloma ne obstajajo.

4) se seznanili z možnostjo vključevanja in delovanja žensk na področju športnega treniranja ekip ali posameznikov, sojenja, in delovanja na vodstvenih položajih v vodstvenih strukturah športnih organizacij. Možnosti so: postavitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev, ozaveščanje z okroglimi mizami po Sloveniji - regijske pisarne Olimpijskega komiteja Slovenije, na katerih se z različnimi aktivnostmi poskuša senzibilizirati športno ter siceršnja javnost, opogumiti ženske, da se bodo bolj vključevale v vodstvene položaje v športni sferi v Sloveniji. Poleg tega je rešitev tudi mentorstvo - posamezniki, ki so že v vodstveni strukturi športa, nudijo izkušnje, znanje nekomu, ki si to želi. Programi vodenja, ki bi bili namenjeni le ženskam v vodstvenih strukturah športnih organizacij. Prav tako bi bilo smotno ustanoviti Klub Športnic in Klub športnih koordinatoric z namenom delovanja znotraj VSAKE panožne zveze in spodbujanja mreženja, zgledovanja po vzornicah, izmenjave strokovnih znanj ter promocije enakopravnosti med spoloma.

Če strnemo ugotovitve, lahko rečemo, da so bile izjave anketirank iz panožnih športnih zvez in klubov ter intervjuvank zelo podobne. Le petina vprašanih je zasedala mesto predsednice zveze ali kluba, večina žensk v športu pa opravlja delo trenerk, mlajših starostnih skupin (polovica) in zasedajo mesta v odborih, komisijah le v tretjinski večini. Te razlike so še opaznejše, ko primerjamo vključevanje žensk v upravne odbore, komisije, odbore in vodstvene položaje kolektivnih panog, kot so nogomet, košarka, rokomet in odbojka.

Z nalogo sem ugotavljala, da v slovenskem športnem okolju obstajajo želje in ambicije žensk po napredovanju po kadrovski lestvici, potem nezadovoljstvo s sedanjim stanjem, ter da je v športu v Sloveniji potrebno spremeniti še marsikatero tradicionalno prepričanje, neustrezno kadrovsko politiko pri kandidiranju žensk za vodilne položaje v športnih organizacijah. V Šugmanovi doktorski disertaciji iz leta 1982 avtor pride do rezultatov raziskave, da je delež žensk zastopanih v športnih zvezah in občinskih samoupravnih interesnih skupnostih le 10 % (Šugman, 1982). Poleg tega je bil odstotek žensk, ki so se aktivno ukvarjale s telesnokulturnimi dejavnostmi 34 let nazaj bistveno večji (37,7 %) kot odstotek funkcionark v vodstvenih strukturah športa (10 %). Danes, leta 2016, so se ta razmerja še povečala; odstotek žensk, ki so tekmovala na poletnih OI v Londonu 2012 je bil večji kot 50 %, medtem ko se delež žensk na vodstvenih položajih v športu giblje med 19 % v skandinavskih državah in le 4% v Sloveniji, kar je občutno premalo. Med vrstami delovnih razmerij največji delež žensk dela v športu na prostovoljni ravni, delež profesionalk je zelo majhen (Tabela 4.9). Poleg tega so načini pridobivanja funkcij glede na spol v športu zelo različni. Moški najpogosteje pridobivajo funkcije v športu na osnovi predlogov drugih (72,50 %), medtem ko so pri

ženskah najpogostejši način izbire volitve (50,33 %). Ženske v manjši meri kot moški pridobijo funkcijo oz. delo na osnovi predlogov drugih (Tabela 4.9). To pomeni, da nimajo razvite socialne mreže, ki bi jim to omogočala.

Večina anketirank je bila poleg vključitve v športno organizacijo izven športa zaposlena za polni delovni čas (35 %) in je prostovoljno opravljala 4 funkcije v športni organizaciji. Najbolj očitna težava pri tem je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Slovenska družba je še vedno v večini patriarhalna, kjer se pričakuje od ženske, da skrbi za družino in gospodinjstvo, šele potem se posveča svoji karieri. V raziskavi se je pokazalo, da so potrebne učinkovite družbene in državne reforme, ki bodo omogočale enakopravne razmere za napredovanje, ne glede na spol.

Cilj te naloge je bil ugotoviti dejansko stanje žensk na vodstvenih položajih v športu, določiti smernice razvoja za povečanje enakosti med spoloma na vodstvenih položajih v športu in predlagati začetke akcijskega načrta.

Z anketno raziskavo in z osebnimi intervjuji uglednih slovenskih žensk iz gospodarstva, športa, akademskega sveta, zdravstva in medijev mi je to tudi uspelo.

Vse smernice Evropskega Parlamenta so obrnjene v načrte povečanja enakosti med spoloma na vseh področjih - v gospodarstvu, znanosti, politiki in športu. Tudi Slovenija pri tem ne bo izjema. Vladni organi bodo morali okrepiti nacionalne akcijske načrte za večji delež zaposlovanja žensk v vodstvene strukture športa v Sloveniji. Nekateri ukrepi za večjo enakopravnost so:

- ukrepi za spodbujanje žensk k podjetništvu,
- financiranje vodstvenih svetovalnih programov z namenom spodbuditi večje število žensk za vodilne položaje v športu,
- uvedba kvot - le na začetku,
- žensko mentorstvo/mentorski programi,
- jasni cilji – izobraževanje in prenos znanja/ razvoj kadrov,
- klub športnic, sodnic, trenerk, predsednic in njihovo mesečno povezovanje,
- postavitve koordinatoric za ženski šport v vsako panožno športno zvezo,
- okrogle mize po posameznih občinah in ozaveščanje žensk v športu o enakopravnih možnostih v športu,
- vzornice, uspešne trenerke, mednarodne sodnice, športnice, članice izvršnih odborov, sekretarke in predsednice zvez - povezovanje in krepitev mreženja.

Če na koncu strnem ugotovitve z izjavo uspešnega direktorja Steklarne Hrastnik, g. Andreja Božiča, ki je v nedavnem intervjuju izjavil: »Vsaka uspešna uprava deluje kot tim. Tako kot so za uspešno delovanje timov pomembni različni profili, so ključnega pomena tudi ženske. Ženske drugače funkcionirajo, so sposobne opravljati več nalog hkrati, so bolj vešče v sporazumevanju in bolj pragmatične. Timi, v katerih so prisotne ženske, so na splošno bolj uspešni, ker ženske zaradi svoje pragmatičnosti zasledujejo bolj konkretne cilje« (Radunovič, Televizija ETV, 2015).

Želim si, da bodo rezultati naloge sprožili razmislek in akcijski načrt, ki bo v spodbudo prihajajočim generacijam žensk pri kandidiranju in zasedanju mest trenerk, sodnic, predsednic, športnih direktoric ter drugih vodilnih mest žensk v športu.

6 LITERATURA

Armstrong, Pat and Chris Dawson. 1989. *People in Organisations*. Revised Edition. Huntingdon: ELM Publications.

Antič Gaber, Milica, Deja Crnović, Tomaž Deželan, Danica Fink-Hafner, Vlasta Jalušič, ur. 2011. *Ženske na robovih politike*. Ljubljana: Sophia.

--- Živa, Humer, Slavko Gaber, Jasna Podreka, Sara Rožman, Irena Selišnik, Šori in drugi. 2015. *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Barker, Sallie, Sarah Cohen, Kari Fasting, Karin Fehres, Evelina Georgiades, Terhi Heinila, Jana Janotova, Kalliopi Nedelkou, Tine Rindum, Astrid Vervaet, Joanna Żukowska- Easton . 2010. *Gender Equality in Sport Document EU 14–2010: Proposal for Strategic Actions 2014–2020*. Brussels, 2014.

Blair, N. Steven, Michael Booth, Ivan Gyarfas, Hisao Iwane, Bernard Marti, Bernard Victor, Matsudo Melba S. Morrow, Tim Noakes, Roy Shephard. 1996. Development of public policy and physical activity initiatives internationally. *Sports Medicine*. 21 (3), 157–163.

Bock, Gisela. 2004. *Ženske v evropski zgodovini: od srednjega veka do danes*. Ljubljana: Založba modra zbirka, delajmo Evropo.

Borko, Gordana. 2012. *Zastupljenost žena u športu*. V Zbornik radova V. seminarja Komisije za žene u športu Hrvatskog Olimpijskog Odbora, 16–21. Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.

Bon, Marta. 2007. *Trenerji v moštvenih športih*. Ljubljana: Fakulteta za šport.

--- 2013/2014. *Ženska naj (ne) bi bila trenerka*. *Šport, revija za teoretična in praktična vprašanja športa*. Letnik 61,12. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Bourdieu, Pierre. 2010. *La domination masculine. Moška dominacija*. Ljubljana: Zbirka teorija, Sophia.

Borko, G. 2012: *Zastupljenost žena u športu*. V Zbornik radova V. seminarja Komisije za žene u športu, ur. Ratko Cvetnić, 16–21. Zagreb: Hrvatski olimpijski komite, Komisija za žene u športu.

Brown, S. *London 2012: The women's Olympics?* Dostopno prek:
<http://edition.cnn.com/2012/08/10/sport/london-olympics-women/index.html> (26.september 2013).

Brownson, C., Jamie F. Criqui Ross, Charlene R. Burgeson, Megan C. Fisher in Roberta B. Ness. 2010. Translating epidemiology into policy to prevent childhood obesity: the case for promoting physical activity in school settings. *Annals of Epidemiology* 20 (6), 436–444.

Chambers, Dave. 1999. *Complete hockey instruction*. 2nd Revised Edition. Toronto: Key Porter Books Limited.

Cann, Oliver. 2015. World economic forum. *10 yrs of the Global Gender Gap Report*. Dostopno prek: https://agenda.weforum.org/2015/11/10-years-of-the-global-gendergap/?utm_content=bufferc807d&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer (12. marec 2016).

Coakley, Jay, ur. 2006. *Sports in Society: Issues and Controversies*. New York: McGraw- Hill Humanities.

Coakley, Jay in Eric Dunning ur. 2003.: *Handbook of Sports Studies*. London: Sage.

Crnovič, Deja. 2015. *V slovenski športni politiki le 4 odstotki žensk*. Dostopno prek: www.siol.net (22. december 2015).

Cvetnić, Ratko. 2012. Ženska povijest Olimpizma. V *Zbornik radova V. seminara Komisije za žene u športu Hrvatskog Olimpijskog Odbora*, 30–31. Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.

Dagkas, Symeon in Afroditi Stathi. 2007. *Exploring social and environmental factors affecting adolescents participation in physical activity*. *European Physical Education Review* 13 (3), 369–384.

Doupona Topič, Mojca. 2004. *Ženske in šport*. Ljubljana: Fakulteta za šport.

--- 2006. *Od socializacije do vloge žensk v športu*. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Droomers, Mariel, Carola T.M. Schrijvers in P. Johan Mackenbach. 2001. *Educational level and decreases in leisure time physical activity: predictors from the longitudinal GLOBE study*. *Journal of Epidemiology and Community Health* 55(8), 562–568.

Drolc, Jana. 2015. *Prof. dr. Tomaž Čater: »Manager v športu je širok pojem.«* Pridobljeno 27. junija 2016 s spletne strani in dostopno prek: <http://efnet.si/2015/06/prof-dr-tomaz-cater-manager-v-sportu-je-sirok-pojem/EFnews>.

Državni zbor Republike Slovenije. 2015. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015 – 2020*. Ljubljana: Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Dugan, A. Sheila, Susan A. Everson-Rose, Kelly Karavolos, Barbara Sternfeld, Deidre Wesley in Lynda H. Powell. 2009. *The Impact of Physical Activity Level on SF-36 Role-Physical and Bodily Pain Indices in Midlife Women*. *Journal of Physical Activity&Health* 6 (1), 33–42.

Erčulj, Mateja. 2011. *Ženske na vodstvenih položajih v politiki, znanosti in gospodarstvu*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Evrobarometer. 2010. Sport and physical activity. *Special Eurobarometer*. Opinion&Social, Bruselj: Evropska komisija.

European Commission. 2013a. *National Factsheet: gender Balance in Boards- Slovenia*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-si_en.pdf (1.september 2013).

---2013b. *Progress on equality between women and men in 2012: A Europe 2020 initiative*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf (28.avgust 2013).

---2014. *Gender balance on corporate boards. Europe in cracking the glass ceiling*. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_wob_en.pdf (22.marec 2014).

Evropska komisija. 2007. *Bela knjiga o športu*, Luksemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.

Frisby, Wendy in Larena Hoeber. 2002. *Factors affecting the uptake of community recreation as health promotion for women on low incomes*. Canadian Journal of Public Health- Revue Canadienne de Sante Publique 93 (2), 12–33.

Filipčič, Tjaša: *Mladi morajo čimprej razumeti, da je uspeh tek na dolge proge*. TDK, neznani avtor. Dostopno prek: <http://siol.net/trendi/tjasa-kolenc-filipcic-mladi-morajo-cimprej-razumeti-da-je-uspeh-tek-na-dolge-proge-intervju-420515> (26. junij 2016).

GESIS. 2009. *ISSP Study Monitoring 2007. Technical Reports 2009/05*. Mannheim: GESIS.

Goltnik Urnaut, Anita. Vključenost žensk v vodenje športnih organizacij. V *zbornik referatov: 5. mednarodna znanstvena konferenca: Znanje in poslovni izzivi globalizacije v letu 2013*, ur. Marjana Merkač Skok in Marijan Cingula, 528–540. Celje: Fakulteta za komercialne in poslovne vede (14.–15. november 2013).

Gorenc, Marjan. 2006. *Športni trener v funkciji vodenja*. Diplomsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru.

Hughes, L. Susan, Rachel B. Seymour, Richard T. Campbell, Nancy Whitelaw in Terry Bazzarre. 2009. *Best –Practise Physical Activity Programs for Older Adults: Findings from the National Impact Study*. New York: American Journal of Public Health 99 (2), 362–368.

International Working Group on Women and Sport – IWG. 2013. *Sydney Scoreboard, legacy of the 5th IWG World Conference on Women and Sport*. Dostopno prek: <http://www.sydneyscoreboard.com/> (6.junij 2016).

IOC. 2010. *Gender equality and leadership in olympic bodies, Women, leadership and the olympic movement*. International Olympic Committee and Centre for Olympic Studies&Research, Loughborough University, April 2010.

Jerič, S. 2011. *Kakšen status ima ženski šport?* Dostopno prek: <http://www.ogledalosporta.si/index.php?id=64> (27.september 2013).

Jogan, Maca, Jasna Fischer, Polonca Končar, Maja Košak, Tanja Rener, Katja Boh in Vida Milošević. 1986. *Ženske in diskriminacija*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Jogan, Maca. 2014. *Sociologija in seksizem*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede FDV, Založba FDV.

Jošt, Bojan. *Ženske v športnih panogah*. 2009. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Kajtana, Tanja. 2006. *Psihologija športa*. Maribor: Univerza v Mariboru. Dostopno prek: http://www.pfmb.uni-mb.si:8080/oddelki/trener/tudijska20%_gradiva/maribor-1.ppt (21.marec 2016).

Kanjuro Mrčela, A., Tina Kogovšek, Maša Filipovič Hrast, Barbara Lužar, Tjaša Toni. 2015. *Vključi. Vse. Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu*. Končno poročilo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Kanjuro Mrčela, Aleksandra. *Ženske v menedžmentu*. 1996. Ljubljana: Enotnost (Dobrova: Kagraf).

Kiran, B. Misra, Sarah W. Endemann in Ayer Mandeep. 2005. Leisure time physical activity and metabolic syndrome in Asian Indian immigrants residing in Northern California. *Ethnicity & Disease* 15 (4), 627–634.

Komat A, 2015. Umetnost preživetja, Ženska in moški. *Zarja*. Ljubljana: Adria Media Ljubljana. (16.september 2015).

Kovač, Jure, Janez Mayer in Manca Jesenko. 2004. *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija.

Krečič, Urška in Dežman Brane. 2002. *Ženske v trenerstvu in na vodilnih položajih v športu*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za šport.

--- 2002. *Ženske v trenerstvu in na vodilnih položajih v športu*. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Krkoč, Maruša. 2012. *Položaj žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu*. Zbornik 9. festivala raziskovanja ekonomije in managementa, ur. Simona Kustec Lipicer in Renata Slabe Erker. *Teorija in praksa*, letnik 49, 4-5/2012. Koper (29.–31.marec 2012).

Kuntarič, Aleksander. 2002. *Organizacija in financiranje športa v Sloveniji*. Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta.

Laine, K. 2012. *Gender equality and the 2012 Olympic Games*. Dostopno prek: <http://www.iwg-gti.org/catalyst/july-2012/gender-equality-and-the-2012-oly/> (26.september 2013).

Lloyd, Kathy in Donna E. Little. 2010. Self- Determination Theory as a Framework for Understanding Women's Psychological Well Being Outcomes from Leisure- Time Physical Activity. *Leisure Sciences* 32, 369–385.

Lorenčič, D. 2016. *Vesna V. Godina: Prehod žensk v javne sfere in osvoboditev*. Zame je staranje nekaj, kar me zelo mika. Ljubljana: Junij/Julij 2016. *Sensa*, Revija za srečnejše življenje. Danja Lorenčič, 31–37 (23.maj 2016).

Maguša, Tatjana. 2010. *Stili vodenja*. Diplomsko delo. Univerza v Mariboru: Fakulteta za organizacijske vede.

Marshall, J. 1984. *Women managers: Travelers in a Male World*. Chichester, John Wiley & Sons.

Mester, Joachim. 1995. *Images of Sport in the World*, international congress. German Sport University Cologne, 75th Anniversary of the Deutsche Sporthochschule Koln.

Mednarodni olimpijski komite. 2013. Executive committee. Dostopno prek:
<http://www.olympic.org/executive-board?tab=composition> (26.september 2013).

Mednarodni olimpijski komite. 2013. *Factsheet women in the olympic movement*. Marec 2013. Dostopno prek:
http://www.olympic.org/Documents/Reference_documents_Factsheets/Women_in_Olympic_Movement.pdf. (27.september 2013).

Mežnar, Marjana. 2015. *Osnove menedžmenta v športu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Olimpijski komite Hrvatske. 2012. *V V. seminar za koordinatorice za žene u športu: Ususret olimpijskim igrama London 2012*. Zagreb: Komisija za žene u športu Hrvatskog Olimpijskog Odbora u suradnji sa Ministarstvom znanosti, obrazovanja i športa.

Osler, Marete, Jesper O. Clausen, Karsten K. Ibsen in Gorm B. Jensen. 2001. *Social influences and low leisure-time physical activity in young Danish adults*. European Journal of Public Health 11 (2), 130–134.

Paliković Gruden, Morana. 2007. *Športašica: od rezultata do karijere u športu*. Zbornik radova: Međunarodni seminar, Športašica od rezultata do karijere u športu. Hrvatski olimpijski odbor, 7-10. Zagreb: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa i Olimpijska solidarnost.

Parks, E. Sharon, Robyn A. Housemann in Ross C. Brownson. 2003. *Differential correlates of physical activity in urban and rural adults of various socioeconomic backgrounds in the United States*. Journal of Epidemiology and Community Health 57 (1), 29–35.

Piko, Bettina. 2000. *Health - related predictors of self-perceived health in a student population: The importance of physical activity*. Journal of Community Health 25 (2), 125–37.

Prevodnik, Katarina. 2007. *Dvojna obremenjenost žensk- koncept in praksa*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Radunovič, Stanislava. 2015. Televizija ETV Zagorje. Dostopno prek:
<http://etv.elektroprom.si/si/pogovor-meseca/andrej-bozic-steklarna-hrastnik/>.

Robnik, Sonja. 2015. *Enakost spolov na mestih odločanja- Pomen transparentnega kadrovanja*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, sektor za enake možnosti. Projekt Vključi.Vse. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si>.

Rodgers, B. 1977. *Rationalising Sports Policies. Sport in the Social Context: Technical Supplement*. Strasbourg: Council of Europe.

Rogge, J. 2012. *Striking a Blow for Gender Equality*. Dostopno prek:<http://aroundtherings.com/articles/view.aspx?id=39414> (26.september 2013).

Seo, Dong- Chul in Li G. Kaigang. 2010. *Leisure- time physical activity dose- response effects on obesity among US adults: results from the 1999- 2006 National Health and Nutrition Examination Survey*. Journal of Epidemiology and Community Health 64 (5), 426–431.

Šugman, Rajko. 1982. Latentna struktura nekaterih demografskih, socialnih in političnih značilnosti funkcionarjev na področju tekmovalnega športa v SR Sloveniji. Doktorska disertacija. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Fakultet za fizičko kulturo.

---- 1998. *Organiziranost športa doma in v svetu*. Ljubljana: Fakulteta za šport, 178 str. 31.

----2013. *Olimpizem: priročnik Olimpijskega komiteja Slovenije - Združenja športnih zvez in Slovenske olimpijske akademije*. Ljubljana: Olimpijski komite Slovenije - Združenje športnih zvez: Slovenska olimpijska akademija.

---- 2015. *Nekateri vidiki podeljevanja najvišjih državnih priznanj v športu*. LXIII. Šport, 3-4. ISSN 0353-7455, 5-8.

---- 2016. *Slovenski (ljublanski) šport v primežu globalizacije in tranzicije*. Revija Šport, maj 2016.

Tašner,Iztok, Veronika in Zgaga Pavel. 2015. *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Tušak, Matej in Misja, Robert in Vičič Aleš. 2003. *Psihologija ekipnih športov*. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Svet Evrope, 1992. *Evropska listina o športu*. Dostopno prek: [https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?Ref=Rec\(92\)13&Sector=secCM&Language=lanEnglish&Ver=rev&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75](https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?Ref=Rec(92)13&Sector=secCM&Language=lanEnglish&Ver=rev&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75) (15.januar 2010).

Statistični urad Republike Slovenije. 2010. *Menedžerke v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf> (24.april 2010).

Tašner, Iztok, Veronika in Zgaga Pavel. 2015. *Zahtevna razmerja: spol, strukturne ovire in priložnosti*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Tušak, Matej in Misja, Robert in Vičič Aleš. 2003. *Psihologija ekipnih športov*. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Thorgensen- Ntoumani, Cecilie. 2009. An ecological model of predictors of stages of change for physical activity in Greek older adults. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 19 (2), 286–296.

Tracy, Brian. 1999. *Vrhunsko vodenje: ključ za uspešno in učinkovito vodenje v 21. stoletju*. Bled: Vernar Consulting.

Ule, Mirjana, Renata Šribar, Andreja Umek Venturini. 2013. *Ženske v znanosti, ženske za znanost; znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV in Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Urad za šport. Interni viri. Ljubljana, 17.4. 2002.

Vode, A. 1998. *Spol in upor*. Znanstvena monografija. Ljubljana: Založba Krtina.

Vodič Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez. (november 2013). Ljubljana: Olimpijski komite Slovenije – Združenje športnih zvez

Zakon o športu. 1998. Ur. 1. RS, 22/1998, 27/2002, Odločitev Ustavnega sodišča RS: U-I-210/98-32, 110/2002, 15/2003 (17. januar 2016).

Žižek, Aleksander. 2004. Ženske skozi zgodovino. *Zbornik referatov 32. zborovanja slovenskih zgodovinarjev*, ur. Aleksander Žižek, 24–26. Celje: Zveza zgodovinskih društev Slovenije (30.september–2. oktober 2004).

Zakonske regulative 2014-2020. 2015. *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

PRILOGE

PRILOGA A: VPRAŠALNIK O VKLJUČENOSTI ŽENSK V ŠPORT ZA PANOŽNE ZVEZE

Raziskava ženske v športnem menedžmentu

Spoštovani, zanima nas, kakšen je položaj žensk na področju športa v Sloveniji. Vljudo vas prosimo, da izpolnite anketo o vključenosti žensk v šport in menedžment športnih organizacij.

Komisija športnikov pri Olimpijskem komiteju Slovenije

A1 - Športna panoga in ime panožne zveze

A2- Koliko oseb je vključenih v šport in delovanje vaše panoge? Če nimate natančnih podatkov, vas prosimo, da navede vsaj približen delež žensk.

	moški	ženske	približen delež žensk v odstotkih
športniki in športnice			
trenerji in trenerke			
sodniki in sodnice			
predsednik/predsednica			
člani in članice predsedstva (upravnega odbora) zveze			
generalni direktor/direktorica zveze			
generalni sekretar/sekretarka zveze			
delo v administraciji zveze			
predsedniki in predsednice klubov			
člani in članice predsedstva mednarodne zveze v panogi			
člani in članice organov zveze			
drugo:			

A3 - Koliko žensk je vključenih v delo reprezentanc?

	moški	ženske
trenerji in trenerke		
pomočniki in pomočnice trenerja/trenerke		
člani in članice strokovnega tima		
člani in članice zdravstvenega tima		
vodja reprezentance		
drugo:		

A4 - V kakšni meri imajo športnice v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj?

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti	pretežno imajo	v celoti imajo
tekmovalja na lokalni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovalja na državni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovalja na mednarodni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
olimpijske igre	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

A5 - V kakšni meri imajo trenerke v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih področjih?

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti	pretežno imajo	v celoti imajo
tekmovalja na lokalni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovalja na državni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovalja na mednarodni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
olimpijske igre	☐	☐	☐	☐	☐
klub	☐	☐	☐	☐	☐
reprezentanca	☐	☐	☐	☐	☐
rekreativna raven	☐	☐	☐	☐	☐
šolska športna tekmovanja	☐	☐	☐	☐	☐

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti nimajo	pretežno imajo	v celoti imajo
--	-----------------	--------------------	-------------------------------	-------------------	-------------------

drugo: ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

A6 - V kakšni meri imajo sodnice v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih področjih?

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti nimajo	pretežno imajo	v celoti imajo
tekmovanja na lokalni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovanja na državni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovanja na mednarodni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
olimpijske igre	☐	☐	☐	☐	☐
rekreativna raven	☐	☐	☐	☐	☐
šolska športna tekmovanja	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

A7 - V kakšni meri imajo ženske v vaši športni panogi možnost enakopravnega opravljanja menedžerskih funkcij?

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti nimajo	pretežno imajo	v celoti imajo
predsednica zveze	☐	☐	☐	☐	☐
podpredsednica zveze	☐	☐	☐	☐	☐
izvršna direktorica zveze	☐	☐	☐	☐	☐
generalna sekretarka zveze	☐	☐	☐	☐	☐
predsednica kluba	☐	☐	☐	☐	☐
podpredsednica kluba	☐	☐	☐	☐	☐
izvršna direktorica kluba	☐	☐	☐	☐	☐
generalna sekretarka kluba	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

A8 - V kakšni meri imajo ženske v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja v organizacijskem delu?

