



Marta Bon,
Janja Jakob, Brina Kotar

Analiza deleža žensk na vodilnih položajih v športnih organizacijah v Sloveniji

Izvleček

Vprašanje enakih možnosti spolov za uveljavljanje na različnih področjih se pojavlja že vrsto let, tudi v športu. Namen našega raziskovanja je bil preučiti zastopanost žensk na vodilnih položajih v slovenskih športnih organizacijah, tj. vidik, ki je kot raziskovalna tema v slovenskem raziskovalnem prostoru sicer razmeroma zanemarljiv.

Zbiranje podatkov je potekalo v okviru Olimpijskega komiteja Slovenije. Ta je anketo prek svojih članic poslal vsem športnim organizacijam v Sloveniji. Anketo so izpolnjevali delavci v športu na vseh ravneh, med njimi so prevladovali moški, največ anketiranih je opravljalo funkcijo predsednika in največ jih je prihajalo iz osrednjeslovenske regije. V anketo so bila poleg sociodemografskih kazalnikov zajeta vprašanja o zastopanosti spolov v športnih organizacijah, izobrazbi in regiji ter o dojemanju možnosti za doseganje vodilnih položajev. Skoraj polovica anketirancev poroča, da v njihovi športni organizaciji prevladujejo moški, da je delež žensk na vodilnih položajih v športnih organizacijah manjši v primerjavi z moškimi ter da ženske prejemajo nižje plačilo za podobno opravljena dela. Hkrati skoraj vsi anketiranci moškega spola menijo, da so moški in ženske enakopravno obravnavani; tudi ženske v večini navajajo, da imajo enake možnosti. Omeniti je treba omejitve študije, in sicer da so anketo izpolnjevali po večini tisti zaposleni, ki že delujejo v športu, večinoma na vodstvenih položajih, zato je njihovo dožemanje možnosti prilagojeno temu relativnemu zadovoljstvu na delovnem mestu. Potrebna bi bila nadaljnja raziskovanja, in sicer z različnih vidikov: v vzorec bi bilo treba zajeti posameznike, ki nimajo možnosti za delovanje v športnih organizacijah. Pridobljena spoznanja omogočajo pomemben vpogled v razmere na področju enakih možnosti ter je lahko podlaga za strateške ukrepe na področju enakih možnosti v športu in splošno v družbi.

Ključne besede: neenakost spolov, ženske, šport, vodstveni položaji



Analysis of women's representation in leadership positions in sports organizations in Slovenia

Abstract

The issue of equal gender opportunities in various fields has been present for many years, also in sport. The purpose of our research was to determine the representation of women in leadership positions in Slovenian sports organizations—a relatively underexplored topic in Slovenian research.

Data collection was conducted through the Olympic Committee of Slovenia, which distributed the survey via its members to all sports organizations in Slovenia. The majority of respondents in the survey, which was predominantly completed by male sports workers across various levels, held presidential positions and came from the Central Slovenian region.

In addition to socio-demographic indicators, the survey included questions regarding gender representation in sports organizations, education and region, as well as perceptions of opportunities for attaining leadership positions. Nearly half of the respondents reported that men dominated their sports organizations, that women held fewer leadership positions compared to men, and that women received lower wages for similar work. Despite these findings, almost all male respondents and the majority of female respondents stated that they believed men and women were treated equally and had the same opportunities.

It is