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti nimajo	pretežno imajo	v celoti imajo
tekmovanja na lokalni ravni	☐	☐	☐	☐	☐

	sploh nimajo	pretežno nimajo	niti imajo, niti nimajo	pretežno imajo	v celoti imajo
tekmovanja na državni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovanja na mednarodni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
olimpijske igre	☐	☐	☐	☐	☐
upravni organi kluba	☐	☐	☐	☐	☐
upravni organi panožne zveze	☐	☐	☐	☐	☐
delovanje reprezentance	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

A9 - Kako so trenerke vključene v delo različnih starostnih kategorij? Navedite delež žensk v posamezni starostni kategoriji glede na vse trenerje in trenerke.

delež žensk

članska	
mladinska	
kadetska	
starejši dečki/deklice	
mlajši dečki/deklice	
drugo:	

A10 - Katerega spola so športniki, v katerih delo se pretežno vključujejo ženske?

delež žensk

moškega spola	
ženskega spola	

A11 - Kakšne vrste so delovna razmerja v vaši športni panogi? Navedite delež posamezne vrste zaposlitve ločeno za moške in ženske.

moški

ženske

prostovoljno delo		
honorarno delo		
profesionalno delo		
drugo:		

A12 - Kako strokovni in organizacijski kadri pridobivajo funkcije/delovna mesta v vaši športni panogi?
Navedite delež posamezne vrste pridobivanja funkcije ločeno za moške in ženske.

	moški	ženske
prijava na razpis		
imenovanje		
volitve		
predlog posameznika/organa/organizacije		
drugo:		

A13 - Kateri dejavniki so pomembni pri izbiri kadrov za strokovno in organizacijsko-menedžersko delo v vaši panogi?

	sploh ni pomembno	ni pomembno	ni, niti je, niti pomembno	zelo pomembno
predhodne delovne, organizacijske oz. vodstvene izkušnje	☐	☐	☐	☐
predhodne izkušnje v športni panogi	☐	☐	☐	☐
vizija in njeno izpolnjevanje	☐	☐	☐	☐
dobri predhodni rezultati in dosežki	☐	☐	☐	☐
kompetence	☐	☐	☐	☐
strokovna usposobljenost	☐	☐	☐	☐
fleksibilnost	☐	☐	☐	☐
spol	☐	☐	☐	☐
finančna perspektiva	☐	☐	☐	☐
pozitivne vrednote in usmerjenost k dobrim medosebnim odnosom	☐	☐	☐	☐
formalna usposobljenost	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐

A14 - Ali imate pri izboru strokovnih in organizacijskih nalog "ženske kvote"?

A15 - Kaj menite o uvajanju ženskih kvot v strokovno in organizacijsko delo vaše panožne zveze?

- ☐ sploh se ne strinjam
☐ se ne strinjam
☐ niti se strinjam, niti se ne strinjam
☐ se strinjam
☐ popolnoma se strinjam

A16 - Kaj je po vašem mnenju najpogostejši povod za vključitev žensk v strokovno oz. organizacijsko delo v vaši športni panogi?

A17 - Kaj so po vašem mnenju največje koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v vaši športni panogi?

A18 - Kaj so po vašem mnenju potencialne slabosti večjega vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v vaši športni panogi?

A19 - Kako ocenjujete enakopravnost ženske v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v vaši športni panogi?

	popolnoma neenakopravno	precej neenakopravno	delno enakopravno	precej enakopravno	popolnoma enakopravno	ne morem oceniti
pogoji dela	☐	☐	☐	☐	☐	☐
plačilo za opravljeno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
možnosti napredovanja	☐	☐	☐	☐	☐	☐
odgovornost	☐	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐	☐

A20 - Kaj predlagate za večjo enakopravnost žensk v vaši športni panogi?

A21 - Na katerih področjih bi bilo možno vključevanje žensk v vaši športni panogi?

A22 - Kakšne programe spodbud za povečanje vključevanja žensk imate v vaši športni panogi?

A23 - Spol osebe, ki je izpolnila vprašalnik:

- ☐ moški
☐ ženska

A24 - Delovno mesto osebe, ki je izpolnila vprašalnik na zvezi oz. pozicija v panogi:

PRILOGA B: VPRAŠALNIK ZA UGOTAVLJANJE PRISOTNOSTI ŽENSK V ŠPORTU

Raziskava ženske v športnem menedžmentu

B1 - Katere vloge imate oz. ste imeli v športu in kako dolgo?

	do 5 let	od 5 do 10 let	od 11 do 15 let	od 16 do 20 let	več kot 20 let	nimam/nisem imela
športnica	☐	☐	☐	☐	☐	☐
trenerka	☐	☐	☐	☐	☐	☐
pomočnica trenerja/trenerke	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sodnica	☐	☐	☐	☐	☐	☐
zapisničarka	☐	☐	☐	☐	☐	☐
predsednica kluba/zveze	☐	☐	☐	☐	☐	☐
podpredsednica kluba/zveze	☐	☐	☐	☐	☐	☐
članica upravnega odbora kluba/zveze	☐	☐	☐	☐	☐	☐
članica komisije (odbora, sekcije) pri klubu/zvezi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
delo v administraciji kluba/zveze	☐	☐	☐	☐	☐	☐
novinarka	☐	☐	☐	☐	☐	☐
članica strokovnega tima ekipe/reprezentance	☐	☐	☐	☐	☐	☐
članica zdravstvenega tima ekipe/reprezentance	☐	☐	☐	☐	☐	☐
članica predsedstva mednarodne zveze	☐	☐	☐	☐	☐	☐
upravljanje infrastrukture za šport in prosti čas (športni centri, dvorane, bazeni, zavodi za šport)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
športna industrija (športni proizvodi in storitve, športni programi v turizmu, marketing...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B2 - Navedite funkcije, ki ste jih imeli v športu v preteklosti.

B3 - Navedite vaše trenutne funkcije v športu in športno organizacijo (klub/zvezo/mednarodno športno organizacijo).

B4 - Katera je bila vaša najvišja funkcija v športu?

B5 - V katere vrste športnih organizacij ste (bili) vključeni (kot trenerka/sodnica/funkcionarka)?

	Sem bila vključena	Sem trenutno vključena
klub	☐	☐
panožna zveza	☐	☐
mednarodna športna organizacija	☐	☐
reprezentanca	☐	☐
drugo:	☐	☐

B6 - V kakšni meri imate (ste imeli) možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj?

	sploh nimam	pretežno nimam	niti imam, niti nimam	pretežno imam	v celoti imam
tekmovanja na lokalni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovanja na državni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
tekmovanja na mednarodni ravni	☐	☐	☐	☐	☐
olimpijske igre	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

B7 - V katerih starostnih kategorijah ste opravljali strokovno/organizacijsko delo? Možnih je več odgovorov

- ☐ članska
- ☐ mladinska
- ☐ kadetska
- ☐ starejši dečki/deklice
- ☐ mlajši dečki/deklice
- ☐ drugo:

B8 - Katerega spola so športniki, v katerih delo se vključujete (oz. ste se)? Možnih je več odgovorov

- ☐ moškega spola
- ☐ ženskega spola

B9 - Navedite najvišji rang tekmovanja, v katerega ste (bili) vključeni.

	Vpišite besedilo
v vlogi športnice	
v vlogi trenerke/sodnice/strokovne delavke	
v vlogi vodje/organizatorke	
Drugo:	

B10 - Kakšne vrste so (bila) vaša delovna razmerja v športu? Možnih je več odgovorov

- ☐ prostovoljno delo
- ☐ honorarno delo
- ☐ profesionalno delo
- ☐ drugo:

B11 - Ali imate poleg dela v športu še drugo zaposlitev? Možnih je več odgovorov

- ☐ ne, v športu sem zaposlena za poln delovni čas
- ☐ izven športa sem zaposlena za poln delovni čas
- ☐ izven športa sem zaposlena za delovni čas, krajši od polnega
- ☐ sem brezposelna
- ☐ drugo:

B12 - Kako ste pridobili funkcije/delovna mesta v športu? Možnih je več odgovorov

- ☐ prijava na razpis
- ☐ imenovanje
- ☐ volitve
- ☐ predlog posameznika/organa/organizacije
- ☐ drugo:

B13 - Kaj je bil povod za vašo vključitev v strokovno oz. organizacijsko delo v športu?

B14 - Kako pomembni so za vas naslednji motivi za delo v šport?

	sploh ni pomemben	ni pomemben	niti je, niti ni pomemben	je pomemben	je zelo pomemben
ustvariti boljše pogoje dela za športnike in športnice	☐	☐	☐	☐	☐
vrniti športu del tega, kar mi je dal	☐	☐	☐	☐	☐
sodelovati v športu, s katerim se ukvarja moj otrok (partner/družinski član)	☐	☐	☐	☐	☐
ostati aktivna v svojem športu	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

B15 - Kdo je vaša vzornica na področju strokovnega oz. organizacijskega ali menedžerskega dela v športu?

B16 - V katere programe za večje vključevanje žensk v šport ste bili vključeni?

B17 - Kakšnih spodbud ste deležni pri svojem delu v športu?

B18 - S katerimi ovirami se pri delu v športu srečujete? Možnih je več odgovorov

- ☐ pomanjkanje časa zaradi obveznosti v družini, gospodinjstvu
- ☐ pomanjkanje podpore družinskih članov
- ☐ slaba podpora drugih športnih delavcev
- ☐ slabo spoštovanje mojega dela
- ☐ pomanjkanje posluha za prilagoditev dela mojim potrebam
- ☐ drugo:

B19 - Kaj je po vašem mnenju vzrok za manjše vključevanje žensk v strokovno, organizacijsko in menedžersko delo v športu?

B20 - Kako ocenjujete enakopravnost žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v športu?

	popolnoma neenakopravne	precej neenakopravne	delno enakopravne	precej enakopravne	popolnoma enakopravne	ne morem oceniti
pogoji dela	☐	☐	☐	☐	☐	☐
plačilo za opravljeno delo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
možnosti napredovanja	☐	☐	☐	☐	☐	☐
odgovornost	☐	☐	☐	☐	☐	☐
drugo:	☐	☐	☐	☐	☐	☐

B21 - Kakšen je delež vaše finančne nagrade za delo v športu v primerjavi z moškimi kolegi?**B22 - Kaj predlagate za večjo enakopravnost žensk v športu?****B23 - Kaj so po vašem mnenju največje koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu?****B24 - Kaj so po vašem mnenju največje potencialne slabosti vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu?****B25 - V kateri športni panogi ste (bili) aktivni?****B26 - Kakšna je vaša šolska izobrazba?****B27 - Kakšna je vaša izobrazba v športu?**

B28 - Vaša starost:

B29 - Zakonski stan

- ☐ samska
- ☐ poročena
- ☐ izven zakonska skupnost
- ☐ ločena
- ☐ vdova

B30 - Koliko otrok imate?

B31 - Kakšna je vaša obremenjenost z vodenjem gospodinjstva?

- ☐ za gospodinjstvo skrbim sama
- ☐ za gospodinjstvo skrbim v večjem deležu kot partner oz. drugi družinski člani
- ☐ skrb za gospodinjstvo si enakomerno delim s partnerjem oz. drugimi družinskimi člani
- ☐ za gospodinjstvo pretežno skrbi partner oz. drugi družinski člani
- ☐ drugo:

PRILOGA C: REZULTATI RAZISKAVE STANJA IN MOŽNOSTI VKLJUČEVANJA ŽENSK V ŠPORT PO OCENI ŠPORTNIH ORGANIZACIJ (PANOŽNIH ZVEZ, KLUBOV, OKS)

Vprašanje: Spol osebe, ki je izpolnila vprašalnik?

Tabela: Opis vzorca oseb, ki so izpolnile vprašalnik

Spol osebe, ki je izpolnila vprašalnik	N	%
moški	4	23,5
ženska	13	76,5

Vprašanje: Delovno mesto osebe, ki je izpolnila vprašalnik na zvezi oz. pozicija v panogi?

Tabela: Delovno mesto osebe, ki je izpolnila vprašalnik na zvezi oz. pozicija v panogi

Vloga	N	%
član UO	1	3,57
članica predsedstva	1	3,57
direktor izobraževanja in treninga	1	3,57
generalni sekretar	2	7,14
podpredsednica zveze, kluba	3	10,71
predsednica komisije	1	3,57
predsednik	1	3,57
sekretar zveze	1	3,57
sekretarka	2	7,14
igralka in prostovoljna delavka v organizaciji kluba	1	3,57
vodja	1	3,57
vodja pisarne	1	3,57
ni podatka		42,86
skupaj		100,00

Vprašanje: Športna panoga in ime panožne zveze?

Tabela: Sodelujoče športne organizacije

Ime zveze	N
Atletska zveza Slovenije	2
Kegljaška zveza Slovenije	1

Mednarodna namiznoteniška zveza (ITTF)	1
Odbojarski klub	1
Planinska zveza Slovenije	1
Plavalna zveza Slovenije	1
Slovenska zveza tradicionalnega karateja	1
Smučarski skoki, Smučarska zveza Slovenije	3
Alpsko smučanje, Smučarska zveza Slovenije	1
Šah, šahovska zveza Slovenije	1
Športna zveza	1
Športna zveza občine Hrpelje-Kozina	1
Tajski boks - Slovenska zveza	1
Triatlonska zveza Slovenije	1
Združenje slovenskih športnih društev v Italiji	1
Ni odgovora	10
skupaj	28

Vprašanje: V kakšni meri imajo športnice v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj?

Tabela: Možnost enakopravnega sodelovanja športnic na različnih nivojih tekmovanj

Nivo tekmovanja	Možnosti enakopravnega sodelovanja									
	sploh nimajo		pretežno nimajo		niti imajo, niti nimajo		pretežno imajo		v celoti imajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
tekmovanja na lokalni ravni	0	0	0	0	0	0	2	9,5	19	90,5
tekmovanja na državni ravni	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90
tekmovanja na mednarodni ravni	0	0	1	5	1	5	3	15	15	75
olimpijske igre	3	21,4	0	0	1	7,1	2	14,3	8	57,1

Tabela: Opisna statistika možnosti enakopravnega sodelovanja športnic na različnih nivojih športnih tekmovanj

Vloge	N	Aritmetična sredina ocene enakopravnosti sodelovanja športnic na tekmovanjih	Standardni odklon
tekmovanja na lokalni ravni	21	4,90	0,301
tekmovanja na državni ravni	20	4,90	0,308
tekmovanja na mednarodni ravni	20	4,60	0,821
olimpijske igre	14	3,86	1,657

Vprašanje: V kakšni meri imajo trenerke v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih področjih?

Tabela: Možnost enakopravnega sodelovanja trenerk na različnih nivojih športnih tekmovanj

Nivo tekmovanja	Možnosti enakopravnega sodelovanja									
	sploh nimajo		pretežno nimajo		niti imajo, niti nimajo		pretežno imajo		v celoti imajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
tekmovanja na lokalni ravni	1	5,6	0	0	0	0	3	16,7	14	77,8
tekmovanja na državni ravni	0	0	0	0	1	5,90	1	5,90	15	88,2
tekmovanja na mednarodni ravni	0	0	2	13,3	2	13,3	0	0	11	73,3
olimpijske igre	5	38,5	2	15,4	1	7,7	0	0	5	38,5
klub	0	0	0	0	3	17,6	1	5,9	13	76,5
reprezentanca	1	6,7	1	6,7	1	6,7	1	6,7	11	73,3
rekreativna raven	0	0	0	0	1	5,9	3	17,6	13	76,5
šolska športna tekmovanja	1	6,7	0	0	0	0	3	20,0	11	73,3

Tabela: Opisna statistika možnosti enakopravnega sodelovanja trenerk na različnih nivojih športnih tekmovanj

Vloge	N	Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja trenerk na tekmovanjih	Standardni odklon
Tekmovanja na lokalni ravni	18	4,61	,979
Tekmovanja na državni ravni	17	4,82	,529
Tekmovanja na mednarodni ravni	15	4,33	1,175
Olimpijske igre	13	2,85	1,864
klub	17	4,59	,795
reprezentanca	15	4,33	1,291
rekreativna raven	17	4,71	,588
šolska športna tekmovanja	15	4,53	1,060

Vprašanje: V kakšni meri imajo sodnice v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja na različnih področjih?

Tabela: Možnost enakopravnega sodelovanja sodnic na različnih nivojih športnih tekmovanj

Nivo tekmovanja	Možnosti enakopravnega sodelovanja									
	sploh nimajo		pretežno nimajo		niti imajo, niti nimajo		pretežno imajo		v celoti imajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tekmovanja na lokalni ravni	0	0	2	11,8	0	0	2	11,8	13	76,5
Tekmovanja na državni ravni	0	0	2	11,8	0	0	2	11,8	13	76,5
Tekmovanja na mednarodni ravni	2	11,8	2	11,8	1	5,9	0	0	12	70,6
Olimpijske igre	5	41,7	2	16,7	0	0	0	0	5	41,7
Klub	0	0	3	18,8	0	0	1	6,3	12	75,0
Šolska športna tekmovanja	0	0	2	13,3	0	0	2	13,3	11	73,3

Tabela: Opisna statistika možnosti enakopravnega sodelovanja sodnic na različnih nivojih športnih tekmovanj

Vloge	N	Aritmetična sredina ocene možnosti enakopravnega sodelovanja sodnic na tekmovanjih	Standardni odklon
Tekmovanja na lokalni ravni	17	4,53	1,007
Tekmovanja na državni ravni	17	4,53	1,007
Tekmovanja na mednarodni ravni	17	4,06	1,560
Olimpijske igre	12	2,83	1,946
klub	16	4,38	1,204
šolska športna tekmovanja	15	4,47	1,060

Vprašanje: V kakšni meri imajo ženske v vaši športni panogi možnost enakopravnega opravljanja menedžerskih funkcij?

Tabela: Možnost enakopravnega opravljanja menedžerskih funkcij

Vloga	Možnosti enakopravnega sodelovanja									
	sploh nimajo		pretežno nimajo		niti imajo, niti nimajo		pretežno imajo		v celoti imajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Predsednica zveze	1	6,3	2	12,5	0	0	4	25,0	9	56,3
Podpredsednica zveze	1	7,1	1	7,1	1	7,1	3	21,4	8	57,1
Izvršna direktorica zveze	3	25,0	1	8,3	0	0	3	25,0	5	41,7

Vloga	Možnosti enakopravnega sodelovanja									
	sploh nimajo		pretežno nimajo		niti imajo, niti nimajo		pretežno imajo		v celoti imajo	
Generalna sekretarka zveze	1	6,7	1	6,7	0	0	4	14,3	9	32,1
Predsednica kluba	0	0	1	7,7	2	15,4	2	15,4	8	61,5
Podpredsednica kluba	0	0	1	7,7	2	15,4	2	15,4	8	61,5
Izvršna direktorica kluba	0	0	1	9,1	2	18,2	2	18,2	6	54,5
Generalna sekretarka kluba	0	0	1	7,1	2	14,3	3	21,4	8	57,1

Vprašanje: V kakšni meri imajo ženske v vaši športni panogi možnost enakopravnega sodelovanja v organizacijskem delu?

Tabela: Možnost enakopravnega sodelovanja žensk v organizacijskem delu

Nivo tekmovanja	Možnosti enakopravnega sodelovanja									
	sploh nimajo		pretežno nimajo		niti imajo, niti nimajo		pretežno imajo		v celoti imajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tekmovanja na lokalni ravni	1	4,8	0	0	1	4,8	3	14,3	16	76,2
Tekmovanja na državni ravni	1	5	1	5	0	0	2	10	16	80
Tekmovanja na mednarodni ravni	2	11,8	0	0	1	5,9	2	11,8	12	70,6
olimpijske igre	4	33,3	2	16,7	1	8,3	0	0	5	41,7
upravni organi kluba	0	0	1	5,3	2	10,5	2	10,5	14	73,7
upravni organi panožne zveze	0	0	1	5,9	2	11,8	0	0	14	82,4
delovanje reprezentance	0	0	2	11,8	2	11,8	2	11,8	11	64,7

Tabela: Opisna statistika možnosti enakopravnega sodelovanja žensk v organizaciji tekmovanj

Nivo tekmovanja	N	Aritmetična sredina možnosti ocene enakopravnosti sodelovanja v organ. tekmovanj	Standardni odklon
Tekmovanja na lokalni ravni	21	4,57	,978
Tekmovanja na državni ravni	20	4,55	1,099
Tekmovanja na mednarodni ravni	17	4,29	1,359
olimpijske igre	12	3,00	1,859
upravni organi kluba	19	4,53	,905
upravni organi panožne zveze	17	4,59	,939
delovanje reprezentance	17	4,29	1,105

Vprašanje: Kateri dejavniki so pomembni pri izbiri kadrov za strokovno in organizacijsko-menedžersko delo v vaši panogi?

Tabela: Dejavniki izbire kadrov za strokovno in organizacijsko-menedžersko delo

Dejavniki izbire na delovno mesto	Stopnja pomembnosti									
	sploh ni pomembno		ni pomembno		niti je, niti ni pomembno		pomembno		zelo pomembno	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
predhodne delovne, organizacijske oz. vodstvene izkušnje	0	0,00	0	0,00	3	18,75	7	43,75	6	37,50
predhodne izkušnje v športni panogi	0	0,00	2	13,33	3	20,00	5	33,33	5	33,33
vizija in njeno izpolnjevanje	0	0,00	1	6,25	0	0,00	5	31,25	8	50,00
dobri predhodni rezultati in dosežki	0	0,00	3	18,75	2	12,50	8	50,00	3	18,75
kompetence	0	0,00	0	0,00	2	12,50	6	37,50	8	50,00
strokovna usposobljenost	0	0,00	1	6,25	2	12,50	5	31,25	8	50,00
fleksibilnost	0	0,00	3	20,00	2	13,33	3	20,00	7	46,67
spol	8	53,33	5	33,33	1	6,67	0	0,00	1	6,67
finančna perspektiva	2	13,33	5	33,33	2	13,33	4	26,67	2	13,33
pozitivne vrednote in usmerjenost k dobrim medosebnim odnosom	0	0,00	0	0,00	1	6,25	6	37,50	9	56,25
formalna usposobljenost	1	6,67	2	13,33	4	26,67	4	26,67	4	26,67

Vprašanje: Kaj menite o uvajanju ženskih kvot v strokovno in organizacijsko delo vaše panožne zveze?

Tabela: Mnenje o uvajanju ženskih kvot v strokovno in organizacijsko delo

	Stopnja pomembnosti									
	sploh se ne strinjam		se ne strinjam		niti se strinjam, niti se ne strinjam		se strinjam		popolnoma se strinjam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
kvote za ženske	2	10,5	2	10,5	6	31,6	6	31,6	3	15,8

Vprašanje: Kaj je po vašem mnenju najpogostejši povod za vključitev žensk v strokovno oz. organizacijsko delo v vaši športni panogi?

Tabela: Povod za vključitev žensk v strokovno oz. organizacijsko delo

Odgovor	N	%
v šport vključen otrok, mame otrok	2	7,2
ambicija, lastno angažiranje	2	7,2
bivše športnice želijo ostati aktivne v športu	2	7,2
volja in ljubezen do športne panoge	2	7,2
želja po razvoju športa	1	3,6
dobre organizacijske sposobnosti	1	3,6
uspešnost	1	3,6
pridnost, zanesljivost, organiziranost	1	3,6
redoljubnost	1	3,6
motivacija za delo	1	3,6
družbena odgovornost, načelnost	1	3,6
kilometrini , strokovnost	1	3,6
razpis	1	3,6
ni odgovora	12	42,8
skupaj	28	100,0

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju največje koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v vaši športni panogi?

Tabela: Koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo

Odgovor	N	%
različna mnenja, drugačen pogled, zmožnost videti neko rešitev iz različnih perspektiv	3	10,8
disciplina, red	2	7,2
organiziranost	2	7,2
enakopravnost, so popolnoma enakopravne in sposobne	2	7,2
boljše razumevanje potreb športnic, drugačen pristop k delu in reševanju težav	1	3,6
uravnoteženost pri delu, vrednotah, širši pogled, boljše delovno vzdušje	1	3,6
večja preglednost in točnost delovanja zveze	1	3,6
vključene ženske imajo motivacijo in se nenehno izkazujejo	1	3,6
dobro vodenje	1	3,6
strokovnost	1	3,6
enaki pogoji dela in boljši kadrovski pristop	1	3,6
odgovornost, pripadnost, predanost, družbena odgovornost.....	1	3,6
organizacijske	1	3,6
ni odgovora	10	36,0
skupaj	28	100,0

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju potencialne slabosti večjega vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v vaši športni panogi?

Tabela: Potencialne slabosti večjega vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo

Odgovor	N	%
jih ni	3	10,8
pomanjkanje časa, slabša produktivnost zaradi pomanjkanja časa	2	7,2
izpad zaradi porodne in družinskega življenja, ne morejo biti toliko odsotne od družine	2	7,2
prevzamejo preveč dela, ki ga drugi ne želijo opravljati	1	3,6
konkurenca	1	3,6
amaterizem	1	3,6
bojazen, da ne bo dobro opravljala svojega dela, premalo samozavesti	1	3,6
preveč konfliktov	1	3,6
pri nas nimamo težav in že ves čas odlično sodelujemo; če je prava energija ni ovir	1	3,6
žensk, ki bi imele ambicije delovati v klubih in zvezah, ne najdemo; največ se odzovejo na povabila pri delu z mladimi, zelo redko pa na kakšne druge funkcije	1	3,6
ni odgovora	14	50,0
skupaj	28	100,0

Vprašanje: Kako ocenjujete enakopravnost ženske v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v vaši športni panogi?

Tabela: Enakopravnost ženske v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela

	popolnoma neenakopravno		precej neenakopravno		delno enakopravno		precej enakopravno		popolnoma enakopravno		ne morem oceniti	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
pogoji dela	1	5,9	1	5,9	2	11,8	4	23,5	8	28,6	1	5,9
plačilo za opravljeno delo	1	5,9	3	17,6	2	11,8	2	11,8	6	35,3	3	17,6
možnosti napredovanja	1	5,9	2	11,8	3	17,6	2	11,8	8	47,1	1	5,9
odgovornost	1	5,9	1	5,9	2	11,8	2	11,8	10	58,8	1	5,9

Vprašanje: Kaj predlagate za večjo enakopravnost žensk v vaši športni panogi?

Tabela: Predlogi za večjo enakopravnost žensk

Odgovor	N	%
ženske kvote, zahteva po vključitvi žensk (kvote 2 petini) in zahteva po vsaj 1 kandidatki za menedžerska mesta	2	7,2
funkcioniramo odlično, pri tem nam je zgled naša svetovna organizacija IFMA.	1	3,6

menim, da enakopravnost imamo, vzroke - zakaj sodelovati ne želijo - bi morale ženske najti pri sebi	1	3,6
možnost	1	3,6
neke smernice, da je potrebno uvesti bolj enakopravno delovno okolje	1	3,6
posebej organizirana izobraževanja za spodbujanje žensk za delo trenerk, sodnic, organizatorok	1	3,6
stimulativno naravnane pogodbe o zaposlitvi	1	3,6
več aktivnosti vodstva v posamezni športni panogi	1	3,6
večjo promocijo športa v medijih, večja vključenost elitnih tekmovalk v promocijo in spodbujanje žensk.	1	3,6
vključitev v odbore OKS-ZSZ	1	3,6
mnenje, da enakopravnost obstaja, da ni treba kaj spreminjati	2	7,2
ni odgovora	15	53,6
skupaj	28	100

Vprašanje: Na katerih področjih bi bilo možno vključevanje žensk v vaši športni panogi?

Tabela: Na katerem področju bi bile potrebne ženske

Odgovor	N
kadrovske, vodstvene, organizacijske področja	1
kot trenerke	1
mednarodnih, IO, odbori	1
na vseh področjih rabimo kadre	5
Naša strategija je jasna in jo kvalitetno peljemo. Vsekakor pa je ena ovira in sicer prepotrebna zaposlitev strokovne osebe za potrebe športnega menedžmenta, za katerega so potrebna finančna sredstva.	1
nimamo zadržkov, čisto na vseh področjih lahko koristno delujejo	1
organizacija dela	1
Športnice, organizacijsko področje tekem, dogodkov, seminarjev, izobraževanj, vključenost v delovna telesa zveze in vodilne funkcije	1
v vseh področjih, več tudi pri vodstvenih funkcijah	1

Vprašanje: Kakšne programe spodbud za povečanje vključevanja žensk imate v vaši športni panogi?

Tabela: Programi spodbud za povečanje vključevanja žensk

Odgovor	N
jih nimamo	7
ne vemo	1
Ni potrebe, ker je razmerje obeh spolov primerno	1

ni teh težav, veseli smo vsakega trenerke-ja, ki je pripravljen delat	1
Poseben program za popularizacijo triatlona pri družinah in ženskah	1
Pri nas je kar nekaj prostovoljk, ki družbeno odgovorno prispevajo k trajnostnem razvoju. Vključeni smo v številne društvene, zvezne in mednarodne projekte. Naši programi so zanimivi in vabljivi zato ženske radi pristopajo. V lanskem letu smo se pridružili projektu pri ZN - Unit Nations "Violence Against Women", ob katerem se bomo letos povezali z šolami, kjer bo naša mednarodna sodnica skupaj z vrhunskimi športniki ozaveščala mladino PROTI NASILJU med vrstniki, dekleti ženskami.....	1
spodbujanje žensk k sodelovanju	1

PRILOGA Č: REZULTATI RAZISKAVE ŽENSKE V ŠPORTNEM MENEDŽMENTU

Vprašanje: Vaša starost?

Tabela: Povprečna starost anketirank

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina povpr.starosti	Standardni odklon
Starost	151	17	66	37,75	11,59

Vprašanje: Kakšna je vaša šolska izobrazba?

Tabela: Izobrazba anketirank

Stopnja izobrazbe	N	%
4 srednja poklicna šola	2	1,32
5 srednja šola	39	25,83
višja strokovna izobrazba	10	6,62
visokošolska, 1. bolonjska stopnja	25	16,56
univerzitetna izobrazba	55	36,42
2. bolonjska stopnja	6	3,97
znanstveni magisterij	5	3,31
doktorat	5	3,31
ni odgovora	4	2,65

Vprašanje: Zakonski stan?

Tabela Zakonski stan anketirank

Zakonski stan	N	%
samska	36	24,49
poročena	53	36,05
izven zakonska skupnost	46	31,29
ločena	9	6,12
vdova	3	2,04
skupaj	147	100

Vprašanje: Koliko otrok imate?

Tabela : Število otrok anketirank

Število otrok	N	%
0	55	40,74
1	23	17,04
2	46	34,07
3	11	8,15
skupaj	135	100

Tabela: Povprečno število otrok anketirank

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetična sredina števila otrok	Standardni odklon
Število otrok	147	0	3	1,10	1,04

Vprašanje: Kakšna je vaša obremenjenost z vodenjem gospodinjstva?

Tabela: Obremenjenost z vodenjem gospodinjstva

Odgovori	N	%
za gospodinjstvo skrbim sama	46	31,29
za gospodinjstvo skrbim v večjem deležu kot partner oz. drugi družinski člani	47	31,97
skrb za gospodinjstvo si enakomerno delim s partnerjem oz. drugimi družinskimi člani	45	30,61
za gospodinjstvo pretežno skrbi partner oz. drugi družinski člani	6	4,08
drugo: nobena, s partnerjem si deliva, starši in sama	3	2,04
skupaj	147	100

Vprašanje: Športna panoga?

Tabela: Športna panoga, v kateri so bile aktivne anketiranke

Športna panoga	N	%
atletika	31	17,61
streljanje	12	6,82
odbojka	10	5,68
ples	9	5,11

plavanje	8	4,55
judo	8	4,55
alpsko smučanje	8	4,55
rokomet	7	3,98
košarka	7	3,98
športna gimnastika	6	3,41
nogomet	5	2,84
umetnostno drsanje	4	2,27
karate	4	2,27
triatlon	3	1,70
smučarski skoki	3	1,70
planinstvo (pohodništvo, plezanje)	3	1,70
orientacija	3	1,70
kolesarstvo	3	1,70
floorball	3	1,70
Cheer ples	3	1,70
tenis	2	1,14
tek na smučeh	2	1,14
šah	2	1,14
ritmična gimnastika	2	1,14
namizni tenis	2	1,14
ju jitsu	2	1,14
jadranje	2	1,14
hokej	2	1,14
golf	2	1,14
umetnostno kotalkanje	1	0,57
Tajski boks	1	0,57
taekwondo	1	0,57
sabljanje	1	0,57
rolanje	1	0,57
rokomet	1	0,57
predšolska športna vadba	1	0,57
paraolimpijski športi	1	0,57

kotalkanje	1	0,57
Kendo	1	0,57
kegljanje	1	0,57
fitnes	1	0,57
brezkontaktni ameriški nogomet	1	0,57
borilni športi	1	0,57
boks	1	0,57
balinanje	1	0,57
badminton	1	0,57
alpinizem	1	0,57

Vprašanje: Izobrazba v športu?

Tabela: Izobrazba anketirank v športu

Stopnja izobrazbe	N	%
1. dan	1	0,66
4. dan	1	0,66
inštruktor	8	5,26
mednarodni inštruktor	1	0,66
mentor	1	0,66
opravljeni strokovni seminarji	1	0,66
vodnik	1	0,66
vaditelj	21	13,82
vaditelj 2	2	1,32
strokovni delavec 1	1	0,66
trener 6/2; dipl. trener	6	3,95
FŠP – prof. ŠVZ	8	5,26
A licenca	6	3,95
B licenca	1	0,66
C licenca	4	2,63
D licenca	4	2,63
licenca	1	0,66
trenerka 3	3	1,97

trenerka 2. stopnja	6	3,29
trener	29	19,08
trener 1	2	1,32
višji trener	1	0,66
trener mednarodno izobraževanje	2	1,32
diplomirana plesalka, koreografinja VS (6/2) in plesna učiteljica	1	0,66
sodnica	8	5,26
mednarodna sodnica	3	1,97
sodnica D	1	0,66
učitelj plesa	1	0,66
učitelj 3	3	1,97
nimam je	8	5,26
ni odgovora	16	10,53
skupaj	152	100

Vprašanje: Katere vloge imate oz. ste imeli v športu in kako dolgo?

Tabela: Vloge, ki so jih imele anketiranke in njihovo trajanje

Vloga	do 5 let		od 5 do 10 let		od 11 do 15 let		od 16 do 20 let		več kot 20 let		Skupaj	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
športnica	20	9,01	63	28,38	64	28,83	32	14,41	43	19,37	222	83,46
trenerka	57	37,25	40	26,14	25	16,34	8	5,23	23	15,03	153	57,52
pomočnica trenerja/trenerke	77	82,80	9	9,68	4	4,30	2	2,15	1	1,08	93	34,96
sodnica	37	49,33	12	16,00	10	13,33	8	10,67	8	10,67	75	28,20
zapisničarka	35	51,47	16	23,53	11	16,18	3	4,41	3	4,41	68	25,56
predsednica kluba/zveze	25	44,64	13	23,21	9	16,07	5	8,93	4	7,14	56	21,05
podpredsednica kluba/zveze	14	56,00	4	16,00	5	20,00	1	4,00	1	4,00	25	9,40
članica upravnega odbora kluba/zveze	56	49,12	26	22,81	13	11,40	8	7,02	11	9,65	114	42,86
članica komisije (odbora, sekcije) pri klubu/zvezi	38	45,78	26	31,33	7	8,43	2	2,41	10	12,05	83	31,20
delo v administraciji kluba/zveze	52	41,60	32	25,60	16	12,80	9	7,20	16	12,80	125	46,99
novinarka	12	50,00	10	41,67	2	8,33	0	0,00	0	0,00	24	9,02
članica strokovnega tima ekipe/reprezentance	26	42,62	22	36,07	8	13,11	2	3,28	3	4,92	61	22,93
članica zdravstvenega tima ekipe/reprezentance	5	55,56	2	22,22	0	0,00	2	22,22	0	0,00	9	3,38
članica predsedstva mednarodne zveze	2	40,00	1	20,00	1	20,00	0	0,00	1	20,00	5	1,88

upravljanje infrastrukture za šport in prosti čas (športni centri, dvorane, bazeni, zavodi za šport)	11	68,75	3	18,75	1	6,25	0	0,00	1	6,25	16	6,02
športna industrija (športni proizvodi in storitve, športni programi v turizmu, marketing...)	16	59,26	7	25,93	2	7,41	1	3,70	1	3,70	27	10,15
drugo:	13	48,15	6	22,22	5	18,52	1	3,70	2	7,41	27	10,15

Graf: Vloga anketirank in trajanje vpetosti v to vlogo



Vprašanje: V kakšni meri imate (ste imeli) možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj?

Tabela: Možnost enakopravnega sodelovanja na različnih nivojih športnih tekmovanj

Vrsta športnega tekmovanja	sploh nimam		pretežno nimam		niti imam, niti nimam		pretežno imam		v celoti imam	
tekmovanja na lokalni ravni	7	3,78	11	21,15	10	22,73	42	35,90	105	38,89
tekmovanja na državni ravni	20	10,81	15	28,85	8	18,18	40	34,19	90	33,33
tekmovanja na mednarodni ravni	43	23,24	17	32,69	17	38,64	25	21,37	54	20,00
olimpijske igre	102	55,14	6	11,54	5	11,36	8	6,84	17	6,30
drugo: šport invalidov	13	7,03	3	5,77	4	9,09	2	1,71	4	1,48
skupaj	185	100	52	100	44	100,00	117	100,00	270	100,00

Vprašanje: Kaj je bil povod za vašo vključitev v strokovno oz. organizacijsko delo v športu?

Tabela: Povod za vključitev v strokovno oz. organizacijsko delo v športu

Področje	odgovor	N	%
----------	---------	---	---

Ljubezen, veselje, rada imam šport, zanimalo	ljubezen do športa	9	50
	strast do športa	4	
	veselje do organizacije, veselje do vodenja in organiziranja v športu	3	
	veselje do športa	9	
	veselje do tega športa, ki izhaja še iz tekmovalnih dni, pozitivni spomini iz časa mojega treniranja	2	
	moje zanimanje, zanimanje za šport, zanimanje za športno panogo, vedno me je zanimalo, da bi postala trenerka, že tudi medtem ko sem bila igralka	5	
	največ znanja in veselja v športu	1	
	povod je to, da obožujem šport, in posebej občutek, ko so napredki z otroci vidni	1	
	šport mi je bil všeč in sem si rekla zakaj pa ne bi pomagala pri izvedbi in razširitvi tega kar rada počnem.	1	
	povezanost s športom, življenje s športom, šport je del mojega življenja, stil življenja, želja, izobrazba	3	
	predanost športu, entuziazem	2	
	ukvarjati se z delom, ki te izpolnjuje	2	
	Želja, lastna želja, interes,	4	
	želja po učenju novega in napredovanju, želja po opravljanju dela na tem področju, želja za delom v športu	3	
	želja, da se preizkusim v vlogi trenerke rokometa po zaključeni igralski karieri in dokončani fakulteti za šport.	1	
Zaključek športne kariere; Aktivna kariera	poškodba in konec športne poti		18
	nezmožnost igranja odbojke zaradi poškodbe... torej sem si želela vsaj delati v športu, še posebej odbojki	2	
	dolgoletni trening in tesna povezanost z organizacijo	1	
	dolgoletno delovanje v športu	1	
	lastna aktivnost v tekmovalnem športu, lastna športna kariera, samoudejstvovanje v športu, vključenost v športno panogo v mladih letih	5	
	nadaljevanje športne kariere in ostati aktivna v svojem športu	5	
	pavziranje igralske kariere zaradi trenutnih zdravstvenih težav	1	
	že od malega sem vključena v svet športa, glavni povod sta bila starša, ki sta tudi angažirana v svetu športa.	1	
	že od malega sem v športu, sodnica že od 16. leta, po končani fakulteti za šport sem se lahko takoj zaposlila v športnem društvu.	1	
	propad ženske ekipe zaradi majhnih vložkov in želja po tem, da kljub temu nadaljujem s šahom	1	
Rada delam z	uživam v delu z mladimi, z otroci	3	10
	rada delam z ljudmi	1	

otroki, mladimi, ljudmi	možnost dela z mlajšimi,	1	
	veselje do športa, otrok,	1	
	zanimanje za vodenje otrok	3	
Želja po razvoju panoge	da bi omogočila razvoj športne panoge, s katero se ukvarjam	1	20
	drugače ni šlo, saj sem eden od idejnih ustanoviteljev tajskega boksa v Sloveniji	1	
	potreba po izboljšanju stanja v posamezni športni panogi (pomanjkanje strokovnega kadra	1	
	možnost narediti nekaj na področju razvoja športa	1	
	želja po razvoju športa, panoge, želja po izboljšavah	6	
	pomoč drugim, pomoč pri vodenju kluba ter razbremenitev podpredsednika, kakorkoli pomagati, pomagati športnikom, želja po pomoči pri organizaciji dela v klubu	6	
	izboljšati nivo športa, želja po spremembah in izboljšavah pogojev za športnike, po večji enakopravnosti žensk v športu - zato sem bila pobudnica ustanovitve komisije za ženske pri evropski komisiji za odbojko invalidov	2	
	pridobivanje novih tekmovalcev	1	
	ustanovitev kluba v kraju, kjer prej ta športna panoga ni obstajala	1	
	Razvijanje športa, da klub ne propade, razvoj športa v regiji	2	
	želja vplivati na spremembe oz. izboljšava obstoječega stanja	1	
	prostovoljno vključevanje	2	
Posredo- vanje izkušenj	dejstvo, da smo vsi potrebni in da je prav, da kar smo dobrega prejeli in nabrali posredujemo drugim (mlajšim generacijam)	2	9
	želja pokazati otrokom lepote atletike in jim omogočiti razvoj njihovega talenta	1	
	prenašanje mojega znanja na mlajše, posredovati svoje znanje mlajšim generacijam	3	
	želja po predajanju znanja in izkušenj, dolgoletne izkušnje kot športnica, prenašanje znanja na mlade	2	
	želja prispevati nazaj v šport oz. športu ter tekmovalcem pomagati pri napredovanju ter zastopanju njihovih želja in potreb	1	
Vključe- vanje v šport otrok, partnerja	da bi sledila svojemu otroku, razvoj športne kariere lastnih otrok	9	15
	družina (mož je atletski trener, hčerki trenirata atletiko)	2	
	družinske vezi in več časa na razpolago, ker sem upokojenka	1	
	družinski vzor	2	
	hči, ki je aktivno trenirala vrhunski program športa 13 let	1	
Priložnost za delo	povabilo iz lokalnega kluba, povabilo lokalne skupnosti, povabilo predsednika društva, v klub sem bila povabljen, da delam z mlajšimi deklicami, in nato tudi kot sekretar.	4	24
	brezposelnost, ustrezna izobrazba in usposobljenost za to vrsto dela,	2	
	pomanjkanje trenerskega kadra, pomanjkanje kadra na tem področju v JV Sloveniji, ni bilo dovolj ljudi, potreba	4	

	moja izobrazba; sem diplomantka FŠ in bivša športnica, poklicna pot prof. športne vzgoje	2	
	ponudba za novo delovno mesto, potreba (kluba), imenovanje, prošnja za vodenje zveze, trenutna potreba po tem delu, zaposlitev.	6	
	odstop prejšnje funkcionarke	1	
	prijava na razpis za delovno mesto, ki sem ga potem dobila in tukaj sem se našla, ker imam rada šport in vse kar je povezano z njim	1	
	tok dogodkov	1	
	trenersko delo v klubu	1	
	v mladosti sem se ukvarjala s športom, sedaj sem pa zaposlena v SKB, ki je glavni sponzor OKS	1	
	znanje kitajščine	1	
Strokovna usposobljenost oz. izkušnje	Izkušnje, izkušnje s tem športom	2	14
	poznavanje dela	2	
	izobrazba in strokovnost, študij na fakulteti za šport, študij te plesne zvrsti in strokovno izobraževanje, diplomirana trenerka odbojke	6	
	zavedanje kompetence na tem področju	1	
	znanja in izkušnje	2	
	povezovanje mojega poklica v zdravstvu z športom	1	
	sama sem trenirala nogomet, sedaj poučujem športno vzgojo	1	
	organizacijske sposobnosti, vodstvene sposobnosti	4	
Odnos do kluba	pripadnost klubu	2	5
	trud in rezultati igralk in trenerjev	1	
	nezadovoljstvo v prejšnjem klubu (občutek nemoči in podtikanja, oz. neodobravanje sodelavcev za moje ideje v pretežno moškem športu, ker sem ženska)	1	
	po študiju sem se vrnila v klub in začela pomagati pri mlajših kategorijah, vse skupaj sem začela delat bolj resno, ko so klubski strelci prešli v reprezentanco in sem začela pomagat kot pomočnica vodje reprezentance	1	
Drugo	drug strokovni delavec	1	8
	pridobiti izkušnje,	1	
	večletno sodelovanje in pomoč	1	
	dovolj prostega časa	1	
	domača podpora	1	
	nova izkušnja, raziskovanje športa iz drugega vidika, študentsko delo	1	
	službena dolžnost, delam profesionalno v športu	1	
	v začetku (l.1990) narava rednega dela (v to in kasneje v slovenski vojski), kasneje zanimanje za strelski šport in delo predvsem z mladimi	1	

Vprašanje: Kako pomembni so za vas naslednji motivi za delo v šport?

Tabela: Motivi za delo v športu

Motivi	sploh ni pomemben		ni pomemben		niti je, niti ni pomemben		je pomemben		je zelo pomemben		skupaj	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ustvariti boljše pogoje dela za športnike in športnice	0	0,00	0	0,00	2	1,14	45	25,57	129	73,30	176	100
vrniti športu del tega, kar mi je dal	0	0,00	7	4,07	17	9,88	64	37,21	84	48,84	172	100
sodelovati v športu, s katerim se ukvarja moj otrok (partner/družinski član)	19	11,66	14	8,59	37	22,70	48	29,45	45	27,61	163	100
ostati aktivna v svojem športu	3	1,76	7	4,12	13	7,65	65	38,24	82	48,24	170	100
drugo:	3	5,77	2	3,85	5	9,62	16	30,77	26	50,00	52	100

Odgovori drugo:

- celostni način poučevanja skozi športno dejavnost
- celostni razvoj
- izboljšati položaj športnikov invalidov
- delo me osrečuje in v njem uživam
- odgovornost do okolja
- omogočiti vsem dostop do športne aktivnosti in omejiti izrabo športa in športnikov v tržne namene
- pomagati, pomagati otrokom in tudi odraslim do zdravega načina življenja
- pripadnost
- razširiti našo zvrst športa
- šport kot stil življenja
- ustvariti boljše pogoje za delo (tudi žensk) in da to zmorem tudi sama
- V Slovenski prostor želimo vrniti duh etike, morale, zmagovitosti, odločnosti... Pomen in čast biti reprezentant svoje domovine in enakost med športi in športniki in panogami.

- vplivati na spremembe na področju športa
- zdravje

Vprašanje: Kdo je vaša vzornica na področju strokovnega oz. organizacijskega ali menedžerskega dela v športu?

Tabela: Vzornice anketirank na področju strokovnega oz. organizacijskega ali menedžerskega dela v športu

Odgovor	N
Je nimam	41
dr. Marta Bon	4
Petra Majdič	4
Brigita Bukovec	2
Tjaša Andree Prosenc	2
jih je več	2
bivša trenerka, trener	2
moj oče	2
mama	1
predsednik zveze	1
predvsem tuje tekmovalke	1
šef	1
Brigita Langerholc Žager	1
Alenka Škreblin	1
Anja Freser	1
Irena Petan	1
Claude Onesta	1
Hope Powell	1
Majda Raušel	1
Kori Ade	1
Marit Breivik	1
Marja-Liisa Samroja	1
Marjeta Veber Marton	1
Milan Šimunič	1
Milija Tomšič	1
Nastja Milič, odbornica mojega društva in so-tekmovalka	1
Patricia Steulet	1
Urška Žolnir, trenerka	1

ruska trenerka Irina Vinner	1
Zdenka Dežman	1
Zdravnica ekipe FC Chelse	1
Violeta Bulc, sicer zdaj je v politiki	1
Tomislav Tiringier	1
Moje vzornice niso le iz športne sfere, zato zajemam stvari v širšem kontekstu povezljivosti in so moji vzorniki vsi, ki svoje delo opravljajo družbeno odgovorno in so dosegli in presegli zastavljeno. Sem inovativna in me veselijo novi izzivi.	1
Nimam vzornikov iz tega področja. moji vzorniki so umetniki iz različnih umetnostnih področij in se zato vsega lotevam iz tega principa.	1
delam po svojem občutku in z vso energijo, ki jo imam	1
imam vzornico	1
več žensk v strelskem športu	1
vse tiste ženske, ki veliko delajo za kulisami in niso deležne posebnih pohval	1
sama sebi	1
skupaj	91

Vprašanje: V katere programe za večje vključevanje žensk v šport ste bili vključeni?

Tabela: Vključenost v programe za večje vključevanje žensk v šport

Programi	N
seminarji povezani s posameznimi športi (rokomet, košarka, odbojka, brezkontaktni ameriški nogomet, atletika)	9
Women`s leadership seminar	1
tek za ženske	1
trenerke v rokometu	1
izobraževanje položaj žensk v športu v Franciji	1
kongresi fizioterapevtov Slovenije, izobraževanja	2
zavod za šport, aktivne počitnice...	1
programe UEFE in NZS	1
seminar za mednarodno sodnico	1
sodelujemo v številnih mednarodnih projektih	1
športna rekreacija	1
programi ritmične gimnastike	1
Unesco	1

v razne pobude v zamejstvu	1
ni dovolj denarja (moški imajo prednost, tako da ne ostane dovolj za ženske)	1
javna dela	1
nobene, saj moj primarni motiv za delovanje v športu ni poudarjanje moje biološke danosti - da sem se rodila/utelesila v to življenje kot ženska/z ženskimi genitalijami, temveč, ker premorem znanje in voljo za deljenje znanja. V športu, npr. na trenerski funkciji, ne želim biti primarno percepirana kot "ženska", temveč kot bitje, ki deli znanje drugim bitjem. Mislim, da tip genitalij (prirojenih ali skozi življenje pridobljenih) tu ne bi smel biti kakršenkoli faktor	1
nobenega	96

Vprašanje: Kakšnih spodbud ste deležni pri svojem delu v športu?

Tabela: Spodbude pri delu v športu

Področje	odgovor	Fo	Fp
Ni spodbud	nisem deležna spodbud, nobenih, razen svojega veselja, nobenih, kvečjemu obratno	20	20
Samomotivacija	se samo-spodbujam, jih ni dosti s strani drugih, sama sebi dajem spodbude in motivacijo, spodbuda mi je to, da presežem moške v določenih pogledih treninga, le lastne ambicije. razen osebne motivacije, nobenih, samo-motivacija, kolikor sem, smo same aganžirane, osebno izpopolnjevanje	7	7
Pohvale	pohvale, kakšna pohvala očeta ali zunanjega, pohvala sodelavcev, pohvala župana, lokalne skupnosti oz. občine, in udeležencev, vsaka pohvala za dobro opravljeno delo je za mene vzpodbuda, ustna pohvala, pohvale staršev, za dosežene uspehe kot trener pohvale staršev in drugih članov kluba	17	17
Zadovoljstvo udeležencev	zadovoljni otroci, zadovoljni otroci in starši, zadovoljstvo vadečih, veselje otrok, zadovoljstvo otrok (tekmovalcev) in staršev z mojim delom, kar se kaže z vse večjim številom vpisov v klub, kjer otroci dolgo ostajajo ter rezultati tekmovalcev samo veselja mojih atletov ob dobrem rezultatu in ponosa njihovih staršev, le veselje do uspešne sezone in uspešno izvedenih dogodkov..., odziv staršev in otrok, zadovoljstvo, najlepša in zame najpomembnejša spodbuda je nasmeš otrok, ki prihajajo v telovadnico,	9	9
	zaupanje staršev športnikov, ki trenirajo v našem društvu	1	
Rezultati	dobre uvrstitve, dobri rezultati, opravljeno delo in rezultati so spodbuda za nadaljnje delo, uspehi kluba, dobri rezultati kluba, edina spodbuda so rezultati športnikov, napredek športnikov in trenerjev, uspehi obojih, uspehi, ki jih dosegamo na tekmovanjih ter kolegijski odnosi, uspehi varovancev in njihovo zadovoljstvo, potrditev staršev, spodbuda so uspehi pri aktivnostih	9	9
Osebnostno zadovoljstvo	osebno zadovoljstvo po dobro opravljenem delu, zadovoljstvo s sabo	2	17
Odobrovanje in podpora kluba, trenerjev	odobrovanje pristopa, odprte roke in podpora s strani vodstva, podpora članov kluba, popolna podpora predsednika kluba z željo da v prihodnosti nadomestim njegovo delo, odlični odnosi v zvezi in njihova podpora, pomoč prejšnjih trenerjev	8	
	s strani kluba, kluba, panožne zveze in okolice v kateri delam, v glavnem od bližnjih sodelavcev, drugače ne, v mojem delovnem okolju me spodbujajo, velike spodbude s strani predsedstva kluba in družine	4	
	povabila na tekme kot sodnica, trenerka, delo s tujimi plesnimi pari...	1	
	kolegi iz ostalih slovenskih klubov vseskozi opažajo napredek in sledijo dogajanje v našem klubu, to vse je zame spodbuda.	1	
	ljudje cenijo moj trud in delo (večinoma)	1	
Dobri odnosi v	meni je največja spodbuda razumevanje v klubu s trenerji, medsebojna pomoč, ne	2	3

klubu, s trenerji	pa tekmovalnost, med-trenerski odnosi in pa spodbude s upravitelji/vodjami kluba		
	delo v zelo dobrem teamu	1	
Družina, prijatelji, sodelavci	spodbudo imam s strani družine, domačih, spodbujajo me moji prijatelji in družina.	3	13
	pozitivnega odziva vseh s katerimi sodelujem, pozitivno odobravanje mojega dela z otroci, zaenkrat pozitivnih. večinoma pozitivnih. je pa res, da smo samouki in kdaj pride do napak. vedno so pozitivne, saj imamo odličnega predsednika kluba	9	
	psihičnih in ustnih spodbud s strani najbližjih, kolegov in oseb, ki se srečujemo v istem športu	1	
Zunanje spodbude	priznanja, razna priznanja nacionalne zveze, razne plakete za dosežke ipd	4	13
	denarnih, manjši honorar	2	
	čestitke	1	
	nagrade	3	
	veliko, velikih	3	
Spodbude in ovire	nekaj spodbud, nekaj metanja polen pod noge - tako kot na žalost povsod po sloveniji	1	4
	bolj malo spodbud, večinoma kritike; jih ni, prej nasprotno	2	
	slabih	1	
Premalo spodbud	lahko bi je bilo več, le redki opazijo, da jo plega vidnega dela, potrebno postoriti še marsikaj.	2	4
	premalo za moj okus in moje potrebe po iskreni pohvali in priznanju.	1	
	zelo malo jih je. mogoče te pohvali kdaj kak starš, več negativnih pripomb, kot pozitivnih.	1	
Ni spodbud	nobenh s strokovnega delovanja, večno dokazovanje kot na ostalih tehničnih področjih, kjer naj bi bila domena moških	1	6
	nobenh zunanjih spodbud, samo lastnih - da želim izboljšati stvari, ki niso dobre, in otrokom pomagati čim več, da se naučijo sprejemati šport kot življenjski slog in pomagati, da napredujejo	1	
	prebijam zidove in gledajo na učinkovitost dejanj	1	
	prepuščena sama sebi	1	
	sploh jih nisem, potrebno se je vedno dokazovat, ko so projekti narejeni so presenečeni, da so odlični	1	
	spodbude pridejo samo ko narediš rezultat primerljiv z moškim	1	
Drugo	presenečenja moških, da se je ženska odločila za sodnico, brez da bi prej sama skakala	1	3
	sem samokritična in vem kdaj sem uspešna. če bi v organizacijah kjer delam kot prostovoljec imeli denar bi bila "bogata". a zadnje 2 leti imam veliko težavo. ne zmorem obvladovati vsemogoče dokumentacije in projektov. želim si, da bi me lahko zaposlili še poleg 2 strokovno usposobljenih oseb, z katerimi bi si lahko razdelili delo. saj ga trenutno ni možno več obvladovati v vseh segmentih.	1	

	v odboru je vedno premalo ljudi, zato je treba čim več pomagati	1	
--	---	---	--

Vprašanje: S katerimi ovirami se pri delu v športu srečujete?

Tabela: Ovire, s katerimi se srečujejo anketirane pri delu v športu (možnih več odgovorov)

Ovire	N	% (numerus 156)
pomanjkanje časa zaradi obveznosti v družini, gospodinjstvu	86	55,13
pomanjkanje podpore družinskih članov	12	7,69
slaba podpora drugih športnih delavcev	45	28,85
slabo spoštovanje mojega dela	47	30,13
pomanjkanje posluha za prilagoditev dela mojim potrebam	28	17,95
drugo:	46	29,49

100% predana športu ne glede na družino in ostale zadeve, to je služba	1
birokratizacija športa, birokratske težave pri razpisih	3
delo trenerke ni prijazno družini	1
finance, finančne omejitve, pomanjkanje denarja za optimalno delo z nadarjenimi športnicami, pomanjkanje denarja za športne aktivnosti	11
pravne omejitve (na ravni zveze in države)	1
kot najbolj moteče doživljam slabo spoštovanje mojega dela in mojega pristopa; podzavestno/nezavedno metanje polen po noge sodelavcev konkurentov na tekmovanjih	1
moška ogroženost, moški ego, metanje polen pod noge	2
nestrokovnost, ni dovolj sistematizacije, delo v športu še vedno pogosto bazira na dobri volji posameznikov in prostovoljstvu	1
neustrezni pogoji	1
ogromno administracije, težko usklajujem trenersko delo, administracijo in družinske obveznosti	1
nimam težav	4
Nujno potrebujemo strokovno usposobljeno osebo za nabiranje finančnih sredstev. Številni projekti so ogroženi le zaradi pomankanja sredstev, navkljub temu, da smo vsi prostovoljci. Upam, da bomo v letošnjem letu 2015 sprejeti v MOK, da bomo lahko posledično v boljšem finančnem položaju.	1
obstoječa zakonodaja, problem financiranja in ostala problematika, vezana na delovanje društev	1
pomanjkanja časa zaradi redne zaposlitve. pomanjkanje dopusta zaradi rednega	6

delovnega razmerja	
pomanjkanje podpore kolegov	1
pomanjkanje trenerjev	1
pomanjkanje dvorane, pripomočkov	1
pomanjkanje podpore lokalne skupnosti	1
poškodbe	1
preveč egoizma in nesodelovanja, stremenje po tem, da delati v klubu pomeni za nekatere, da se naučijo in izžamejo moje delo, nato gredo na svoje in ti rušijo sistem preteklega dela	1
preveč negativizma povsod	1
slabo odzivanje ljudi za šport	1
splošno pomanjkanje časa	2
šport je še vedno tretiran kot izključno moška zadeva	1
tudi na račun spola se mi ni dodelilo delo, za katerega sem upravičeno sposobna	1
včasih veliko vložka v ljudi, ki potem gredo in prekinejo kontinuiteto	1
z zelo slabimi pogoji za atletsko vadbo predvsem v zimskem času, ko se gremo trening skokov v telovadnici na parketu. Slovenija ne premore ene prave atletske dvorane. Za uporabo teh, ki so pa plačujemo nenormalno visoke vstopnine	1
žrtvovanje zasebnega in delno šolskega/poslovnega časa na račun športa, šikaniranje s strani posameznikov, ki delujejo izključno za lastno korist ipd.	1

Vprašanje: Kaj je po vašem mnenju vzrok za manjše vključevanje žensk v strokovno, organizacijsko in menedžersko delo v športu?

Tabela: Vzroki za manjše vključevanje žensk v strokovno, organizacijsko in menedžersko delo v športu

Področje	Odgovor	No	Np
Pomanjkanje časa zaradi drugih obveznosti (gospodinjstvo, služba)	Čas, pomanjkanje časa zaradi družinskih obveznosti	24	48
	Časovno so bolj zasedene zaradi materinstva in gospodinjanskega dela, kakor moški za ženske je težje, ker ji službena zaposlitev in družinskih opravila že pobereta cel dan, težka povezljivost profesionalnega dela v športu z družino	7	
	časa za oboje (družino in organizacijsko delo) ni, menedžerstvo in organizacija pa navadno zahtevajo celodnevni delovni razpored		
	Pomanjkanje časa za družinskih in službenih obveznosti	5	
	Pomanjkanje časa zaradi službenih obveznosti, pomanjkanje časa zaradi drugih obveznosti, angažiranost na delovnem mestu	7	
	Izjemno neugoden urnik dela z vidika družine - delo je vsako popoldne, med vikendi, prazniki, tekmovanja so vsa med vikendi, odsotnost zaradi priprav v tujini,	4	
	Predvsem pomanjkanje časa-šport zahteva precej celega človeka. Delavniki so zelo neugodni-treningi popoldne, tekem med vikendi, priprave med počitnicami. Nekako	1	

	še vedno velja stereotip matere-skrb za družino, dom, otroke, kar je pri našem delu zelo omejeno in težko. Doma sem šele ob 18.30 zvečer, delavnik je razpršen čez cel dan.		
Družina, otroci, materinstvo	družina, otroci, materinstvo na sploh vloga ženske v družbi, ki ženski nekako neformalno nalaga veliko obveznosti (služba, mati in žena, skrb za dom...) in ji zmanjka časa, najbrž podobno, kot v politiki - družina na 1. mestu, prednost dajemo družini (otrokom) Uspeh v športu zahteva celega človeka in to več kot deset let. Ženske pa imamo veliko različnih interesov v točno določenih življenjskih obdobjih in nekaterim stvarem se je potrebno odreči. verjetno počnemo preveč stvari istočasno in se moramo na zadnje opredeliti le na tiste, ki so v tistem trenutku najvažnejše (družina in služba)	33	35
Razlogi na strani žensk: premalo ambicioznosti, aktivnega vključevanja	Premajhna ambicioznost, ženske niti ne kažejo interesa vključevanja na pomembnejše položaje znotraj športa. Ženske same ne izražajo želje, kjer pa jo, so vključene v managersko delo v športu. ženske si premalo upajo, imajo ravno tako iste pogoje kot moški Pomanjkanje aktivnega sodelovanja. pomanjkanje časa in energije za prodor v uveljavljeno delo stalnih članov Premalo volje premalo avtoritete pomanjkanje samozavesti, slaba samopodoba netekmovalnost, verjetno tudi v manjši agresivnosti žensk za borbo za vodilne položaje Nezanimanje, ni interesa do športa, nizek interes žensk do športa že v OŠ, premalo zanimanja Strah, strah pred neuspehom ženske so bolj previdne in »ziheraške«, zato raje temu primerno tudi izbirajo poklice, ki so stabilni in jim redno prinašajo nek dohodek, vzrok za to je seveda tudi družina, ki jo že ima ali si jo želi v prihodnosti ustvariti. se ne vidijo v vlogi športnega funkcionarja, ker še vedno mislijo, da je to za moške in ne za njih.	5 1 1 1 1 1 1 2 1 5 2 1 1	21
Diskriminacija, prevlada moških v športu	diskriminacija žensk v športu že od otroških let dalje... antifeminizem dojemanje, da je mesto žensk doma za "šporgetom" ženskam se vedno dodelijo manj pomembne vloge (na primer disciplinska komisija pri zvezi) šport še vedno v moški domeni Lobij moške populacije	1 1 1 1 2 1	16

	marsikdo meni, da ženske nismo sposobne za delo na odločilnih mestih, ker smo premalo odločne in premalo stroge do sebe in drugih, ter imamo obveznosti do družine	1	
	moški, ker mislijo da so ženske nestrokovne	1	
	manj vrednost žensk	1	
	manjše zaupanje ženskam in miselnost, da so moški boljši, moški večkrat ne zaupajo v ženske	2	
	strah moških pred nestrokovnostjo žensk	1	
	na splošno moški prevzemajo glavne funkcije, neodobravanje dela na višjih položajih za ženske s strani moških, vedno se pričakuje, da bo moški boljši vodja.	3	
Neenakopravnost, nespoštovanje, podcenjevanje žensk	Neenakopravnost, neenakopravno obravnavanje in odobravanje dosežkov, pogoji dela	2	18
	Podcenjevanje, podcenjevanje ženskih sposobnosti, podcenjevanje strokovno - organizacijskega in menedžerskega dela žensk v športu, podcenjevanje moških kolegov	5	
	Nespoštovanje, nespoštovanje dela žensk, slabo spoštovanje	4	
	Premalo spoštovanja do tega dela oz. poklica	1	
	Žensko delo je manj cenjeno, prevladuje mnenje, da so ženske za to, da skrbijo za dom in otroke, v društva pa se lahko včlanijo le moški	1	
	ne cenjeno delo žensk,	1	
	še vedno smo manjvredne, nam ne zaupajo	1	
	večinoma nas imajo na tem področju bolj za tajnice, kot resne sogovornice	1	
	Necenjeno, ne-spoštovano delo, ki zahteva veliko odrekovanja in ni primerno za ženske z družinami.	1	
Prevlada moških	prevlada moških, ki imajo ženske za manj sposobne	1	13
	prevlada moških, ki žensk ne spustijo zraven	1	
	Prevlada moških v športu, še vedno prevelika patriarhalna miselnost družbe, Šport je pretežno "moško" področje; v tradiciji prevlade moških na vodilnih položajih,	4	
	Prevladovanje moške populacije na vseh teh položajih, tukaj gre, tako kot povsod drugje, za veze in poznanstva, ravno tako da kateri ženski uspe, je podrejena moškim	1	
	V večini športov prevladujejo moški, več "moških športov",	2	
	prevladujejo moški trenerji, moški funkcionarji, moški direktorji zavodov, moški predsedniki klubov in težko se ženske vključijo, predvsem na začetku kariere v športu - dokler ne spoznaš svojega dela	1	
	Privilegiranje moški in njihovih uspehov	1	
	funkcije, ki so na voljo samo moškim	1	
	V večjih klubih, kjer so plačani strokovni in menedžerski delavci, se odločajo večino za moške.	1	
	Ni priložnosti, več	1	
	ne dobimo dovolj možnosti da se pokažemo, nedostopnost	6	

dokazovanja	Ženske se morajo stalno več dokazovati, kot moški. Ogromno je slišati za ženske, da so lezbijke, če slučajno nimajo moža, češ da drugače že nebi opravljale tega in podobne opazke...	1	
	ženski pristop je drugačen od moškega, zato je v "moškem svet" dostikrat nezaželen ali narobe razumljen; morebitno nesprejemanje v moške teame	1	
	v borilnih športih prevladujejo moški in moraš imeti "močan" karakter, se bolj izkazat, da te "jemljejo" resno	1	
	neustrezno delo panožnih zvez na področju enakopravnosti, saj finančno bolj podpirajo moške, ne dajo ustreznih delovnih mest ženskam	1	
	okolje, nepriznavanje	1	
Finančne ovire	materialne ovire	1	5
	pomankanje denarja oz. delovnih pogojev in sredstev	1	
	ni plačano, danes pa skoraj nihče več ne dela prostovoljno (so izjeme, ampak vse manj)	1	
	velika razlika pri plačilu za delo med ženskami in moškimi trenerji!	2	
	Premajhno število športnic	1	
Stanje v družbi	Vzrok verjetno ni specifičen za sam šport, ampak ga je verjetno zaslediti tudi na drugih področjih.	1	5
	prevelik vpliv politike in negativnih impulzov v športu	1	
	družbena kultura, ki še vedno na višje položaje na sploh (politika, gospodarstvo, šport) postavlja moške.	2	
	splošen problem pretežno moške družbe ki ne ceni materinstva in ženskih vrednot in lastnosti	1	
Odvisno od posameznika	Osebnostne karakteristike, stereotipni ustaljeni vzorci, interesi in lestvica vrednot,	1	3
	Odvisno od osebe, odvisno od same ženske	2	
Nevoščljivost	nevoščljivost žensk.	1	2
	nevoščljivost predvsem pri športih, ki so pretežno moška domena	1	
Število športnic	manjše število žensk športnic kot moških športnikov	1	2
Ni ovir	nisem nikoli imela slabih izkušenj zaradi tega, ker sem ženska	1	3
	Pri umetnostnem drsanju se mi zdi, da so ženske enakopravno vključene in obravnavane (velja za Slovenijo)	1	
	stanje se postopno izboljšuje. Morda bi imel več odgovorov tudi kolega Roman Vodeb	1	
Drugo	Ker prevladujejo moški, je ženska večkrat v nerodnem položaju. Npr. ko je potrebno obiskati kakšno prireditev, zaključek in pride ženska sama v moško družbo.	1	7
	premajhna ekspeditivnost dela	1	
	Odvisno od vodstvenega kadra	1	
	Pri nas imamo prostovoljke, a teh ne moreš vpenjati v vsakodnevne obveznosti. Res pomagajo in odmorejo. Mi potrebujemo vsaj 2, ki bi ju zaposlili za poln delovni čas,	1	

	a ni financ. Pri nas rade pomagajo.		
	Zakaj nobena ni kandidirala za predsednico OKS ?	1	
	povezovanje moških skozi profesionalni in rekreativni šport - pijača po športu, in moški imajo več časa za delo, manj družinskih obveznosti	1	
	v zamejstvu pri odbojkarskih društvih so v večjem delu ženske odbornice in gonilne sile (soočajo se s pomanjkanjem časa zaradi družine in drugih obveznosti)	1	

No – frekvenca odgovorov

Np – frekvenca področje

Vprašanje: Kako ocenjujete enakopravnost žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v športu?

Tabela: Ocena enakopravnosti žensk v primerjavi z moškimi na različnih področjih dela v športu

Področja dela v športu	popolnoma neenakopravne		precej neenakopravne		delno enakopravne		precej enakopravne		popolnoma enakopravne		ne morem oceniti		skupaj	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Pogoji dela	6	3,68	20	12,27	49	30,06	46	28,22	29	17,79	13	7,98	163	100
Plačilo za opravljeno delo	11	6,96	35	22,15	44	27,85	28	17,72	16	10,13	24	15,19	158	100
Možnosti napredovanja	12	7,50	36	22,50	46	28,75	35	21,88	16	10,00	15	9,38	160	100
Odgovornost	3	1,89	14	8,81	25	15,72	39	24,53	63	39,62	15	9,43	159	100
Drugo: cenjenje tega kar naredim, raznolikost dela	1	8,33	1	8,33	3	25,00	1	8,33	2	16,67	4	33,33	12	100

Vprašanje: Kakšen je delež vaše finančne nagrade za delo v športu v primerjavi z moškimi kolegi?

Tabela: Ocena deleža finančne nagrade za delo v športu v primerjavi z moškimi kolegi

Delež plačila moških	N	%
0	24	45,28
5	1	1,89
10	2	3,77
15	1	1,89
20	5	9,43
30	1	1,89
50	3	5,66
60	1	1,89
65	1	1,89
70	2	3,77
80	2	3,77
100	10	18,87
Skupaj	53	100,00

Vprašanje: Kaj predlagate za večjo enakopravnost žensk v športu?

Tabela: Predlogi za večjo enakopravnost žensk v športu

Področje	Odgovori	No	Np
Aktivnosti na strani žensk	aktivno vključevanje, več vključevanja, izpostavljanje in vztrajnost na vseh področjih športa, večja angažiranost za sodelovanje	9	30
	večja ambicioznost, odločnost; ženske se morajo odločiti, da so tega sposobne, in tako tudi delovati, ženske se morajo same angažirati in pokazati željo sodelovanja, ženske si morajo upati	8	
	samo-promocija	1	
	želja mora prihajati iz posameznika	1	
	Da se začnemo dojemati kot enakopravne in opravimo s tem "problemom" ter dojemamo enakopravnost avtomatično/kot nekaj samoumevnega.	1	
	delo, dobro delo, dobro delo trenerk	3	
	suveren in odločen nastop, boljša samopodoba in sprejemanje novih izzivov in priložnosti	2	
	same si moramo izboriti enakopravnost in spoštovanje	2	
	Vse ali skoraj vse je odvisno od same ženske. Potrebno je stati za svojimi dejanji, jih znati utemeljiti....Biti pripravljeni tudi na kompromise, vztrajati.... , dokazovati svoje sposobnosti, sodelovanje in želja po večji vključenosti v družbi in okolju, žal se mora vsaka zase boriti in treba se je boriti, ne smemo pa pozabiti, da smo ženske	3	
Kvote	določitev minimalnega deleža žensk, določiti delež žensk na vodilnih položajih vsake organizacije; zahtevan % žensk v organizacijah (pri nas je trenutno v organih NPŠZ razmerje M:Ž 54:6), uvedbo ženskih kvot v najvišjih organih	9	19
	večja pozornost za vključevanje žensk ob volitvah	2	
	dobiti bi morale več vodilnih funkcij v panožnih zvezah, dodelitev višjih funkcij v društvi in zvezah, možnost napredovanja žensk na višje položaje	3	
	ponuditi delovna mesta, več razpisov za ženska delovna mesta	5	
Aktivnosti s strani drugih (športne sfere, države)	spodbuda v športnih zvezah	2	17
	spodbujanje žensk k opravljanju poklicev v športu, spodbujanje, predvsem v športih, kjer prevladujejo ženske, da se tam izkažejo in pozitivne izkušnje nato prenesejo na preostale športe, večja prepoznavnost tipično ženskega športa, kot je ritmična gimnastika	4	
	boljše spodbujanje žensk z raznimi aktivnostmi, da lahko pokažejo kar znajo, motiviranje žensk	2	

	delo na ženskih športih	2	
	spodbuda s strani države oz. javnih zavodov (subvencije, kampanja), promocija žensk v športu s strani zvez in države...	2	
	smernice iz krovne organizacije, po večji vključenosti žensk v šport in vodilne položaje	2	
	obveznost nastopa v ženskih ligah	1	
	vključitev starejših, izkušenejših žensk nazaj v šport (zaradi več razpoložljivega časa)	1	
	prilagojen urnik oz. delovni čas	1	
Spmemba odnosa do žensk v športu	da smo tretirane kot ljudje in ne kot ženska ali moški, samo razčistit v glavah da smo ženske sposobne kot moški, sprememba miselnosti ljudi, da smo tudi ženske lahko dobre športnice in strokovne delavke v športu, spremeniti mišljenja posameznikov in dokazati, da smo lahko enake moškim	4	13
	priznanje moških za opravljeno delo žensk	5	
	spoštovanje s strani moških, večje sprejemanje s strani moških		
	več zaupanja v sposobnosti žensk	2	
	več spoštovanja	2	
Ozaveščanje	medijsko ozaveščanje o ženskah športnicah, saj so pomemben vzor mladim, delavnice o enakopravnosti, namenjene vodilnim na ravni panožnih zvez in OKS, osveščenost nacionalnih panožnih zvez izobraževanja obeh spolov na to temo, ozaveščanje moških, podiranje spolnih stereotipov, osveščanje, kaj vse pozitivnega vnaša vključenost žensk v delo, ozaveščanje družbe o kvalitetah žensk, promocija in krepitev vloge žensk in naših dosežkov, večja osveščenost	10	10
Finančne spodbude	finančne spodbude, enaka finančna sredstva, enake denarne nagrade, enaki pogoji, enake plače (športnice in športniki), povečati denarno podpora ženskim sekcijam v klubih in zvezah, finančne spodbude za društva	8	8
Delavnice, izobraževanja	financiranje izobraževanj za ženske	2	6
	delavnice na temo dvig samozavesti	4	
Podpora drugih do vključevanja žensk v šport	sprejemanje	2	5
	podpora	2	
	podpora pri delu od domačih in sodelavcev	1	
	pomoč	1	
Spremembe	kultura se razvija postopoma; več nas bo, lažje se bomo uveljavile	1	4

zahtevajo čas	že v rani vzgoji dati dekletom vedeti, da je to zanimivo področje in jih polno vključevati v športne aktivnosti	1	
	dobra volja z obeh strani; neagresivnost, strpnost, toleranca, pogovor	1	
	menim, da smo na dobri poti, potrebujemo še nekaj časa	1	
Ponuditi ženskam več priložnosti	da se ženskam da več priložnosti, da se dokažejo, dati sposobnim ženskam, z dobrimi idejami, možnost na višjih pozicijah, kjer bi se potem dokazale, dati ženska priložnost v članskih moštvi	3	3
Spremembe na ravni države, družbe	da moški ostanejo doma z otroki	1	3
	ženska se bolj angažira v skrbi za družino, zato enakopravnosti ni	1	
	sprememba v miselnosti, izobraževanje mlajših generacij, ostra kritika neenakopravnosti	1	
Enakopravna obravnava kompetenc	brezpogojno sprejemanje človeških in profesionalnih kompetenc, izključno strokovni kriteriji, priznanje znanja	3	3
Proti kvotam	kvote (zahtevan procent) ne bodo rešile problema, nisem za kvote	2	2
Spremembe v športu nasploh	najprej spoštovanje do tega poklica, izboljšanje odnosov v društvih in primerno plačilo za delo	2	2
Povezovanje žensk v športu	povezanost športnih panog v ženskih kategorijah, združevanje žensk	2	2
Enakopravnost je	če pogledamo tekmovani in vrhunski šport, potem ženske praviloma ne tekmujejo z moškimi; zakaj jih kar naprej primerjamo z moškimi	1	4
	Ali enakopravnosti še ni?	1	
	v našem klubu smo popolnoma enakopravne moškim, v našem športu delajo predvsem ženske	1	
	sem zadovoljna s svojo enakopravnostjo, čeprav sem v športu, ki je imel do sedaj vedno na vodstvenih položajih moške	1	

No – frekvenca odgovorov

Np – frekvenca področje

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju največje koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu?

Tabela: Koristi vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu

Področje	Odgovori	No	Np
Drugačne osebnostne lastnosti	boljša organiziranost, organizacijske sposobnosti, operativnost	15	105
	empatija, rahločutnost, posluš za človeka, občutljivost, zna poslušat	11	

žensk	dobro in natančno delo, natančnost, specifičnost, perfekcionizem, občutek za podrobnosti	9	
	divergentno razmišljanje, iskanje drugih možnosti, iznajdljivost, ideje in estetika	7	
	odgovornost, bolj skrbne	5	
	timsko delo, kolegialnost, sposobnost povezovanja, lažje sodelovanje	5	
	strokovnost, usposobljenost	4	
	delavnost, ažurnost	4	
	doslednost	4	
	racionalnost, razumnost, premišljene odločitve, preudarnost	4	
	pravičnost	4	
	motivacija, vztrajnost pri zaključevanju zastavljenih ciljev, vztrajnost	5	
	višja toleranca, potrpežljivost	4	
	manj nervoze in nasilja, neagresivnost, mehkoba	4	
	intuicija	3	
	prilagajanje	3	
	strinjanje in pogovor o urnikih in pravicah ter zadolžitvah	3	
	diplomacija, umirjenost	3	
	materinski duh, ženski pridih	3	
	hitrejše odločitve, odločnost	2	
	srčnost in bolj bojevit odnos	1	
	manj predsodkov	1	
	zelo dobre komunikacijske sposobnosti za reševanje težav, znamo prisluhniti in pogledati problem iz obeh strani	1	
Drugačen zorni kot	drugačen pogled, vidik, perspektiva, pristop, način reševanja problemov, širši pogled na šport, širjenje različnih pristopov, raznolikost, heterogenost, »ženski pogled«, bolj življenjski pogledi na organizacijo in izvajanje športnih dejavnosti	32	33
Dodana vrednost, dopolnjevanje dela	dajo bogato širino, vsebino v vseh pogledih dodajanje prispevka na človeško in profesionalno komponento dela dopolnjevanje dela z moškimi drugačni pristopi in metode dela drugačen način funkcioniranja celotnega sistema drugačen način vodenja, reševanja konfliktov mehkejši pristop prinesemo nekaj novega specifično znanje ugoden vpliv na vse sfere sistema delovanja, dvig zavesti	15	33

	dobro je, da so mešani timi	6	
	ravnovesje, uravnoteženje mnenj		
	razgibana družba		
	manj konfliktov, boljše timsko delo, boljša klima, usklajenost	4	
	manj korupcije, manj stremjenja k rezultatom(predvsem pri najmlajših), bolj	3	
	humana organizacija		
	pridobivanje več informacij, drugačne ideje	2	
	izenačitev pristopov ženskega in moškega vidika	2	
	»mama najboljše ve, kako voditi družino«	1	
Lažje delajo z ženskami in otroki	da sodelujejo tudi otroci ženskega spola	8	16
	večje zanimanje športnic za treniranje		
	lažje delo z ženskami,		
	razumevanje žensk, ženskih težav		
	Glede na to, da je približno enako število športnic kot športnikov, bi morale tudi v strokovnih organih biti prisotno toliko žensk, saj le-te lažje razumejo športnice, običajno imajo tudi lastne izkušnje, na katerih lahko bazirajo pri svojem delu z ženskami.		
	pri delu z ženskami lažje sodelovanje oz.		
	poznavanje načina razmišljanja sploh pri mlajših selekcijah,	7	
	delo z majhnimi otroci,		
	večja senzibilnost za delo z mladimi		
	boljša psihična priprava ekip	1	
Razvoj vloge žensk in športa za ženske	doseganje enakopravnosti	4	12
	razbijanje stereotipov, sprejemanje žensk	2	
	spodbuda ženskam nasploh za športno udeleževanje	2	
	razvoj športa žensk	1	
	posledično (motivacija) možnost višjih dosežkov ženskih športnic		
	pretekle izkušnje s športom, prenašanje svojih izkušenj	1	
	področje ženskega športa bi morali v večji meri prepustiti ženskam	1	
	spoznanje da zmorejo enako kot moški	1	
Neustreznost presoje glede na spol	odvisno od osebnosti, ki se bo vključila, od posameznice	4	9
Ni	koristi naj bi bile gledane iz strani učinkovitosti delavca ne pa iz stališča spola	1	
	ne vidim nobenih razlik med moškimi in ženskami v športu	1	
	za oba spola velja, da če smo bili sami vrhunski športniki, lahko delo na področju športa - seveda z pridobitvijo dodatnih znanj dobro in strokovno opravljamo	1	
	v tem pogledu ne vidim razlik med moškim in žensko, vsi imajo prednosti in slabosti, dobri so dobri, ne glede na spol	1	

	važna je strokovnost, sposobnost	1	
--	----------------------------------	---	--

No – frekvenca odgovorov

Np – frekvenca področje

Vprašanje: Kaj so po vašem mnenju največje potencialne slabosti vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu?

Tabela: Potencialne slabosti vključevanja žensk v strokovno in organizacijsko delo v športu

Področje	Odgovor	No	Np
Slabosti ni	Jih ni, Ni , če bodo v strokovno in organizacijsko delo vključene sposobne, izobražene in poštene ženske z zdravo ambicioznostjo če ima ženska voljo in željo po delu v športu na katerem koli področju je lahko ravno tako uspešna kot moški.	23	24
	Potencialne slabosti ne vidim, če je zdrav odnos.	1	
Družinske obveznosti	Družinske obveznosti, obveznosti z otroki, ko imamo družino, smo tej bolj predane, pri moških se to ne spremeni materinske obveznosti dobijo prednost pred delom (občasno)	9	19
	Odsotnosti zaradi družine, kak dan več manjkamo zaradi bolezni otrok, a to je pri vseh poklicih enako, možnost odsotnosti zaradi materinstva	5	
	odsotnosti od družine	2	
	preobremenjenost na drugih področjih	1	
	Omejitev zaradi družine, prvo mati, potem zenska, funkcionarka	1	
	velika casovna zasedenost z obveznostmi doma	1	
Čas	Pomanjkanje časa, kratek čas vključitve, saj večino časa posvetijo družini, pomanjkanje časa zaradi družinskih in domačih opravil, pomanjkanje časa in včasih ni podpore doma, ker se čas za gospodinjenje porabi drugje, pomanjkanje časa zaradi drugačnih prioritet, ki jih imajo ženske, pomanjkanje časa zaradi skrbi za družino	8	14
	delovne obveznosti	1	
	narava dela v športu....ni praznikov...popoldansko delo..., pri trenerskem delu gre predvsem za usklajevanje delo-družina (popoldanski trening), odsotnost med vikendi zaradi tekmovanj	2	
	Ne morejo biti ob vsakem času na razpolago	1	
	neprofesionalke pomanjkanje časa	1	
	manj časa za družinske obveznosti in prostega časa	1	
Slab odnos	diskriminacija s strani moških kolegov...	1	14
	moški ne bi sprejeli načina dela žensk	1	

	Da bodo predlogi ženskih predstavnic naproti moškim kolegom naletela na gluha ušesa, da se jih ne jemlje resno in posledično nimajo moči	2	
	Moški bi rekli, da smo prenežne in občutljive, kar pa ni res. delujemo bolj intuitivno	2	
	Nespoštovanje in slaba podpora drugih ter posledično propad. nespoštovanje njihovega dela, znanja, sposobnosti nezaupanje v delo s strani moškega dela zaposlenih	3	
	možnost izkoriščanja žensk (izsiljevanja, pogojevanja,...)	1	
	Ne-podpora bližnjih	1	
	potencialno neupoštevanje	1	
	predsodki	1	
	stereotipi	1	
	zahrbtnost, spletkarjenje	1	
Neenakost	Po večini nižje plače.... Več vloženega truda, da se ji jemlje z enako resnostjo	2	2
Lastnosti žensk, ki lahko delujejo negativno	da niso ženske odločne, Premalo so agresivne pri določenih zahtevah. Se prehitro umaknejo in prepustijo zadevo moškim v roke preobčutljivi karakterji, zaradi katerih veliko žensk ne prenaša pritiska s strani moških sodelavcev	6	26
	Pomanjkanje samozavesti	1	
	Prevec čustvene. prevelika mera čustev čustveno reagiranje	5	
	pomanjkanje avtoritete, manjša avtoriteta	3	
	nepokvarjenost	1	
	prehitro popuščanje in veliko sočutja premajhno angažiranje samih žensk premalo ostrine Prevelika potrpežljivost, podrejanje, ogroženost same ženske so premalo ambiciozne	7	
	nepoznavanje drugih športov	1	
	pomanjkanje izkušenj in referenc	1	
	ženske smo med seboj bolj neizprosne	1	
Drugo	menim, da bodo najprej vključene tiste ženske, ki pristajajo na neenakopravne odnose, da bo njihova vidnost le kozmetična.	1	2
	ne zagovarjam to, da bi ženski šport strokovno- organizacijsko vodile izključno	1	

	ženske.		
--	---------	--	--

No – frekvenca odgovorov

Np – frekvenca področje

PRILOGA 5

INTERVJUJI

PRILOGA 5

INTERVJUJI

TJAŠA ANDREE PROSENC, odvetnica, članica IO OKS, podpredsednica ICAS, mednarodna drsalna sodnica, dolgoletna predsednica drsalne zveze in članica predsedstva ISU

Odvetnica Tjaša Andree Prosenc je članica IO OKS od ustanovitve, dolga desetletja vodilna v slovenski drsalni zvezi, članica vodstva Mednarodne drsalne zveze in predsedstva Mednarodnega arbitražnega razsodišča za šport (ICAS / CAS).



Kakšni so bili vaši začetki delovanja?

Tjaša, bili ste izbrani na toliko položajev v domačem in mednarodnem športnem okolju, kako vam je to uspelo?

Moja kariera vrhunske športnice - drsalke je trajala do leta 1962 (2. letnik fakultete). Morala sem se voziti naokoli tam kjer je bil led - v Celje, pa na Jesenice, med drugim sem tudi kotalkala. Gibi so isti, šola je bila še ista. Drsalna zveza je bila edina jugoslovanska športna zveza, ki je bila bazirana v Sloveniji in se je imenovala Savez klizaških in koturaljkaških športova Jugoslavije. Takrat so bili člani zveze hokejisti, kotalkarji, drsalci ter drsalci hitrostnega drsanja. Po končani športni karieri so me takoj vključili v Komisijo za drsanje, ki sem jo vodila, čeprav sem bila še zelo mlada in brez izkušenj. Ko sta se hokej in drsanje ločila, sem postala generalna sekretarka Drsalne zveze zatem pa predsednica. V letu 1991 po osamosvojitvi pa sem postala predsednica Drsalne zveze Slovenije, kar sem bila do leta 2006. Ko sem v drugo kandidirala za članico Predsedstva mednarodne zveze, nisem več smela opravljati funkcije predsednice slovenske Drsalne zveze, sem pa sedaj podpredsednica.

V mednarodnem merilu sem bila že leta 1982 izvoljena v pritožbeno komisijo ISU, zatem pa 1998. leta izbrana v predsedstvo Mednarodne drsalne zveze, kjer imam mandat do leta 2016. Konec 2015 sem bila ponovno izvoljena v ICAS (20 članov), ki je predsedstvo mednarodne športne arbitraže. Ta organ tokrat prvič zastopa 50% žensk jaz pa sem bila tu izvoljena že 1993.

Pred tem je bil v ICAS tudi Thomas Bach (Predsednik MOK). V njem so sami eminentni ljudje. Tu so vrhovni sodniki, sodniki Mednarodnega sodišča v Haagu, diplomati, odvetnica, bivše vrhunske športnice. Na začetku sem bila praktično 15 let edina ženska v njem, potem pa je pa prišla še Tricia Smith - veslanje in Corinne Schmidhauser-smučanje – obe seveda odvetnici.. Richard Pound je tudi notri, prej je bil Predsednik WADE (Svetovna antidoping organizacija). To je voljena funkcija, v kateri MOK, Združenja mednarodnih federacij, ANOC in MOK Komisija športnikov vsak izbere po 4 kandidate in vsi ti izvolijo še štiri osebnosti iz sveta, ki niso povezani s športom.

Kako sploh uspeš kot ženska na vodilnem mestu v športu?

Mene so kar poslušali. Enkrat ko si v tem krogu, te porabijo za različne funkcije. Iz mojih izkušenj je za žensko materinstvo še vedno ovira v »moškem svetu«. Malo si »zabremzana«. Jaz sem imela izredno podporo pri svoji mami, ki je dostikrat prevzela sina in je bilo to urejeno. Tudi odvetniško pisarno sem imela kar doma.

Ste naleteli na veliko preprek s strani moškega kolektiva?

Pri meni je bilo tako, da kar sem si zamislila, to sem uresničila. Na začetku sem si želela biti odvetnica in sem se javila – za nabiranje izkušenj - na Zavarovalnico Triglav, pa so me najprej povprašali po načrtih za družino. Ko sem povedala, da načrtujem otroka, so mi kar takoj rekli : »Hvala lepa«. Noro! Mislim, da je delovno okolje še sedaj tako diskriminatorno do žensk. Nihče ne želi noseče ženske v službi, to je za učinkovitost slabo. In za ženske bo čedalje težje; v službi je veliko dela, doma imaš cel kup obveznosti, pomoči pa od nikoder. Ne gre za to, da ženske ne bi hotele vodilnih funkcij, ampak so jim otežene, do njih težko pridejo!

Koliko časa ste opravljali vodstvene položaje?

Leta 1970 sem že praktično vodila svetovno drsalno prvenstvo v Sloveniji, kasneje v Zagrebu, na OI v Sarajevu sem vodila vso organizacijo kar se tiče drsanja. Vogrinc smučanje, jaz pa drsanje. Vedno si vpet v take položaje, zato imaš določen krog ljudi, ki te podpirajo in le tako lahko greš naprej. To je sedaj že kar dolga doba.

Pogoji dela? Ali so bile kake prepreke?

Več ali manj sem bila vedno v vodstvenih kadrih, v špici in sem tudi odločala o financah. Veliko svojega denarja sem dala nazaj v svoj šport. Energija, delo in denar, to so bili moji načini delovanja. Včasih so mi tudi kakšni prijatelji pomagali priti do kakšnih sponzorjev.

V plesu in drsanju imajo ženske na vodstvenih položajih manj šikaniranja kot na primer v nogometu ali rokometu, ki je pri nas nekako bolj moški šport.

Kakšna ljubosumnost je že bila, samo se nisem nikoli imela časa s tem ukvarjati. Poleg tega nisem prejela nikakršnega plačila. 23 let nisem dobila nobene dnevnice od OKS. Vedno ko sem potovala na tekmovanja v tujino, sem šla na stroške mednarodnih federacij.

Kako gledate na položaj trenerke v športu v Sloveniji?

Pri nas je biti trenerka kar naporno, največji problem je dobiti ledeno ploskev. Ura ledu stane 120 EUR, potem moraš prileteti še iz službe ali šole in trenirati ob čudnih urah. Večina trenerk so bivše drsalke - tekmovalke in amaterski trenerji. Zaradi logistike in specifik športa imamo premalo delovnih ur, tako da ima večina trenerjev še svojo polno zaposlitev.

Ste imeli na svoji zvezi vedno možnost napredovanja? Ker sem bila predsednica, napredovanja seveda ni bilo.

Pri drsanju je v IO več žensk, imamo krasno ekipo, kjer me še vedno tretirajo, kot da sem predsednica. Za mano je prevzela predsedniško mesto Darja Gabrovšek Polajnar (dela tudi v KD). Breda Marinšek, ki ima vodstveni položaj v civilnem letalstvu, je predsednica Kotalkarske zveze in Teri Sedej. Kotalkarska zveza in drsalna zveza sta se ločili. Bilo je nekaj nesporazumov, tudi med klubi. Kotalkarske plosče se lažje postavijo, drsališča pa so že večji problem in seveda strošek.

Kaj bi bilo potrebno v slovenskem prostoru spremeniti, da bi prišlo več žensk na vodine položaje?

Malo več zagona bi jim bilo potrebno dati in krila, saj jih zdaj sploh nihče ne vabi. Kvote so ponižujoče in bi jih uvedla samo do nekega nivoja. Potem bi jih pa dala ven. Potrebno je umestiti ženske na položaje in jim pustiti, da splavajo. Spomnim se, koliko je bilo razburjanja z imenovanjem Petre Majdič za vodjo olimpijske ekipe reprezentance v Sočiju, potem je pa to speljala vrhunsko.

Enkrat ko si športnik, se v okolju veliko bolje znajdeš kot pa nekdo, ki samo sedi v pisarni.

V OKS imajo odbor Šport za vse, rekreacijo vodijo punce, vrhunski šport pa je rezerviran bolj za moške. V Komisiji športnikov je že tretji mandat ženska - Raša Sraka, poleg nje so v komisiji še štiri Dekleta.

Jaz sem bila na zadnjih zimskih olimpijskih igrah v Sočiju Tehnični delegat ISU za drsanje - bila sem odgovorna za celotno tekmovanje torej športni del, pa od objektov, varnosti, akreditacij, spoštovanja pravil, spoštovanja pogodb s sponzorji itd. Kar odgovorno – pa še uspešno je bilo!!!

TJAŠA FILIPČIČ, predavateljica na Pedagoški fakulteti, aktivna v športu otrok s posebnimi potrebami

Pri nas je habilitacijski sistem s katerim se pedagogi morajo letno dokazovati, zasnovan zelo tekmovalno. Učenci ocenijo učitelje. Toda, če so kje ocenjeni negativno, dobijo odgovor, da se bo učitelj poskušal izboljšati. Ameriški sistem je pa na splošno boljši, ker je ves pouk zasnovan zelo praktično.

Kaj delate ogromno z otroci s posebnimi potrebami? Zaposlena je tudi na zvezi paraplegikov. Tam je zelo malo žensk, ker je tudi delo malo težje za njih, saj je potrebno obračati nepokretne ljudi, higiena, etc. Dela tudi praktično delo na Soči in kadar dela z otroki tam, izginejo vse osebne težave, ko se zave omejitev, s katerimi se soočajo otroci vsak dan. Ne vidi pa več razlik v tem, ali je otrok poseben ali ni. Po izobrazbi je Športni pedagog, na oddelku pa ima silne težave zato, ker ni Specialni pedagog. Ker dela na tem področju. ***Ženske v športu na vodstvenih položajih- kaj menite o tem področju?*** Na OKS-u se sliši konstantno kako reševati športnike brez izobrazbe, a za tiste, ki jo pa imajo, se pa ne zmenijo. Zakaj je tako malo žensk funkcionark? Ne moremo gledati samo razloge v patriarhalni družbi ali zaposlenost z otroki in gospodinjstvom doma, mogoče smo tudi ženske same kdaj krive, da se za to ne odločimo. ***Ali želimo del svojega življenja namenit športu?*** Sploh če je ženska v materinskem obdobju. Ženske na vodilnih menedžerskih mestih v izobraževanju, hrvaška knjiga + raziskava. V izobraževanju se ženske same odločimo ali bomo imele malo bolj odgovorne vodilne položaje in poklice ali ne. To je tudi naša svobodna odločitev. Pred časom je Tjaša tudi kandidirala za poslanko (zdaj, ko so otroci že najstniki), imela je zanimivo izkušnjo, toda ni prišla v drugi krog. Političnih izkušenj ni imela, razen da je bila še v bivši Jugoslaviji njena mama del obdobja političarka. Njeno mnenje je bilo, da so prišle v drugi krog predvsem ženske, ki so delovale po moškem principu (ambiciozne, povzpetne). Njej to ni bilo všeč. Načeloma so bile to zelo sposobne in organizirane ženske, ki so imele tudi popolno podporo doma, tako da so lahko nadaljevale politično življenje. Dolgoročno ne ve, kako to deluje v družinskem krogu, ker politika zahteva človeka 24 ur. Malo se je pošalila, me zanima kako deluje mož in otroci, če družina nima doma kaj skuhanega. V Sloveniji so tiste ženske na določenih vodstvenih položajih, ki so sposobne usklajevati družinsko in poklicno življenje. So strokovne, prelagajo odgovornosti na otroke in partnerja. Si imela na svoji poklicni poti kdaj oteženo pot? Ne, imela je enakovredno plačilo kot moški na Pedagoški fakulteti. V vrhu Pedagoške fakultete imajo zaposlene večinoma moške. Eno obdobje je bila ženska dekanja, toda po nekaj letih je odstopila od položaja-tempo je neverjeten. V športnem novinarstvu slišim, da je tudi izredno malo žensk, ki so vpete v mednarodna poročanja iz športnih prizorišč- npr. Uršula Majcen, Anja Hlačar.

Omenila je, da imajo moški na vodstvenih položajih na PF zelo pedagoški pristop in se prilagodijo na gibljiv delovni tempo žensk na fakulteti. Recimo na Fakulteti za šport imajo samo eno prodekanjo dr. Doupono Topič za Znanstveno in Raziskovalno delo. Tam je trenutno 17 različnih »skupin«, je zelo tekmovalno okolje za habilitacije, za projekte etc.

Vzroki za vse našete dejavnike, lahko iščemo v tem, da dejansko Slovenci še nismo zrela družba, za spremembe, za sodelovanje, skupni napredek, vrednote. Smo zelo vodljivi, nestrpni.

Si naletela na kakšne ovire pri delu v moškem kolektivu? Moti jo, da je v pedagoškem poklicu preveč žensk, potrebno bi bilo ravnovesje- uravnoteženost po spolih. Ne ve, pa kako bi to uravnotežili, mogoče s kakšnimi štipendijami, ki bi v pedagoške poklice pritegnile več moških. Marsikateri strokovnjaki opozarjajo, da je izobraževanje pretirano žensko. Kadar je sodelovala z moškimi, ji je

bilo navdihujoče. Edina stvar jo moti, kadar so moški v Komisijah pridejo na seje večinoma nepripravljeni, in potem nekaj »zmutijo«, ženske se pa vedno pripravimo na vsebinske točke. Ženske, dekleta imamo »vprogramirano« pridnost že od Osnovne šole dalje. Probleme vidim tudi v tem, da nihče ne odgovarja za nepripravljenost na sejah, pri učnih urah predmetov, tega v tujini ni. Študent plača za znanje, in želi angažiranost učiteljskega zbora. Ali ima učitelj, ki ne dela dober kakšne sankcije? V Sloveniji ne. S kolegico delata gibalne urice v vrtcu Šenčur in se izredno trudita za komunikacijo med starši, vzgojitelji. Ti, kot učitelj, si v Sloveniji zaščiten, kot Sibirski medved.

Tjaša si želi več mešanih teamov. **Kvote?** V politiki so delovale super- prišli smo do 33% žensk v parlamentu, potrebujemo kvote tudi za več moške populacije v šolstvu. Pri delu z otroki s posebnimi potrebami je premalo zaposlenih moških, npr. takšen otrok se sreča z mamo, zdravnico, fizioterapevtko, učiteljico, šele pri vajah se sreča prvič z moškim, ki jo uči telovadbo, on je za njo Bog. Moški v izobraževalnem sistemu so nujnost. Ženska na funkciji v športu bi morala biti kompetentna in strokovna. Problem žensk na vodstvenih položajih v Sloveniji je večplasten, zelo dobro moraš biti organiziran, kompetenten, imeti podporo doma, se znati regenerirati, če delaš več stvari hkrati.

URŠULA MAJCEN, Novinarka in športna napovedovalka, radio SLO 1

Njo so zaposlili leta 1993 in še zdaj je edina redna zaposlena novinarka na radio SLO 1, je v totalno moškem kolektivu. Takrat, ko je bila zaposlena, jo je moral direktor Ljubič prav zagovarjati, ker je bila izredno sposobna, toda v moški panogi- športno KOMENTATORSTVO. Ona je delala ekonomski faks, delala je stanje športnega menedžmenta. Kar se zadeva kariero, je želela priti tudi na vodstvene funkcije, se je prijavila za razpis Odgovorno urednico športnih programov, pa je še na razgovor niso povabili, čeprav je imela vse pogoje in je bila edina prijavljena kandidatka. Pobral je samo njene ideje prejšnji direktor. Iz kadrovske je pa dobila samo, da bodo razpis ponovili...Križa!!!

Je razlika med moškimi in ženskimi je! Šele lani so ji za 2 plačilna razreda dvignili plačo, tofa je še vedno 2 razreda pod drugimi plačnimi r. moških, s tem, da nekateri sploh faksa nimajo. Če ga pa ona ne bi imela-kot ženska bi pa itak letela. Pri njih je še zmeraj tako, da se močnih ljudi bojijo. Anja Hlačar še dela na radio, samo je na Val 202 zaposlena. Od leta 93« je bila samo 1x na Olimpijskih igrah. V Londonu je spet izpadla. Včasih ima občutek, ad rabiš ful več naredit, da prideš na isto raven. Zakaj pa nisi enakovreden?

Moški te ne pustijo zraven. Blaž je rekel, da se zelo zavzema za uravnotežene ekipe. To se bo moralo spremeniti, ker nekatere panoge crkujejo. Na TV pa je veliko urednic in je drugače, isto je samo še v športu. V gospodarstvu je 8% žensk na vodilnih funkcijah, v športu pa le 3%. Kar je izredno malo v Sloveniji.

MOK ima pa usmeritev, da bi več žensk prišlo na vodstvene funkcije. Moška prevlada je očitna v športu (uleteli so športni novinarji).

Na kakšen način je bila izbrana?

Na avdiciji je bila izbrana. Vpeta je v lokalni klub, je še vaditeljica plavanja. Veliko je mantre sponzorjev ni, ampak treba se je malo obrnit naokoli in podelat. V mednarodni vodi je bila izbrana v Komisijo za plavanje, predlagana je bila iz društva športnih novinarjev. Nekatere organizacije so ozko usmerjene, to je že nekako pravilo. Že odskočna deska je slaba tukaj v Sloveniji.

Kako uspeš kot vodilna ženska v športu?

Samo strokovnost je pomembna. In konstantno dokazovanje.

Ovire, ki si jih naletela pri delu z moškim kolektivom?

Edino to kar se tiče razporeditve na delovno mesto, pa spremljanje tujega dogodka v tujini, ker jo niso pošiljali. Ona je morala vse te dogodke spremljati iz Slovenije, kar je težje, ne prideš do potrebnih informacij, ko jih potrebuješ.

Pogoji dela?

Trenutno ima en notebook, ki je šel že skozi 4 moške roke, pri mobitelu je še prišla v ožji izbor. So veliki mejniki za premikat. Včasih je bila tiho, zdaj pa nič več. Je imela tudi tožbo zaradi delovnega razmerja in je njena pritožba padla (ker je bil vodja sindikata podkupljen).

Ali je bila kakšna trenerka poslana na Olim. Igre?

V glavnem dajo svoje trenerje s plavalci skupaj na OI. Prej jih je pa šlo 3 trenerji za 15 plavalcev, če si bil med izbranimi trenerji se šel, to je bilo pa to. V takih pogojih smo preživeli, čeprav ni bilo naših trenerjev z nami na Olim. Igrah.

Kako je bilo pri tebi pri uveljavljanju svojih zamisli?

Po 23-ih letih jo že malo upoštevajo, še pred 10-imi leti je pa tudi njen predlog ostal v predalu. Šef ga ni niti pogledal. Učinka ni ta pravega, dokler imajo tisto kar je, so zadovoljni, za kaj več se jim pa ne da.

Kaj misliš bi bilo potrebno, da bi prišlo več žensk na vodilne funkcije v športu?

Kakšen PAMETEN moški bi bil potreben, ki bi sprejemal ženske in njihove ideje za izboljšavo. Na splošno se ji zdi, da smo izredno patriarhalna družba. Mogoče še pustijo, da kaj poveš in predlagaš, da pa bi sami kaj naredili, pa ne. Počasi gre gor, naš Mediteran je pa patriarhalen. Enkrat pravijo, ženske bodo zavladatale. Delamo pa že itak ful veliko.

Jolando Bertole, bi lahko intervjuvala, reporterka je. Drsanje ima, plavanje. Zelo argumentirano vse pove. Daj Joli pa daj!!!

Radio, starejši Franci Pavšar ji je rekel, se ti moram opravičit, ko so te sprejemali v službo, sem bil proti, zdaj pa vidim, da si sposobna.

Nekdo drug pa ji je rekel: Ti bodi pa zadovoljna, ker si ženska, pa še v športu.

Za vsako službo je potrebno na OKS-u moške klicat in res traja vse to.

VIDA MIHELČIČ, inšpektorica pri Ministrstvu za šport, zdaj upokojenka

Bila sem športnica v vrhunski športni gimnastiki, bila sem udeleženka SP, trenerka, učila sem v šoli, delala kot strokovna sodelavka na gimnastični zvezi, bila v svetu Mestne občine Ljubljana in na Inšpektoratu za šolstvo in šport.

Ali se je v tem času kaj spremenilo glede moške prevlade v športu?

Slika v športu, kar se tiče vključenosti žensk je porazna, bolj kot v politiki in v gospodarstvu. Moški si od nekdaj šport jemljejo za sebe. Zelo malo je vključenih v šport, ki bi na njega gledali z neko VIZIJO, DOLGOROČNO. Bolj zlahka jemljejo te stvari, ženske smo malo bolj dosledne. Moški, ki delujejo v športnih zvezah, klubih se ponavadi vse zmenijo za šankom, ženske pa tako ne funkcioniramo.

Ženska se lahko ukvarja s športom na nekem nivoju, le tako da ima sodelavke-ce, ki ji dajejo podporo. Po navadi se išče predsednika, ki je sposoben zagotoviti sredstva društvu ali zvezi, to pa dolgoročno z vidika organiziranosti in stabilnosti društva ali zveze ni porok za trajnejšo uspešno. Javnih sredstev pa je vedno manj in so vedno težje dostopna.

Ste imeli težje pogoje dela kot ženska v moškem kolektivu?

Tega nisem občutila. Povsod je bilo delo tisto, s katerim si se dokazoval. Osebnost me določeni vodstveni položaji niso zanimali, so me pa zanimali projekti. Med drugim sem bila predsednica strokovnega odbora že pri 23.letih, ko nisem bila za to funkcijo še pripravljena. Vsak potrebuje svoj čas, da dozori. Ženske imamo toliko drugih stvari v katerih se lahko dokazujemo, tako da nam vodstveni položaji v športu, verjetno niso prioriteta.

Kot inšpektorica sem bila zelo vesela, kadar sem prišla v društvo, ki ga je vodila ženska, kar se je odražalo v urejenosti društva. Pri svojem delu sem opazila, da so stvari bolj urejene v društvih, ki jih vodijo mlajše generacije. Starejši predsedniki društev se težje spoprijemajo z novostmi in spremembami na področju delovanja društev.

V športu ne moreš delovati, če ne izhajaš iz veselja do športa in delaš s srcem. Včasih si večino stvari delal prostovoljno in se nisi spraševal o plačilu. Pri sodelovanju s Fundacijo za šport sem tudi sama opazila razliko med vodenjem le te pod moško ali žensko »roko«. Seveda pa sedanji predsednici Fundacije za šport nikakor ni lahko obvladovati vseh interesov v svetu, ki ga sestavljajo samo moški.

Kakšen se vam zdi položaj trenerke v športu v Sloveniji?

Biti trener, ni lahko, posebej ne ženski ob družini in majhnih otrocih. Tudi sama sem bila trenerka dokler nisem dobila dveh otrok. Cilj vsakega trenerja je, da posameznika pripelje do nekega nivoja. Biti trener je čisto drugače kot biti učitelj telovadbe. Je lepo. Spomnim se, da v gimnastiki včasih moški niso smeli na tekmovalni podij stopiti. Lahko so trenirali dekleta, niso pa smeli spremljati tekmovalk na tekmovalnem podiju. Danes je v ženski športni gimnastiki veliko žensk, saj zaradi kompleksnosti panoge v glavnem v procesu treninga sodelujeta moški in ženska. Nekaj trenerk je tudi sodnic, saj je dobro poznavanje obsežnega sodniškega pravilnika nujno za pravilno sestavo

tekmovalnih vaj. Pot do naziva mednarodne sodnice je dolga. Tudi to delo zahteva nenehen stik z gimnastiko, novostmi, veliko je samoizobraževanja. Tudi sama sem prehodila »sodniško pot« od začetka do naziva mednarodne sodnice, vendar sem sčasoma, ko sem ugotovila, da nisem imela več volje in časa, da bi se s tem ukvarjala, s tem prenehala.

Kaj bi bilo potrebno v SLO športu spremeniti, da bi prišlo več žensk na odločujoče položaje?

Če v osnovnih organizacijah nimaš žensk, jih ne boš imel v panožnih zvezah in tudi ne na OKS-u. Potrebujemo smernice za vključitev žensk v športne organizacije. To je absolutno potrebno. Ne vem kaj točno bi bilo potrebno narediti. Dokler ženske ne bodo same začutile, da je pomembno delovati v športu, se stvari ne bodo spremenile. Včasih se šalim, da bi bilo potrebno vržiti bombo na upravljanje športa v Sloveniji. Pa potem na novo vse vzpostaviti.

Potrebna je debirokratizacija športa, ja, samo na kakšen način. Pomembno je, da je poraba javnih sredstev transparentna.

Če niso ljudje v nekem društvu z dušo, je zelo težko društvo peljati naprej. Velikokrat pa društva prevzamejo ljudje, katerih otroci trenirajo v društvu in za tisti čas prevzamejo vloge v društvu. Dolgoročnih smernic pa nimajo načrtanih. Nekdo pač mora peljati zadeve naprej. Velikokrat se zgodi, da je društvo »ONE-MAN« band. Nimajo izvršnih odborov ali najosnovnejših sestankov. Veliko odločitev se sprejme mimo organov, ki naj bi bili zadolženi za odločanje.

Mag. VOJKA RAVBAR, Namestnica direktorja SKB Banke, članica IO OKS, Predsednica Finančne skupine OKS

Na kakšen način ste bili predlagani v IO OKS in druge organe športa?

Baje se moški držijo kvot, ko dajo na liste za glasovanje še ženske, ampak jih tako razporedijo, da jih zelo malo pride notri v razne odbore, skupine. Vsaj v športu je tako.

Sem članica IO OKS, Marketinški svet sem vodila 8 let. Poleg tega sem predsednica finančne skupine Olimpijskega komiteja. V IO OKS sem prišla na predlog bivše direktorice SKB, ker je bilo to podjetje sponzor OKS-a in je bilo to nekako samoumevno. In posledično sem bila izvoljena v izvršni odbor OKS –a. Vizija sodelovanja med SKB in OKS-om se je nadaljevala z mano. Spomnim se, da so mi že na prvi seji ponudili, če bi želela biti predsednica marketinške skupine. Kmalu sem notri povabila tudi gospo Majo Makovec Brenčič. Potrebovali smo ljudi, ki bi prinesli svežo energijo, in nove ideje ter vizijo, poleg tega bi bili pripravljeni delovati prostovoljno. Marketinške seje sem vodila dva mandata (8 let), potem je moje mesto prevzel gospod Bobinac (Gorenje), čeprav ni bil sponzor OKS-a. Meni pa so ponudili, da vodim Finančno skupino in jo postavim na noge. Veliko je bilo obljub, kako mi bodo pomagali strokovni delavci, zaposleni na olimpijskem komiteju, toda iz tega ni bilo nič. Eno leto je šlo naokoli. Potem sem sklicala sestanek, da bi vsaj nekaj naredili za naslednjo sejo, pa so bili izgovori, da je bila zadolžena oseba za to področje na porodniškem. Želela sem ureditev spletne strani, pa se zopet ni nič zgodilo. Frapantno!

Potem sem ugotovila, da če sama nisem gonilna sila, ne bo nič. Opazila sem, da tam kjer so v športu vodje moški nimajo skoraj nobenih ciljev, večina jih naredi tisto, kar je nujno potrebno. Hotela sem vzpostaviti neke finančne parametre, kjer bi lahko OKS kot krovna institucija pridobila denar, poleg namenskih sredstev s strani države. Pomembno je, da olimpijski komite gleda širše, saj poleg vrhunskih športnikov in trenerjev mora skrbeti tudi za nadarjen športni podmladek. Potrebna je vizija. Pomembno za OKS bi bilo, da skrbi za mreženje in podporo zvezam in društvom in s tem krepí lokalno podporo. Ne pa da je samo servis najboljšim.

V finančni skupini se nam je kmalu pridružila dr. Andreja Cirman (Ekonomska fakulteta), nekdo, ki pozna šport in finance, je pripravljena delati prostovoljno, poleg tega ima podporo v študentih, ki jih lahko vključimo v raziskave in delujemo za skupno dobro športa in OKS-a.

Na koncu pa tudi sama prihajam iz športa in razumem tegobe športnika.

Zakaj ni več žensk v športu na vodilnih položajih?

Baje se moški držijo kvot, ko dajo na liste za glasovanje še ženske, ampak jih tako razporedijo, da jih zelo malo pride notri v razne odbore, skupine. Vsaj v športu je tako.

Potrebno jih je pritegniti, jim pokazati kot neko zanimivost, pokazati jim neko področje, kjer bi se lahko vključile.

Vsaka ženska, ki se za nekaj takega odloči poleg službe in družine, vzame to kot neko odgovornost. Moški to vzamejo, kot čast in smatrajo, da jim ni treba nič narediti. Včasih si mislim, kako so nekateri v športu počasni, vse traja zelo dolgo preden se uvedejo neke spremembe. Pomembno je, da ne merimo vsega po svoji hitrosti.

Ženske vzamemo vse zadeve bolj praktično. To je tako kot doma- PRIDEŠ, ZAGRABIŠ, NAREDIŠ, in se ne vprašaš ali ti kdo reče hvala ali ne. Moški si tolmačijo, da je to normalno, da ti vse narediš. Da greš še v trgovino spotoma. Na delovnem mestu je pa podobno. Tam narediš vse kar je treba narediti na delovnem mestu, poleg tega pa še dodatne stvari doma. Tudi moški se spreminjajo, toda njihova generacija še ne. Ko sem pred leti dobila ponudbo za sprejem položaja za zunanjo namestnico pri gospodu Ruplu, sem rekla, da bom končno odločitev sporočila, ko se bom posvetovala z možem, ker je to zame pomenilo dodatno obremenitev. In so se moški čudili, zakaj ne pograbim take funkcije. Potem je mož rekel, da ve, da mi ta funkcija veliko pomeni in da se bo on prilagodil na moje nove zahteve na delovnem mestu.

Pomembno je, da imaš doma urejene stvari in šele potem lahko stvari spraviš v red v neki organizaciji. Moški se zelo radi po RDEČEM tepihu sprehajajo. V praktičnem življenju bodo moški povsod, kjer se bo potrebno postaviti pred kamere, ženske bodo pa v ozadju delale. Smo tudi bolj natančne, npr. računovodske funkcije etc.

Zakaj je v EU tako težko pridobiti več žensk na vodstvene položaje?

Zato ker je moške strah, da bodo ženske prevzele njihove funkcije. Čeprav se oba spola zavedata, da mešani teami delujejo učinkoviteje. Vsak nekaj prispeva, tudi miselnost je drugačna. V banki SKB oba z direktorjem zastopava 50% moški del in 50% ženski del. V upravnem odboru SKB, jih je 8, od tega

3 ženske, kljub temu, da Francozi vodijo banko. Moramo imeti mešano kvoto. Ženske drugače pristopamo k problemom. V notranjosti banke imamo 40% zastopanosti ženskega dela v upravi. Pri nas kvote ne veljajo, temveč strokovnost, način dela, pa enake možnosti. Ne zagovarjam tega, da bi s kvotami UMETNO silili, da nastavimo še ženske v določene odbore, brez strokovnih kompetenc. Zavedam pa se, da marsikje ženske ne bi prišle naprej, če ne bi bilo kvot. Razmišljanje je drugačno.

Če nimaš podpore za delo doma, tega ne boš izpeljal, ker boš razcepljen. Ženske so najboljše pred materinsko dobo, preden imajo otroke in potem, ko že imajo malo večje otroke, ali pa če imajo pomoč starih staršev. To je zelo pomemben podatek. Materinstvo bo še nekaj časa »ovira« za ženske. Če imaš otroke, jih moraš ob uri dvigniti iz vrtca, šole. Ženska je vedno vezana na čas. Tudi če doma ne bo kruha, ne bodo rekli otroci: Oče ni prinesel kruha, ampak bodo rekli : Mami kje je kruh? Vse je na ženskah, kar se tiče organizacije otrok, družinske logistike, prehrane, etc. Ker smo navajene, da tako funkcionira. Počasi že slišim sodelavke reči, da je njihov mož vzel porodniško, se pravi, moški se spreminjajo in družba tudi.

Moraš se postaviti za svojo integriteto. Partnerja morata porazdeliti odgovornosti.

Je emancipacija žensk, ampak zame to pomeni, da del nalog prevzame tudi partner. Ni vse samo po sebi umevno. Zelo nazorna je slovenska reklama, v kateri mož sedi na kavču, žena pa pride iz službe in trgovine, z otrokom, ter začne takoj kuhati kosilo. In to je realnost!

Več žensk bo na vodstvenih položajih v športu, ko se bo spremenila kolektivna zavest. Nekaj stoletij so bile ženske doma za šporgetom, ter so skrbele za otroke in kmetijo. Nikoli niso imele nekih položajev ali pa bile lastnice podjetij (te so bile le v manjšini). Dedovali so moški dediči. Na splošno smo ženske bolj izobražene od moških, se pravi neko znanje imamo. Nismo neumne!

Mislim, da ženske V SEBI NIMAJO TEGA, DA LAHKO NEKAJ NAREDIJO. POGUMA IN ZAVEDANJA JIM MANJKA. Vprašanje je tudi če je družba temu dorasla. Moški delodajalec razmišlja, da bo šla ženska na porodniško, pa bo potem veliko doma, ko bodo otroci bolani. Isto je v športu, tam štejejo rezultati in ni važno kakšen spol ima tisti, ki jih je dosegel, oz. pripeljal neko ekipo do teh rezultatov. Oba spola sta na koncu uspešna. Moramo biti pripravljeni ponuditi ženskam vodilne funkcije. Dostikrat pa moški ne dajo ženskam priložnosti. Potrebno jim je ponuditi večkrat, ker ne veš v katerem obdobju je ženska. Ko bo pripravljena, bo ta položaj sprejela.

Poznam tudi izgovore, da ni kompetentnih žensk. To ni res. So. Moški vzamejo to vse kot čast in prestiž, ženske pa kot delo in odgovornost.

Krovna organizacija si ne more več privoščiti, da vse te ženske prostovoljno delajo za njih. To je neprofesionalno. Ženske v marketinškem svetu smo naredile ogromno za barvno prepoznavnost Slovencev, toda za to smo delali 12 let. Sedaj je celostna podoba slov. reprezentantov popolna.

V športu je veliko zaposlenih ljudi, pa nobene sistematizacije.

Veliko stvari se da premakniti, ampak traja kar nekaj časa. Sistemizacija pomeni: toliko je delovnih mest, ki delajo to in to, pa pogledjmo kaj kdo dela, ne da štirje delajo nek projekt, pa nobenih rezultatov.

Na začetku so me gledali kot da sem prišla iz Lune.

Novi predsednik OKS-a ne sme dopustiti, da se politika oglasi. Kdorkoli bo stopil v Janezove čevlje, bo imel velike čevlje. V bodoče ne smemo računati, da bo sponzorjev zmeraj več, ampak vedno manj. Mura, Istrabenz, to so bili dolgoletni sponzorji, na njih ne moreš več računati, ker jih ni več.

dr.ANDREJA CIRMAN, Fakulteta za šport, članica Komisije za financiranje športa pri OKS, sodnica - atletinja

Kako ste bili izbrani na vodstvene položaje v športnih organizacijah?

Z imenovanjem.

Kako ženska uspe v športu v Sloveniji?

Ne samo v športu, tudi na drugih področjih, ni čisto enostavno. Redkokje razumejo, da imaš poleg službe še družino ter zadolžitve v športni organizaciji. Tega pa sploh ne razumejo, da ženska vsem trem segmentom daje ogromen pomen. V določenih trenutkih bi ženske potrebovale več fleksibilnosti. Danes imamo tehnologijo, ki ti omogoča, da delaš kjerkoli in si povezan s komerkoli, zato bi bilo priporočljivo, da se tudi sistem dela temu prilagodi. Treba je razumeti, da se da iste cilje doseči tudi na malo drugačen način. Ženske smo večopravilne in dostikrat pridemo do istih ciljev na drugačen način kot moški - pri tem je potrebno tudi usklajevanje.

Poleg tega bi se okolica lahko začela prilagajati; ženska včasih dela tudi ponoči in ne čez dan. Treba je samo razumeti to, da se da iste cilje doseči na drugačen način. Preprek je toliko kot povsod drugje.

Jaz osebno sem imela vrhunskega dekana, s katerim sem se lahko dogovorila, da določen dan delam od doma.

Mislim, da smo redka fakulteta, da lahko delamo tudi od doma in obenem opravimo letne razgovore - se pravi si odvisen od svoje uspešnosti. Kje in kdaj je tvoj delovni prostor in urnik pa nikogar ne zanima. Poleg tega je izredno težko ohraniti produktivnost, če ti na dan obiskuje pisarno po nekaj deset študentov. Ne moreš se 100 % posvetiti projektu, če ti vedno nekdo trka na vrata.

Med drugimi funkcijami sem bila tudi 6 let prodekanja. V tistem času sem imela jasen dogovor z vodstvom Ekonomske univerze, da ob petkih delam doma. Sploh pa, kar se raziskovalnega dela tiče, lahko se popolnoma posvetiš delu. In to je ta fleksibilnost pri ženskah. Kadar delam od doma, sem veliko bolj utrujena, ker sem res storilnostno naravnana. Samo sebe vedno najbolj ženeš. Hitro oddelaš 8 do 9 ur čistega dela. To je veliko bolj učinkovito. Delo od doma je izjemno učinkovito, samo naša okolica in delovna zakonodaja se morata temu prilagoditi.

Ste imeli kakšne spodbude pri delu v moškem kolektivu?

Dostikrat sem prejela opazke s strani starejših kolegov. Seveda, verjeli so v družbene normative, da moraš biti prisoten na delovnem mestu ne glede na to, koliko si produktiven. Včasih sem bila za njih, kljub uspešno zaključenim projektom, še vedno ženska z otroki in gospodinja. Veliko je odvisno od vodstva kolektiva. Če imaš pametnega šefa, ki stoji za tabo, se ne meniš za občasne opazke moških

kolegov. In potem se tudi to preneha. Smešno je, da imamo nekatere ženske v Sloveniji doktorat, pa se še vseeno moramo dokazovati.

V tujini je seveda druga stran spodbud za ženske v vodilnem svetu. V Ameriki bodo ženski z otrokom dali take delovne pogoje in naloge, da dolgo ne bo zdržala. Naš sistem še vedno omogoča neko možnost ženskam, da si kljub uspešnosti posameznice lahko »privoščiš« materinstvo, samo malo več fleksibilnosti je potrebno.

Med porodniškim dopustom vidim edino težavo v tem, da ti sistem ne dopušča dela od doma in dodatnega zaslužka že v času porodniškega dopusta. Sistem je v tem okorel.

Zakaj ne bi smela ženska delati na porodniškem, če lahko, če ima mirnega otroka. Nekatere si to želijo in ne razumem zakaj jo je potrebno »prisiliti«, da je eno leto čisto v »boksu«.

Ali ste za isto delo prejeli enako plačilo kot moški?

Mislím, da sem. Še vedno opravljam delo v relativno varnem okolju. Moj nadrejeni je bil vedno nekako pred trenutnimi družbenimi normami s svojim načinom vodenja. Včasih je bilo na Ekonomski fakulteti zaposlenih več moških kot žensk, danes se je pa to uravnotežilo.

Kako vidite trenerke v Sloveniji? S kakšnimi problemi se srečujejo?

Ne poznam njihove problematike. Osebnó sem vedno imela možnost napredovanja. Če imaš neke rezultate, potem ti jih nihče ne more zanikati.

Kaj bi bilo v slovenskem prostoru potrebno spremeniti, da bi več žensk prišlo na vodstvene položaje?

Enostavno je že baza, iz katere prihajajo ženske, manjša. V ruralnih okoljih ni veliko trenerk, ni veliko športnic. Mogoče bi bilo za začetek potrebno uvesti kvote, čeprav niso najprimernejša možnost. Moški klubi so samoobnavljajoči se ustroj. Težko da bodo predlagali žensko za prestižno mesto v športni organizaciji. Potrebne pa smo, nekatere stvari zapeljemo na bolj mehek način vodenja. Moški se hitro med seboj »zakrtačijo«. Toda ne bodo se zavedali, da potrebujejo uravnotežene ekipe. Kvote so umetni način pridobivanja kadra za uravnoteženje zaposlovanja po spolu.

Zelo težko je v praksi za žensko, da ima družino, poleg tega pa še upravlja športno organizacijo in hodi v službo.

Kakšna se vam zdi prihodnost športa?

Če bomo šport še naprej odmikali od tistih, ki imajo neko ambicijo, da bi radi uspeli (in ti se redko rojevajo v bogatih družinah), potem si bomo uničili osnovo. Olimpijski komite bi moral podpreti mlajše športnike, ki si ne morejo plačevati dragih vadnin v določenih športih. Le tako bomo dobili v prihodnosti šampione.

Sredstva se morajo razdeliti po lestvici navzdol, do najranljivejših mladih športnikov.

DARJA GABROVŠEK POLAJNAR, KD članica v upravi, predsednica Drsalne zveze

Ena redkih predsednic zveze v Sloveniji. Ona v umetnostnem drsanju je tudi sodnica. So amaterske funkcije, to pomeni, da moraš poleg poslovne poti in družine še denar rihtat, je zelo težko, da bi pri nas zveze vodile ženske. Se moraš kar malo bolj namatrati.

Na kakšen način si bila izbrana kot Predsednica?

Izvoljena je bila s strani klubov. To je njen drugi mandat. Leta 2006 je Tjaša Andree Prosenc odstopila, zaradi članstva v mednarodni drsalni zvezi in so potem iskali predsednico. Potem so se zmenili, da bo ona njo nadomestila.

Nimajo neke politične moči, da bi lahko volili Slovenijo v mednarodne drsalne vode, toda Tjaša Andree Prosenc se zna gibati na parketu, poleg tega ima neverjetno energijo in znanje za vse te funkcije, ki jih je pridobila v karieri.

Umetnostno drsanje je bolj ženski šport. Prej je bila predsednica strokovnega sveta 8 let. Ljudje so že pričakovali, da bo uredila finance, ker je v KD Group.

Dolžine njenega predsedstva?

4 leta, je voljena funkcija.

Pogoji dela?

Nikoli ni imela težav z moškimi. Včasih so bili spori med posameznimi klubi, ki jih je sproti reševala. Ima team 4 ljudi, ki že od trenerskih vod dalje pomagajo eden drugemu, tudi pri organizaciji velikih tekem. Vmes so se skregali, toda še vedno sodelujejo.

A si kdaj naletela na ovire s strani moških v kolektivu?

Tukaj je zelo malo moških. Ne.

Ali si prejela enako plačilo kot moški?

Kot sodnica dobivajo vsi enaka plačila s strani mednarodne zveze. Drugo je pa amaterska funkcija.

Trenerke in težave s katerimi se srečujejo?

Niso profesionalizirane. Začnejo kot študentke, potem pa gredo drugam, ko najdejo svojo zaposlitev. Eno imajo v Celju, ki je iz Budimpešte- manjka jim strokovnega kadra v drsanju, profesionalizirajo ga pa težko, ker nimajo niti enega trenerja zaposlenega v NPŠŠ. Imeli so tudi Rusa profija. Problemi s katerimi se srečujejo je predvsem plačilo. Pri njih 5 kriterijev ne velja in se vrtijo v začaranem krogu. Zelo skrbijo za mednarodna izobraževanja, sam moraš biti pa tudi ambiciozen.

Tjaša je njih vedno porivala naprej. Sploh pri sojenju, kjer moraš biti zelo veliko prisoten.

Kaj bi morali v SLO spremeniti, da bi več žensk prišlo na vodilne položaje?

Ženske smo obremenjene, tudi v družini. In si moramo same upati prevzeti vodilne položaje v športu. Če imaš družino organizirano, se vse da uredit. Dejansko imamo ženske guilt feeling, da nekaj ni uredi, ko si na sestanku popoldan in ne doma z otroki. Moraš se znati organizirati, noben drug ti ne bo pri tem pomagal.

Marina Pirk Majer je trenirala Mojco Kopač. Ona je spravila 3 na olimpijado. Dora Poštič je imela 3 na OI.

Ta velike zveze, nimaš šans, da bi ženska vodila. OKS bi lahko tudi kakšna ženska stvari poštimala. Mi imamo drugačen način, da vodimo teame. Moški ozko peljejo projekte, pa kar malo na približno, pa nikoli jih ni, ženske imajo pa nek materinski čut pa cilje in neko stvar dokončamo.

NADA KOZJEK- mednarodna nutricionistka, doktorica znanosti, specialistka anesteziologije, predavateljica o klinični prehrani, vodja Ekipe za Prehrano vrhunskim športnikom pri OKS, avtorica več znanstvenih publikacij

Kako je uspela priti na tako cenjen položaj kot Vodja ekipe izobraževanj za nutricioniste na OKS?

Nekako sem bila v športu vedno izbrana za delovno mesto, glede na moje preteklo delo.

Kot ženska moraš dvakrat več delati in se konstantno dokazovati. Dejansko moraš zelo dobro vedeti kaj delaš. Kompetence moraš imeti odlične.

Spomnim se mojih začetkov, ko sem imela grozne težave, da so me sploh poslali na 1. olimpijado v Atene. Nisem prihajala iz športa, temveč izven stroke, zato sem naletela na toliko ovir. Športne organizacije so polne klientelizma – bussinesa, potem pa nekomu odvzameš ustaljeno mesto v ekipi in naletiš na oviro. Npr. kakšnemu nevrokirurgu, ki ga res ne potrebuje olimpijska ekipa. Dostikrat sem naletela na nasprotovanje strokovnih in organizacijskih interesov, poleg tega sem bila pa še ženska. Če te nobeden ne podpre, potem imaš pot v športu onemogočeno. V šport sem vedno vstopala z delom in rezultati, toda dokazovati se moram nenehno.

Pogoji dela?

Moraš si jih kar sam postaviti. Vedeti moraš do kje sežejo tvoje zmožnosti. Pogoje dela pa postaviš tako, da vsi preživijo. Če imaš strokovna izhodišča potem ti ni težko. Ko se odpravljaš na reprezentančno tekmo, si SERVIS, pogoje nastaviš tako da vsi preživijo.

Imate kakšno izkušnjo z dolžino opravljanja dela ?

Trenutno vodim področje Nutricistike v olimpijskem športnem centru. Ponavadi sem bila na delovno mesto imenovana. To je neka odgovorna funkcija, kjer je glavni namen razvoj nekega področja. Moj interes pri tem je, da postavim to strukturo in drugi nadaljujejo moje delo. Moja naloga je, da definirajo vlogo športnega dietetika in potem bodo to razvijali naprej.

Imam dogovorno funkcijo na OKS, kjer je glavna naloga, da nekaj nastavim, potem pa niti nimam želje projekta nadaljevati.

Ali ste imeli kakšne ovire pri delu z moškim kolektivom?

Moški so navajeni vodstvenih položajev in jih ne spustijo. Le strokovni argumenti jih prepričajo. Ponavadi sem imela najmanj problemov z vodilnimi, več težav so mi povzročali tisti, ki so bili na paralelnih položajih. Moški na položajih hitro ugotovijo, da si uporaben kader. Kasneje sem reševala položaj tako, da sem komunicirala le z vodilnimi v športu. Če imaš strokovne argumente z vodilnimi osebami v športu, te ne onemogočajo. Vedno sem pa imela v ozadju bazo športnikov z vrhunskimi rezultati.

Ali mislite, da ste prejeli enako plačilo kot moški?

S tem se nisem ukvarjala.

Kakšen je položaj trenerke v športu v Sloveniji?

Ga ne poznam. Trenerke, ki sem jih srečevala, so bile večinoma zadovoljne z delom. V tujini in na mednarodnih tekmovanjih pa so bili večinoma moški kolegi.

Moja izkušnja je bila, da sem z leti prišla tja, kamor sem si želela, na odločujoč položaj. Začeti moraš spodaj, delati strokovno in s kompetencami ter dobro prakso, ki jo drugi nimajo, potem lahko v tem sistemu prideš na položaj, kjer odločaš.

Pogoji dela?

OKS mi je pred leti dal možnost, da sem se izobrazila v tujini. Na področju dietetike. Pomembno je, da se bodo športniki znali obrniti na strokovne ljudi na področju svetovanja v prehrani. Pomembno mi je tudi, da športniki sedaj imajo centre, v katerih jim lahko pomagamo na področju prehrane.

OSC bo vzorčen primer tega svetovanja o prehrani. Do sedaj teh centrov ni bilo in to bodo vzorčni primeri. Licenciranje dietetikov. Imamo celo dve zdravnici v olimpijskih centrih.

Pri ženskah v športu je tako, da šele z leti napredujemo po hierarhični lestvici navzgor. Ne moremo kar preskočiti funkcije.

Medijska prepoznavnost?

Nisem imela težav z mediji.

Kaj bi potrebovali v SLO prostoru spremeniti, da bi prišlo več žensk na vodilne položaje?

Ženske bi si to morale bolj želeli. Med njimi ni nekih velikih ambicij, prej jih najdeš na nekih drugih področjih, kjer so zelo uspešne. Če bi hotele bi lahko bile.

KATJA KOREN MIKLAVEC- Predsednica Fundacije za šport, bivša vrhunska športnica smučanje

Na kakšen način ste bili izbrani na vodilno mesto ?

Po končani športni karieri dolga leta nisem bila aktivna v športu. Prijatelj me je opozoril na razpis za delovno mesto Predsednika (-ico) Fundacije za šport in sem se prijavila. Ter bila izbrana. V samem začetku sploh nisem vedela, kaj to delovno mesto zajema, poleg tega se nisem želela vrniti v športno sfero. V ožji izbor sem prišla na pobudo skupnosti občin, na razpis me je pa prijavila občina Maribor. Glasovali so zame, kasneje so me pa znotraj Fundacije za šport izvolili za Predsednico FŠO.

Nisem razmišljala koliko mi bo ta položaj vzel dnevnega časa. Bilo bi lažje, če bi bila okoli mene dobra ekipa, tako sem jo pa morala šele vzpostaviti. Na začetku sem potrebovala nekoga, da bi na fundaciji razvijal projekte naprej, bila sem pa sama za vse. Mislila sem si, da je delo predsednice udeležba sej in vodenje le-teh, sem pa imela dostikrat čez tudi samo pripravo na seje etc.

Po nekaj mesecih sem si to vzela v zakup, sem pač pristala v organizaciji, kjer smo zavihali rokave in nastavili usmeritve in cilje za naslednji mandat. Sem pa takoj opazila, da bi se lahko sredstva za šport pridobila še iz drugih virov.

Ugotovila sem, da Fundacija za šport potrebuje nekoga, ki gleda v prihodnost, ne pa da lobira, kateri prejemnik bo dobil kos pogače, saj so za to narejeni pravilniki.

Ste prva ženska predsednica in direktorica FŠO?

Da ,to zajema ogromno birokratskega dela. Sistem je narobe nastavljen. Potrebovala bi še enega človeka, ki bi bil proaktiven in bi z njim/njo delala vzajemno.

Zatakne se pri kakšnih nadzorih, ko moraš vse potrebne dokumente pripraviti sam. Športnik drugače razmišlja, rada bi jih premaknila naprej in se nič ne zgodi.

Vidim pa, da ženski način vodenja umiri vroče razprave na fundaciji. Pri meni smo zmanjšali čas trajanja sej iz štirih ur na eno in pol. Ugotovila sem, da ko moški padejo v razprave, so nekateri še hujši od žensk.

Ženske smo vseeno zelo drugačne in dobro funkcioniramo, smo drugačne v vodenju kot moški. Večina članov FŠO prihajamo iz športa, sestava je zelo strokovna.

Moj način dela je odprt in imam nično toleranco do dogovorov in klientelizma. Poleg tega si moram priznati, da nove stvari vedno preučim, toda včasih imam še vedno občutek, da mi kaj manjka. Nisem vpeta v politično strukturo ali interesne skupine, ne lobiram, delujem strokovno, odločam se po tehtnem razmisleku. Vedno grem na sejo pripravljena, z argumenti od primera do primera. Poleg tega stremim k rasti, spremembam in napredku v vsaki organizaciji, ki jo vodim.

Moja velika prednost je, ker nisem z nobeno interesno skupino povezana. Nikoli nisem delovala v nobeni zvezi. V preteklosti je sistem dopuščal, da je prišlo pri razdeljevanju sredstev tudi do napak. Jaz sem mnjenja, da moramo graditi za prihodnost. Včasih pridejo na sestanke prijavitelji in rečejo, če smo to 10 let delali, bomo pa še sedaj. Zdaj ne moreš več tako delati. Te prakse so preživele.

Vsega tega sem se naučila iz vrhunskega športa, ker tam ne moreš tako delovati. Celo življenje so te fair play učili, zdaj naj bi pa delala drugače. To ne gre! Končno se bo tudi sistemski zakon spreminjal za obe Fundaciji. Do sedaj je direktor Fundacije tam le uradoval. Sredstva so prihajala, pravilnike so urejale komisije. Proaktivnega delovanja pa ni bilo.

Zakaj ni več uspešnih žensk v športu?

Uspešnih športnic je dovolj, zakaj pa ni več žensk, ki bi se vključile v vodstvene položaje po karieri, pa ne vem.

Kako sploh uspeš kot ženska na vodilnem mestu?

Pomembno je, da poznaš psihologijo vodenja. Potem, se vzpostavi neko spoštovanje. Jaz sedaj delujem kot timski človek. V športu sem bila bolj individualist. Potrebujem dobro ekipo. Boljše ljudi imam okrog sebe, boljše funkcioniram. Oblikovala sem cel kup delovnih skupin. Jaz postavim merila, potem jih pa razdelim skupinam. Vem, kje so moje meje tolerance.

Kar se dela tiče, delam timsko.

Imate dve zaposlitvi, na Pošti Slovenije in v Fundaciji za šport? Kako to usklajujete?

Na Pošti Slovenije sem svetovalka v prodaji in trženju in nisem več vodja. Potem moram na terenu pisati potne naloge in obe službi usklajevati, to je pa kar utrujajoče. Poskušam čimbolj združevati neke zadeve, toda trikrat na teden moram biti v Ljubljani. V službi na pošti mora biti pa tudi vse narejeno. Sem multiopravilna oseba in združujem obe zaposlitvi maksimalno. Moj čas je strogo odmerjen za določene zadeve, drugače ne bi zdržala. Postavljam si cilje. Pošta je okorela organizacija. Na fundaciji so pa stvari žive in hitro lahko narediš spremembe. To me izpopolnjuje.

Vidim, da se stvari premikajo v pravo smer. Če bi bila v neki službi, ki bi bila bolj povezana s športom, potem bi obe službi lažje usklajevala. Tako je pa na trenutke težko.

V samem začetku nastopa zaposlitve na fundaciji so nekateri mislili, da bom delovala po starem sistemu. Toda so se ušteli. Potrebovala sem kar nekaj mesecev, da sem uredila zadeve na fundaciji.

Še vedno vsega kar se lotim, delam z dušo.

Ali ste vezani na mandat v FŠO?

Vezana sem na mandat predsednice FŠO. V tej organizaciji je ogromno starih povezav in klientelizma. Ne ukvarjaš se toliko s produktivnostjo, ampak z nekimi varovali, da ne boš padel na kredibilnosti. Izguba časa.

Ali ste prejeli enako plačilo, kot moški na vodilnem položaju?

286,00 EUR –polovico plače za to vodilno mesto. To delo opravljam s srcem in me veseli. Poleg tega imam odgovornost. Produktivnost sej sem zvišala. Hočem, da so stvari na višjem nivoju. Sem predsednica in direktor v enem. Imam kompletno službo in odgovornost.

Možnost napredovanja?

Je ni. Ker je delo vezano na mandat. Bilo bi bistveno lažje, če bi bila v športu. Poskušala sem zadeve čimbolj poenostaviti, postaviti načrt aktivnosti. Načrt razpisov, rokov, ki se ga je treba držati. Zmanjšala sem stroške dela.

Cilj v FŠO: Potrebujem sekretarja, nekoga, ki bo stvari izvajal.

Kaj bi bilo potrebno v SLO prostoru spremeniti, da bi bilo več žensk v vodstvenih položajih v športu?

Moški bi morali malo bolj sprejeti ženske. Mogoče zato, ker je toliko moških v trenerstvu. Trenerstvo, je malo težji del, sploh ker je toliko odsotnosti pri takem delu. Iz tega izhaja največji problem. Moški so si športni prostor vzeli za svojega. Na sestankih ni žensk, po panožnih zvezah, na OKS jih je zelo malo. Mislim, da bi se morale uvesti kvote. Uravnoteženi teami bi bili boljši. Dosti žensk je sposobnih. S komerkoli se pogovarjam, so te vedno nazaj postiskali ne pa naprej. Bejžte čimbolj stran, da ne boste požele svoje slave še tu☺

Jaz za svoje delo prebujem svobodo, zato da bom lahko delala. Ne rabim pa nazivov.

Moji začetki na delovnem mestu:

Imela sem grozne težave, poleg tega, da sem bila izobražena za delo na pošti, pridobiti svojo prvo zaposlitev. In to na račun mojih preteklih rezultatov kot vrhunska športnica. To je nedopustno in se ne bi smelo dogajati v Sloveniji, se pa še vedno. Potrebno je nekaj narediti na tem področju-zaposlenost

športnikov, predvsem športnic. V Sloveniji pa se jih otepamo, ne da bi vedeli kako bi nas lahko izkoristili. Na pošti imajo nekateri še vedno »težave z mano.«

Ženske direktorice – po mojih izkušnjah so nekatere, ki imajo neke svoje nezavedne vzorce, ki jih ne predelajo in ne vklopijo več sposobnih žensk v svoj team. Nekatere se počutijo ogrožene, sploh pred izobraženimi bivšimi vrhunskimi športnicami.

V javnosti prevlada stereotip- športniki nimajo praktičnih delovnih izkušenj, torej so nezaposljivi. Ne vidijo, pa da smo disciplinirani, ciljno usmerjeni, delavni, kreativni in samoiciativni.

Dr. MAJA MAKOVEC BRENČIČ – Intervju je nastal leta 2015. V času intervjuja je bila dr. Maja Makovec Brenčič prorektorica Univerze v Ljubljani. Poučevala je na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in bila predsednica Marketinškega sveta na OKS.

Na kakšen način ste bili izbrani v Marketinški svet?

Najprej sem bila podpredsednica marketinškega sveta in predsednica komisije, ki podeljuje nagrade SPORTO. Marketinški svet so vzpostavili z namenom, da se to področje športa profesionalizira (trženje, komuniciranje, poslovanje). Z Olimpijskim komitejem Slovenije sodelujem že 12. leto. K sodelovanju me je povabila Vojka Ravbar. Nov izziv, zanimive teme. Prišle smo tiste, ki smo želele s svojim znanjem pripomoči k razvoju športa. Kar nekaj nas je bilo. Med njimi tudi Andreja Cirman za področje financ. Moj doprinos so bile izkušnje iz raziskovalnega in marketinškega dela na področju športa. Skupaj s Fakulteto za šport sem razvijala predmet »Trženje v športu«. Poleg tega sem dolga leta predsedovala Društvu za marketing.

Kako vidite šport in sistem, ki je vzpostavljen v Sloveniji?

Moram reči, da sem zelo vesela, da smo na Ekonomski fakulteti, kljub velikim zadržkom nekaterih, uspeli ohraniti predmet športna vzgoja. Študentje namreč tako krepijo ne le svoje fizične, pač pa tudi mentalne sposobnosti. V Sloveniji največ sistemskih ovir vidim pri krovnih institucijah, ki so zadolžene za šport. Premalo je sodelovanja in povezovanja, prioritete športa niso vzpostavljene dovolj jasno. SODELOVANJE, DOLGOROČNOST, MEDSEBOJNO USKLAJENE PRIORITETE. Tukaj vidim izziv.

Kakšne so vaše izkušnje z dolžino opravljanja vodstvenih pozicij, ki ste jih zasedali?

Večina mojih zadolžitev v športu je bila dobrodelne narave. Vedno sem skušala svoja znanja prenašati in povezovati okolja.

Kakšni so bili pogoji dela?

Na Ekonomski fakulteti so bili pogoji za delo dobri. Tudi s Fakulteto za šport smo zelo dobro sodelovali, prav tako z OKS pri projektu slovenskih olimpijskih barv. Občutek, ko gredo športniki v novih barvah slovenske reprezentance s ponosom na oder, je enkraten. Zato čestitke celotni ekipi, ki je ustvarila novo podobo reprezentance.

Mislite, da bomo spremenili barve tudi na slovenski zastavi?

To je veliko širše vprašanje in zahteva temeljit razmislek, predvsem pa širšo debato celotne družbe.

Ste imeli občutek, da ste prejemale drugačna plačila za iste vodstvene položaje kot moški?

Ne. Vsi smo imeli enake plačilne pogoje. Dobro sodelujemo, se povezujemo in si želimo, da bi čim več sistemskih rešitev dodali tudi v univerzitetni šport. Voditi moške time je poseben izziv. Več kot je uravnoveženih timov, LAŽJE je. Ne glede na to, kdo je na vrhu. Razdelimo si naloge, ne glede na spol, ampak glede na to, kaj znaš, katere so tvoje spretnosti in kakšen človek si. Pri delitvi nalog je prav, da upoštevamo posameznikove kompetence, znanje in poznavanje zadev, sposobnosti, osebnostne lastnosti.

Ste imeli vedno možnosti napredovanja?

Da. Sem pa prepričana, da sem večkrat v življenju rekla NE določenim projektom kot moški. Razlog so bile začrtane obveznosti in zadani cilji, ki sem jih vedno želela doseči na čim bolj kakovosten način. Vsega hkrati pač ni mogoče.

Tudi MOK ima enega glavnih ciljev doseči večjo uravnoveženost v športu po spolu. Športne reprezentance delujejo veliko bolje, če so v ekipi tudi ženske. Velikokrat smo za predavatelje s področja vodenja uporabili športne trenerje. Ali pa dirigente. Povabili smo tudi ženske, npr. Marto Bon in Petro Majdič na MBA študij.

MARJETA KOVAČ, članica in podpredsednica Strokovnega sveta RS, direktorica Zavoda za šport Slovenije, Strokovni svet za vzgojo in izobraževanje RS, vodja sodniške komisije pri gimnast. Zvezi Slovenije

Vedno so razpisi pri vsaki stvari, katero je zgoraj omenila. Vprašanje je samo kdo te kandidira ali se sam javiš na razpis. Za strokovne svete te neka institucija ali vlada kandidira. Za sodnico je pa potrebno imeti rang, ki ga zasedaš.

Kako uspeš kot ženska na vodilnem mestu v športu?

V celoti je šport zelo moški. Dostikrat je v nekih komisijah, kjer je edina ženska notri. Šport je še vedno v precejšnji meri domena moških, vsaj na upravljalški ravni.

Mislite, da se to z leti lahko kaj spremeni?

Žensk je sedaj več, odvisno pa je kakšne vloge prevzemajo. Ali so prodorne, se oglašajo te ženske na sejah, imajo ideje? Če so pa tam za številko, potem pa to ni uredu. Nekatere so zelo pasivne v teh vlogah in potem je vprašanje, če bodo tako naslednjič izvolili. Seveda nekaterim strukturam tudi to ustreza, da si dvigovalec rok in nisi moteč.

Ona že ve, da je precej moteča.

Ali je kdaj naletela na prepreke pri delu z moškimi?

Znotraj ekipe nikoli, zunanje prepreke so pa bile ali politične ali kaj drugega.

Ste dobili enako plačilo kot moški?

Veliko teh stvari itak ni plačanih. Sejnina je enaka za vse. Kar se tiče pa javne službe, pa je določena osnovna plača z nekimi pravili. Razlike pa so v dodatkih, npr. **ona je redni profesor na Fakul. Za šport pa je v 0 plačnem razredu, ker je to stvar odločevalca na vrhu.** Dodatki so

napredovanja v plačne razrede, kjer merijo tvojo uspešnost, seveda z leti poučevanja. Imaš jih pa od 0-5 plačnih razredov. Če nisi kompatibilen z vodstvom, potem si v nultem plačnem razredu.

Kako gledate na položaj trenerke v športu?

To je vedno zapletena zadeva. Na koncu se je potrebno vedno odločevati med družino in treningi. Treningi so v večina primerov v pop. Času. Redkokje imaš prilagojen vrtec, kjer deluje vrtec v pop.času. Tekme so med vikendi, to je velika ovira. Če sta par oba trenerja, potem to lahko funkcionira, se pač izmenjujeta doma in na tekmovanjih, dokler so otroci majhni. To je tudi vzrok, da ženske stalno ostajajo na nižjih ravneh tekmovanj in treniranj. Pri gimnastiki je mednarodno pravilo, da ekipo mora spremljati ženska na med. tekmovanje, če je v ekipi. Če je pa ni, potem pa lahko gre moški. Ni mogoče, da akreditiraš 2 moška trenerja.

A ste imeli vedno možnost pri napredovanju v vaši panogi?

Odvisno katero delo. V športu je vedno rivalstvo. V Yugi je bilo politično rivalstvo. Npr. sodit gre nekdo iz ene republike ali druge. Dokler ti ne prideš tako daleč, da odstopaš od drugih pri sojenju, potem je vedno lahko v ozadju neka »kuhinja.« Ni odločitev koga pošlješ na tekmo vedno strogo strokovna, ampak je še nekaj drugega vmes. Ljudje si to predstavljajo kot neka nagrada. Ti nekoga treniraš in zdaj boš šel za nagrado z njim na med. prvenstvo. Ko prideš na najvišje ravni, se stvar uredi tako, da na vse velike tekme hodi ona na povabilo med. gimnastične zveze. Tam jo še vedno bolj cenijo.

Za olimpijske igre vabi sodnico mednarodna zveza, določi jo ona.

Kaj bi potrebovali spremeniti v SLO prostoru, da bi bilo več žensk na vodilnih položajih?

Lahko bi naredili umetne poteze ala KVOTE. Vprašanje je, ali so to modre poteze. Pomembno je dati ženskam možnosti, da se uveljavijo. Imajo velike težave z dojemanjem njihov zaposlitve, ker so plače zelo nizke in si zelo težko privoščiš, da bi bil 70% zaposlen. Drugih 30% bi bil pa doma mama, tako bi ljudje bistveno lažje funkcioniral. Iluzorno je pa pričakovati, da bo ženska opravljala polno službo, bila doma mama z dvema majhnima otrokoma in v tem času opravljala še neke volonterske športne zadolžitve. V tem obdobju ne. Četudi si že tako sposoben.

Pri nas je sistem na glavo obrnjen. Mi imamo še vedno pri delovnih pogodbah dodatek za delovno dobo- ampak mi pri 60.ih letih ne potrebujemo denarja, potrebuješ ga takrat ko si ustvarjaš eksistenco, družino. Takrat imaš pa bistveno nižjo plačo in si jo ne moreš povečat, tako dodatki so nekoristni. Morali bi biti za UČINKOVITOST nekoga, in ker tega ni, se preprosto ljudje ne izkažejo.

Krovna organizacija OKS? Kaj mislite bi bilo potrebno tam spremeniti?

To je staro kolesje, če boš ti pač predlagal žensko, bo malo verjetnosti, da bo izvoljena. Če hočeš biti tam prodoren in dobiti neko funkcijo, potem bodo organizacije rajši predlagale moškega.

Koga bi mi predlagali, da bi še intervjuvala?

Ona doživlja hecne stvari. Bila je na treh OI in je tam sodila. Na povabilo mednarodne gimnastične zveze. Vsakič, ko je bila tam, je nihče ni niti opazil iz Slovenije. Bila je povabljen 2x na predstavitev OI SLO reprezentance, kjer je dobila 2 majici, to je bilo pa tudi vse. V tujini so jo pa vabili na večerjo

nemška gimnastična zveza in ameriška gimnastična zveza. Tisto leto si vabljen na vse troboje tujih reprezentanc. In si deležen nekih nagrad. Nikoli je pa ni na igrah povabil na večerjo Slovenski olimpijski komite. In to se ji zdi že malo smešno. Ali nimamo hospitality za lastne državljane na prizorišču olim. Iger?

Tako je to pri nas. Ta odnos je zelo pomemben. To znajo na Zahodu veliko bolj negovati, mreženje je zelo pomembno. Zelo se čudi tudi matični gimnastični zvezi, ker ne zna izkoriščati tovrstnih zadev. Lani je dobila prestižno nagrado za med. sodnico od FIBE, ampak na gimnastični zvezi so jo samo poklicali naj pride zadevo iskat, da je ne bodo stran vrgli. A se ti ne zdi, da bi to lahko malo drugače zapeljali, npr. objavili neko zgodbo iz tega in promovirali šport.

Takšnega čudnega obnašanja je cel kup v športu v Sloveniji. Ne znamo ceniti zgodovino, pomembne osebe, neko delo, ki ga je nekdo naredil za neko športno organizacijo.

META ZAGORC, Fakulteta za šport, Predsednica Plesne zveze

Katere vodilne položaje ste zasedli, kot pionirka v plesnem športu?

Bila je v odboru za Ženska vprašanja na plesni zvezi, potem je bila del obdobja v odboru za Vrhunski šport, Olimpijski komite Slovenije, v Izvršnem odboru Olimpijskega komiteja, ter v Strokovnem svetu za šport pri Ministrstvu za šolstvo in šport, poleg tega je bila mednarodna sodnica za Moderne in Tekmovalne plesne.

Koliko žensk zaseda vodilne položaje v mednarodni plesni zvezi?

Manj kot 1/3 jih je. Nekaj je sodnic, v odborih jih je pa manj kot polovico. Nataša Ambrož je bila dolgo v predsedstvu za standardne in Latinsko ameriške plesne. Imajo predsednico Roken roll zveze, ki je Slovenka. Imajo predsednico profesionalnega oddelka za Standardne plesne pri Svetovni zvezi. Mislim, da moramo biti prisotne, ker drugače so sojenja narejena kar malo »po svoje.«

Kako je začela?

Bila je na Fakulteti za šport v službi, vedno je spodbujala ples, da bi se vključil tudi v tekmovalni del v Mednarodnem olimpijskem komiteju. Bila je tudi Predsednica Plesne zveze Slovenije. Preko Ministrstva za šport, ji je uspelo organizirati odmevne mednarodne plesne prireditve. K sreči je imela zelo mlada otroke, delo na Fakulteti za šport ji je omogočalo potrebno fleksibilnost, ki jo je izkoristila pri delu na zvezi. Ni bila od 8-18h v službi, tako da se je lahko dodatno angažirala v športu. Na vse vodstvene položaje v športu je bila voljena za mandatno obdobje. Čeprav ima občutek, da ni bila dojemljiva za neke funkcije, ima pa neizmerne izkušnje, znanje, reference iz plesa. Tudi predstave, kaj vse bi bilo potrebno še spremeniti.

Je imela dobre pogoje, ko je delala z moškim kolektivom?

Ja, samo da je morala zapisnike vedno prebrat. Šport je vedno spremljala, ga imela rada, saj se ti v nasprotnem primeru vse to zdi izguba časa.

Se vam je kdaj zdelo, da ste se morali veliko bolj pripraviti za neke dogovore, kot moški?

Na položaje vedno pridejo taki moški, ki so dobri retoriki, organizatorji. V ozadju ima vedno, ko se pripravi na nek pogovor, kaj to pomeni za ples, poleg tega je mnenja, da neka zveza ne more uspeti, če nima v ozadju nekih prodornih vodij. Moraš se integrirati v neko organizacijo v športu. Če hočeš da bo neka zveza uspela, potrebuješ nekega človeka, #pri koritu#, ker tam je vir informacij, poleg tega imaš možnost da se predstaviš.

Na zvezah, kjer so predsedniki- živi amaterji- ni napredka, zamirajo. Moraš poznati šport, se vpeti v odločujoče organizacije in še šport imeti rad, da ti ni škoda tvojega prostega časa, ki ga namenjaš športu. Na OKS-u si zraven pri odločanju pri kriterijah, pri odločanju različnih usmeritev za šport, pri snovanju Zakona o športu, pri finančni razdelitvi evropskih sredstev.

Ali ste imeli kakšne ovire s strani moškega kolektiva?

Potrebovala je 15 let, da so spravili moderne tekmovalne plesne med športne panoge. Samo nekatere panoge so v tekmovalnem sistemu, pridobili so statuse kategoriziranih športnikov. Izpadejo pri delitvah štipendij, nikogar nimajo med zaposlenimi na vojski in policiji.

Vedno imajo olimpijske panoge prednosti. Ko je manj finančnih sredstev, nekako manjše zveze izpadejo ven.

Položaj plesne trenerke v Sloveniji ?

Katarina je odprla svojo plesno šolo. Nekatere so sodnice, po zaključeni uspešni plesni karieri. V prejšnjem sistemu so bili na psu, ko so postavili zvezo na noge, so jih pa dali v zadnjo skupino pri delitvi finančnih sredstev.

Odvisno je ali delaš z vrhunskimi športniki, ali mlajšimi plesnimi skupinami.

Kriteriji, ki so postavljeni za plesne tekmovalce, je zelo težko doseči. Potem potrebuješ v ozadju medije. Trženje je že zelo pomembno danes v športu. Pred leti so imeli PR-ovko na plesni zvezi in menadžerja.

Ste imeli pri načrtovanju dela vedno proste roke?

Veliko se je angažirala na vladi. Pridobila si je Tino Šrot, kot predstavnico za ples. Moraš imeti za to dodatna sredstva, da nagradiš zaposlene v športu in jih pošlješ na svetovna prvenstva. Trenutno imajo plesne oddaje, toda to ni to. Ulična četvorka- prepir med Urško in Bolerom. Šolski plesni festival, nikoli niso bili na TV. Potrebovali bi medijsko pokritost.

Marsikaj bi se dalo narediti. Barbara Drnač ima oddajo: Parada plesa.

Mogoče bodo celo kupili licenco: Zableši z Zvezdo! Vsi že imajo – bivše Jugoslovanske države. To bi bila promocija plesa v Sloveniji, notri lahko postaviš neke sponzorje. Včasih si je želela zakupiti stolpec v Delu, da bi poročali o plesnih dosežkih, vendar so ji odvrnili: Kdo še bere Delo!

MARTA BON, Fakulteta za šport, selektorica ženske reprezentančne rokometne ekipe

Na kakšen način ste bili izbrani na vodilni položaj v športu?

Večinoma sem bila imenovana po razpisu ali da sem bila nominirana, izbrana sem bila na osnovi kompetenc in preteklega dela. Na začetku, mi je bilo kot ženski zelo težko. Zahteve za ženski spol so drugačne, to je dejstvo v športu. Za moške v športu veljajo drugačna merila, kot ženske v športu. Veliko je podtikanja. Najbolj žalostno pa je, da so v Sloveniji pogosto najbolj ostre, pa celo nekorektne »kritičarke« žensk v športu – ŽENSKE. Na nek način boleče je, da o ženskah v športu razpravljajo, tako laiki, kot mediji, tudi o njeni zasebnosti; zelo hitro pride v zobe« zunanji videz ženske, V tujini je vseeno malo drugače. Osebno imam izkušnje iz Švice. Nisem čutila šikaniranja, pogoji dela so bili dobri in so me obravnavali predvsem kot strokovnjakinjo.

Kako sploh uspeš kot ženska v moškem svetu športa v Sloveniji?

Če pogledam nazaj, lahko rečem, da je bilo v Sloveniji na tej poti uveljavljanja včasih tako težko, celo žaljivo, tako da bi se lahko označila za »mazohistko«. Vendar nekdo pač mora orati ledino. In osebno dokazujem, da je možno se uveljaviti tudi ženski. Vedno se na poti pojavijo tudi posamezniki, ki prepoznajo potencial ljudi in s katerimi je izpopolnjujoče se sodelovati. Osebno verjamem v dualnost, torej, da moški in ženske najbolje delujemo skupaj. Če torej ženska ima strokovne in vodstvene kompetence, bo lahko uspela.

Ali je tako stanje zaradi tega, ker ste trenerka v kolektivnem (moškem) športu?

V moštvenem športu je preboj na vrh res težek. V vrhunskem športu je prisotna precejšnja mera mačizma. In veliko je stereotipov. Pri nas je neka splošna miselnost v športu, da ženska lahko trenira le mlajše starostne skupine po različnih panogah v Sloveniji. Mesto je za njih le tam. V vrhunskem športu jih težko spustijo blizu. Tam kjer gre za odmevnost, večja denarna nadomestila, tam moški branijo svoje okope. Tam pride do moške solidarnosti, včasih tudi lažne. Ženska lahko v športu uspe le tako, da ima nadpovprečne sposobnosti na vseh področjih; kot na primer potrpežljivost, vztrajnost, razvito moralo imeti čustveno, in socialno inteligenco zelo visoko, ter tudi duhovno, da lahko v tem moškem športu »slalomiraš«. Prav je, da ženska deluje po ženskem principu, da lahko uveljavijo tisto kar si postavijo za cilj. Pomembno je imeti neko vizijo v glavi in tudi na papirju. Vedno sem imela vizijo, da bom delovala v skladu s strokovnimi in etičnimi načeli in s svojimi principi. Vedela sem, da želim zavedanje, da delam dobro – za ekipo, ki jo treniram, za šport, za ženske in za družbeno dobro. Verjela sem, da lahko nekaj dobrega naredim za sebe in za družbo.

Ali je pomembno, da imaš kot ženska trenerka podporo v družini?

Podpora družine je izjemno pomembna, tudi zato, da v tem stresnem poklicu ostaneš »normalen človek.« V športu vedno iščem osredotočenost, posvečenost temu kar delaš, in seveda kot človek moraš imeti tudi neko širino. To ti lahko daje podpora družine. Če si dober človek, si lahko tudi dober trener. Ne moreš biti kot človek razvalina, pa potem pričakovati, da boš dober trener.

Vaša dolžina opravljanja vodstvenih položajev?

Po navadi je bilo odvisno od pogodbe, ampak dalj kot 3 leta nisem opravljala trenerske funkcije v slovenski reprezentanci. Dalj od tega nisem prišla. Po navadi v ozadju čaka »kak moški« trener. Že na

začetku čutiš kako nekateri komaj čakajo, da ti bo spodletelo. Žal se ob tem pojavlja tudi veliko zahrbtnosti in že omenjeni mačizem. Tako, da se zdi, da tudi če delaš dobro in odgovorno, se lahko pojavijo silnice po tvoji zamenjavi. Poizkušam se s tem ne obremenjevati. Jaz se vedno izobražujem, prebiram knjige o veščinah vodenja, iščem vzporednice z vodenjem v gospodarstvu. Glavno razliko med gospodarstvom in športom pa vidim v tem, da si v športu vedno na očeh javnosti. Ponavadi so me vsak teden na tekmi gledali in ocenjevali moje poteze- cela Slovenija. Osebnost se nikoli nisem pritoževala nad pritiski v športu, tudi če so me kritizirali, sem v tem želela videti kaj dobrega. Javnost in mediji nas bodo vedno spremljali, to moraš vzeti v zakup, da je to pomemben del vrhunškega športa.

Pogoji dela?

Ocenjujem, da pri tem nisem ravno spreten pogajalec in mislim, da je v rokometu višina finančnih nadomestil vezana na spol. Prepričana sem, da sem imela vedno nižje ovrednotene pogodbe, kot moški kolegi, ampak se s tem nisem bistveno ukvarjala. Ponavadi je na splošno v družbi tako, da se pričakuje, da bo ženska to delala za manjša denarna nadomestila.

Spodbude pri delu?

Spodbude so napredek igralk, ki jih vodiš. Spodbude so dobri rezultati in pa priznanja sodelavcev iz strokovnega team. Spodbuda je zavedanje o odgovornosti, ki jo imaš kot trener. Spodbuda je tudi pozornost. Vedno mi je bilo namenjeno veliko pozornosti, ker sem bila kot ženska« drugačna». Vesela sem in kot priznanje čutim, da veliko športnic, ki sem jih trenirala pride k meni in mi leta kasneje reče: »Takrat nisem razumela, celo na živce se mi šla, zdaj šele dojemam, kako prav si imela. Zdaj šele razumem. ! IN se popolnoma strinjam« Ta priznanja so mi bile velika spodbuda.

Ste imeli kakšne ovire v kolektivu z moškimi?

V bistvu ne. Dobro sodelujem z moškimi kolegi, menim, da jih kar dobro poznam. In vem, da vedo, da sem zahtevna. Imela sem nekaj krasnih sodelavcev. Se pa s vseh kolektivih pojavljajo posamezniki, ki so »kritikanstski« v ozadju ali celo zahrbtni. Ampak če so taki, to je njihov problem, ne moj.

Položaj trenerke ali sodnice v Sloveniji? Ali se to kaj izboljšuje?

Na vrhu odločevalne lestvice so moški, na dnu pa ženske. Tako je vedno bilo, ne le v Sloveniji. Tako še nekaj časa bo, sicer sem jaz ena redkih izjem, ki sem se enako prebila. Počasi se to izboljšuje, ampak res še zelo počasi. V svetu poznam ženske trenerke, ki delajo dobro v klubih, toda v mednarodnih reprezentančnih vodah jih ni. Jaz sem kar ekstremen primer s to prepoznavnostjo, tudi v Evropi. Drug primer so sodnice in delegatke. Evropska Rokometna zveza forsira ženske sodnice, kar pa tudi vedno ni dobro, če se to dela na silo. Najprej je pomembna kompetentnost. Pod vprašajem so tako imenovane kvote. Sicer pa če ne bi bilo kvot, veliko žensk ne bi prišlo zraven. Za začetek bi morali obdržati KVOTE

Ali ste imeli vedno možnost napredovanja v vaši karieri?

Sem imela možnosti. Jaz si vedno mislim, da bom izbrana, če bodo ljudje verjeli v moje zmožnosti, sposobnosti in vodenje. Sem pa že toliko izkušena, da vem, da vedno ni tako. Svet športa je zelo zaprt

in mačističen. To sem sicer okusila na svoji koži, ampak generalno sem zadovoljna s svojo športno potjo. Upam, da bo čim več žensk tudi imelo možnosti in voljo

NEŽKA POLJANŠEK, SUNNY STUDIO, fizioterapevtka, Team Tina Maze

Na kakšen način ste bili izbrani v ekipo Tine Maze?

Pred to priložnostjo, sem delala kot mentorica za študente v Zdravstvenem domu. To ni bil nek vodilen položaj. Ko sem šla na samostojno pot, nisem imela nobene reklame, moja reklama so bile zadovoljne stranke. Tako me je našel tudi trener Massi, ker je vedel da delam s športniki, z atleti, z Đokotom Srđanom. Moje delo z športniki poteka že 15. leto in imam že kar nekaj dobrih referenc za sabo.

Tina na začetku ni vedela ali potrebuje žensko v svoji ekipi, ampak potem sva se ujeli.

Kako lahko ženska sploh uspe v Sloveniji v moških panogah?

Ženska mora ostati v svoji ženskosti. Ne sme delovati v moški energiji, ampak peljati naprej z svojo ženstveno energijo. Tisti, ki uspe združiti moški um- RACIO in ženski -EMOCIO, je lahko zelo uspešna.

Ali ste imeli kakšne prepreke pri svojem napredovanju? Ste lahko do sedaj uresničili vse kar ste si želeli?

Imela sem kar nekaj izzivov, kot mati samohranilka z dvema otrokoma, ampak sem imela pomoč svoje mame.

Kakšne so bile vaše izkušnje pri dolžini opravljanja dela?

Vse sem imela pogodbeno vezano za eno leto vnaprej, v ekipi Tine Maze. Pogoji dela so lažji, ko se posvetiš samo enemu športniku.

Ste imeli pri svojem delu spodbude?

Vedno me je spodbujala okolica, ekipni duh je bil fenomenalen, poleg tega so bili že uspehi Tine velika spodbuda. Med drugim je bil zame eden večjih uspehov to, da Tina ni potrebovala nobene proti-bolečinske tablete v 3 letih-kar je neverjetno.

Na svoji poti nisem nikoli imela težav, npr. da bi namesto mene bil povabljen v ekipo moški. Nikoli tudi nisem čutila nobene zavisti od moških v ekipi, ali pa se nisem s tem ukvarjala.

So bile kdaj kake ovire v ekipi z moškimi?

Moški in ženske smo si različni in že iz tega izhajajo ovire. Moškim čustva niso toliko pomembna kot ženski. Moški bi najraje dali v predalček ženska čustva in pozabili nanje. Ženska pa ne sme svoja čustva zatajiti, ker to dolgoročno ni dobro. Moški potrebujejo včasih ženska ušesa, da jih nekdo posluša in lahko povejo tista svoja najgloblja čustva.

Ali ste prejeli enako plačilo za opravljeno delo, kot moški?

S tem se nisem ukvarjala. Kot je bil dogovor v pogodbi, tako je tudi bilo.

Ali vidite kakšen premik, da bi se premaknilo na tem področju, da bi bilo več žensk trenerk, sodnic v Sloveniji, tudi v moških športih?

Vidim veliko večjo perspektivo za ženske kot za moške v prihodnosti. Mislim, da smo ženske zelo sposobne. Ker znamo povezati oba spola. Tista ženska, ki je suverena v svoji ženskosti in hkrati racionalna ko je treba, tista je zelo močna. Nevarno je, da bi ženska prevzela moški slog vodenja in sprejemanja odločitev. Pomembno je, da je v svoji ženskosti in to pelje naprej.

S kakšnimi problemi se trenutno srečuje ženska v slovenskem športu?

Ne vem, če se ravno s kakšnim konkretnim problemom. Razen tega, da niso slišane kot ženske, da ni posluha s strani trenerja. Čeprav moški mora ostati v moški energiji. Je pa zelo dobro, da je terapevtka ženska.

Kaj je vzrok, da je tako malo žensk v odborih?

Na OKS so samo tri ženske v upravnem odboru in nekaj več v raznih komisijah. Že sam šport povezuje moško energijo in zelo počasi se odpira v drugo smer. Težje je najti terapevtko žensko, ki je izkušena z delom športnikov, lažje je najti moškega terapevta. Ravno zaradi materinstva, ker neko obdobje se ženska »zamrzne« ko ima otroke.....Razen, če je ženska samska. Ženske, ki so starejše, pa se lažje vključujejo v šport.

A ste vedno imeli možnost napredovanja v svoji karieri?

Kolikor sem si upala. Lahko bi ostala v zdravstvenem domu do konca življenja. Moj delovni dan bi se končal ob 13.30h. Toda imela sem večje ambicije. Že kot otrok sem vedela, da bom fizioterapevtka, privlačil me je šport. Vedela sem, da bom delala z športniki, in se ob delu z njimi počutim izpolnjeno, saj so motivirani in pozitivni. Ko terapevtu poveš svoje tegobe, se s tem že zdraviš.

Kaj bi bilo v SLO potrebno, da bi več žensk prišlo na vodstvene položaje?

Mal moški EGO potlačiti. Ženske smo tako kot VODA, prodorne in MEHKE, če bomo take ostale, bomo enkrat tudi na to področje prodrle. Z ženstveno energijo, ne z moško energijo.

Ne poznam pa situacije zakaj ni več žensk na OKS –u in v Smučarski zvezi na vodstvenih položajih.

POLONA ČEHOVIN - Direktorica za Izobraževanje pri mednarodni namiznoteniški zvezi

KVOTE

Pri njih na mednarodni namiz. Zvezi so jih uvedli in temu dodali: v kolikor je zadosti veliko število nominacij žensk. Imeli so kvoto za različna telesa 30% žensk. Tiste skupine, ki so zelo tehnične je težko, da se jih bo sploh 30% žensk prijavilo. Potem je tam zastopanost po spolu bolj švoh. Njihov namen je bil, da bi vsak kontinent imel eno svojo predstavnico pri »Women working group« in bi same reševale zadeve po kontinentih. Te ženske naj bi pripravile druge predstavnice, da jih moški predlagajo za trenerske in sodniške funkcije. To je ponavadi najtežje.

Šport tradicionalno pri nas je v domeni moških, razen nekaterih ženskih panog. V muslimanskem svetu je namizni tenis v prednosti, ker lahko ženske najamejo dvorano in trenirajo notri, kjer jih moški

ne vidijo. Drugače imajo pa izredno veliko izobraženih žensk, dela jih pa manj kot 50% v muslim. Svetu. Večinoma so doma in skrbijo za družino.

Njeni začetki!

Začela je v razvoju svoje panoge. Zdaj pa so ustanovili oddelek »Education and training« in je direktorica tega programa. Zasledujejo untaped market, npr. ZDA, Brazilija, Poljska, Tajska. Izvajajo program Hopes in Talent-ID in jih preko tega sponzorirajo in pošiljajo naokoli na tekme. Velikim narodom ne pomagajo ala Kitajska, Nemčija, ampak malim. Trenutno imajo 220 svetovnih članic in bodo ena največjih svetovnih zvez. Odbojka je druga, potem pa atletika. Delajo v teh programih že s 4-imi letniki. Drugače imajo mejo 11 let. Delujejo po kontinentih, uravnoveženosti spolov, delajo s trenerji s temi mulčki. Pri tem skrbijo za Long term legacy, ti trenerji prenašajo znanje naprej v lokalnem klubu.

Next step imajo 17-18 let Youth Olympic Games kandidate. Misli, da gre tekmovalni del malo prehitro, prezgodaj se otroci srečujejo z mednarodnim uspehom.

Njena kariera, kako se je začela?

Polona je začela že s kadetkinjami v SLO, vodila je reprezentanco, potem pa je hitro šla na mednarodni nivo.

Njena prva mednarodna pozicija?

Oni za staff nimajo kvot, samo za voljene funkcije. Ona je začela honorarno delati. Takrat so pričeli s programom uvajanja ženskih namiznote. trenerk po svetu. In je lažje, če ti ženska ponudi trenersko mesto, kot pa moški. Potem so ji preko izbirnih intervjujev ponudili zaposlitev. Imela je 3 rounds of interwievs. Dal si jim CV, vprašanja so bila od tega , kje vidiš rezerve v programu. Še pred tem je bila na OKS 3 leta, potem je bila zaposlena na Evropski zvezi, pred tem pa je bila sekretarka namiznot. Zveze v Sloveniji. Trenerstvo je morala pustiti, ko je imela malega otroka , za 2 leti. Z možem sta imela dogovor, da bo on imel kariero, kasneje je šla na marketing na OKS. Ampak tam je pogrešala ping ponk. Tudi na OKS ni bilo zaželeno, da bi bil nekdo vpet v mednarodno matično zvezo, tako kot je bila ona v parih komisijah na evrop. In svetovni zvezi.

Je imela kake prepreke s strani moškega kolektiva?

U bistvu ne. Njen šef Deputy CEO svetovne zveze je zelo emancipiran in zelo podpira ženske v njihovem športu, pa da pridejo na položaje. Ponavadi tiste, ki pridejo, vse naredijo boljše pisne teste za sodniške funkcije npr. ker se morajo toliko več dokazovati.

Pri njih je CEO ženska, zelo malo med. zvez ima na taki funkciji žensko. So mogoče tudi tak šport, da ni dominantno moški šport npr.

Imela je pa s klienti občasno diskriminatorne situacije. V začetku je vskočila notri pri pripravi tekem za mednarodne pokale in en afričan direktor zveze, je nikakor ni mogel upoštevati, samo zato, ker je bila ženska in še bela povrhu. Po 2 dneh, ko nič ni funkcioniralo, ga je povabila na pogovor, in mu povedala, da imata pač samo 1 skupno stvar in naj se potrudita oba, da bosta delala 1 teden za to. Moškim, sploh v teh kulturah je treba zadeve predstaviti ala To loose your face, jim pokazati, da jih ne

ogrožas s svojo prisotnostjo na prizorišču, da jim ne boš odvzel slave in zaslug za dobro izpeljano tekmovanje etc...

Pri nas je isto, v Sloveniji je lažje, ker si sam športnik, toda srečevala se je s tem: Imela bo svojega otroka, pa bo izginila. Veliko žensk to res naredi in je to en argument, ki ga moški posplošijo.

Ali si IN ali si OUT, pri nas ni, da bi nekaj delal le občasno. Ženske tiste, ki so vpete v šport, so ZELO VPETE, tiste, ki pa niso jih pa ni nikjer.

Oni naslavljajo svoje funkcionarke Chair person, ne pa Chair men, kar že zelo dobro pokaže njihovo dovzetnost za uravnoteženje spolov. Ko so ženske pri njih sodnice, so res vpete v šport. SP ima 60miz in to je 200 sodnikov.

Če ne ohranjaš vsaj malo povezanosti s svojim športom, potem te ni več....

Ona je v med. zvezi ena med redkimi, ki je ženska in ima otroka. Njen CEO nima otroka, moški direktorji nimajo otroka. Med 5 direktorji je samo ona ženska, prej so imeli še dve, pa sta šli stran, čeprav nista imeli otroka.

Pri njej jo mož zelo podpira. Njej je šlo prehitro ta kariera, ostala je le 1 leto na evropski zvezi. Potem je šla na kontinentalno zvezo etc.

Z možem sta se zmenila, da bo on v državni službi, ona pa gre v mednarodno zvezo delat.

Razlika dela pri nas in v tujini?

V tujini bo vsak normalne šef vesel, če bo našel kompetentne predane kadre. Tako kot njega nekdo oceni, bo tudi on tebe ocenil. Pri nas pa je bolje, da ne pokažeš, neke samoicative, ker nekoga posledično ogrožas in seveda njegov položaj v organizaciji. To je ta bistvena razlika.

Kako so postavljali kvot ženske?

Ženska mora biti bolj predana, pridna in bolj kompetentna, da lahko pride do voljene odgovorne funkcije. Na nekaterih področjih, so pa presegle kvote ženske in so potem rekli, zdaj jih imamo pa dosti. Če ne planiraš, ne prideš zraven. Manjka jim dotok žensk iz nacionalnih zvez. Med sodnicami imajo 30% žensk kvot. Gibajo pa se podobni obrazi na svetovni sceni.

Kvote JA in NE, ponekod sigurno koristijo, recimo v IO-jih, na zvezah, tehničnega osebja pa rajši ne, ker potem umetno filajo ženske in včasih niso tako kompetentne.

Ona je za kvote, večinoma so najmanj 30% participacije žensk, in ljudje vidijo le 30%. Prostovoljstvo je pri nas zelo sporno. Na to se ne morejo več zanašati.

Način dela z moškimi?

Hitro ti naložijo dodatno nalogo, čeprav ni v tvojem job descriptionu. Moraš se naučiti reči ne.

Pri nas zelo vztrajajo na dobri stari praksi, plus stroške jim ne pokrivajo, to dolgo ne bo šlo. Na nacionalnem nivoju je zelo drugače.

Mesto predsednika premišlujejo, da bi bilo plačano na mednarodni zvezi, zaradi prevencije korupcije. V Italiji imajo dobro narejeno: CONI tam dela vse (njihov olim. Komite), če si ti predsednik nacionalne ali mednarodne zveze, ti CONI plačuje nadomestek prejšnje službe. Je fajn stimulacija, mogoče bi lahko nekaj takega predlagali.

Neki stereotipi so še vedno....

Njo še zdaj sprašujejo, kje ima hči...ko potuje po svetu.

Plače na mednarodnem nivoju ali so izenačene z moškimi?- pri njih je edina razlika od kod si, zaradi GDP-ja v svoji matični državi, pa na košarice. Ona dobi še dnevnice, in 13.plačo...

SONJA POLJŠAK – Predsednica Športne zveze Koper

Sonja predlaga, da se opravi analiza stanja vseh zaposlenih žensk v športu, ki so na višjih položajih.

Ona je začela kot prostovoljka, zaposlena v Luki Koper voditi društvo rekreacije pri Luki. Kasneje so jo predlagali v Športno zvezo Koper, moški po navadi ne bo nikoli predlagal ženske na visoko pozicijo. Ko je delala za športno društvo, ni mogla v delovnem času opravljati obveznosti za šport, recimo direktor si je pa »dovolil« vzeti svoj prosti čas za aktivnosti, ki niso bile vezane na Luko Koper med svojim delovnim časom. Aktivnosti je izvajale le tako, da si je vzela dopust.

Ženske naj se vprašajo zakaj si bolj ne želijo odgovornih, visokih, funkcionarskih položajev v športu? Ali je problem materinstvo? Če bi to bilo, zakaj pa neporočene, ženske brez otrok niso bolj aktivne v tej smeri? Kje so tiste ženske, ki nimajo nekih obveznosti? Zakaj se ne opogumijo in delajo na tem, da zasedejo vodilne položaje v športu?

BREDA MARINŠEK - Predsednica Kotalkarske zveze, Mednarodna kotalkarska sodnica

Ste imeli kdaj izkušnje z kvotnim sistemom v vaši panogi?

Pred leti so bili predlogi v odboru Kotalkarske zveze, da bi imeli 1/3 ženskih predstavnic v odboru, toda ti predlogi niso zaživel. Pri nas je tako, da je kotalkanje še vedno ženski šport in zato imamo več žensk na odločevalskih pozicijah.

Kako ste prišli na Zvezo? Je bila to voljena Funkcija?

Sem predsednica Kotalkarske zveze in podpredsednica Drsalne zveze, sem tudi mednaroda sodnica za Evropsko, Svetovno in Olimpijsko drsanje in poleg tega še ustanoviteljica kluba 15 let nazaj. Zanimivo je to, da na mednarodnem prizorišču ne nastopajo v večini le kotalkarice, ampak tudi kotalkarji. Sem že drugi mandat predsednica zveze in imam poleg službenih obveznosti kar veliko dodatnega dela.

Koliko časa ste bili na vseh položajih?

Najprej sem bila aktivna tekmovalka, potem 11 let trenerka, ko sem si ustvarila družino, ni bilo več časa za treniranje. Veliko sem potovala po tujini, kot sodnica, ko so bili otroci še manjši je bilo malo težje, zdaj je pa lažje, ko so že odrasli. Lepo je imeti hoby kot je kotalkanje, sicer je naporen hoby, ampak na trenutke prijeten. Včasih moraš biti malo drugačen, da vse to spelješ.

Večina žensk, ki so vpete v vodstvene položaje v športu imajo kar nekaj pozicij. **Od česa je to odvisno?** To je v tebi, če imaš rad svoj šport, potem si želiš, da se šport razvija, da imajo tekmovalci, trenerji, okolica nekaj od tebe.

Pogoji dela?

Vedno so bili pogoji dela slabi za kotalkanje. Zgodnje ali pozne ure, ali ni ledu, ker je hokej pomembnejši. Na šolah so potrebovali 10 let, preden so ugotovili, da kotalkarji ne uničujejo podna. Mladi morajo trenirati že ob 6.45 zjutraj ali takoj po šoli ob 14h oz. pozno zvečer ob 20.30h. Za človeški bioritem to ni dobro, ne moreš že navsezgodaj trenirati skoke in potem pozno zvečer. Dosti jih odhaja v tujino, če si starši to lahko privoščijo.

Ali ste naleteli na kakšne ovire pri delu z moškim kolektivom v športu?

Včasih so malo samosvoji, po karakterju, ženske smo pa bolj iznajdljive in praktične, pa potem malo dalj časa traja, da koga kaj prepričaš. Pa saj gre, ni tako grozno.

Ste bili enako plačani kot moški v vaši panogi?

Moje delo je volontersko v Sloveniji. Mednarodni sodniki smo pa plačani po Mednarodni tarifi in dobijo vsi enaka sredstva. V klubu je pa tarifa glede na kvaliteto trenerja.

Ste imeli vedno možnost napredovanja?

Ja vedno. Najbolj se vidi pri sodnikih: najprej si nacionalni sodnik, potem mednarodni (toliko in toliko dobrih sojenj moraš imeti za sabo). Pa napreduješ.

Mediji in ženske?

Kotalkarski šport je manj popularen v Sloveniji. Drsanje je olimpijski šport, kotalkanje pa ne. V Sloveniji imajo Juniorske Grand Prixe v kotalkanju, našo televizijo tako tekmovanje ne zanima, tuje televizijske pa ga prenašajo. Tak odnos je pri nas do te športne panoge.

Kaj menite, da bi bilo potrebno v SLO prostoru spremeniti, da bi bilo več žensk na vodilnih položajih v športu?

Več spoštovanja bi bilo potrebno v športu do športnic in kolegic. V drugih panogah še vedno bolj cenijo moške, in moške športnike kot ženske, in posledično mislijo, da bo dober športnik, tudi dober funkcionar. To ni nujno!

Kvota? Mogoče. Bolj bi bilo potrebno predlagati neka vodila in predlagati vsem zvezam, da se tega držijo. Neka navodila, predloge. Še v OKS, na sejah, jih včasih ne upoštevajo. Zakaj pa potrebujemo Komisije za ženske, če bi bilo žensk na vodstvenih položajih dovoj, jih ne bi potrebovali. Spremeniti bo potrebno koncepte pri vodilnih v športu.

Po klubih je še kakšna ženska predsednica, po zvezah jih pa ni.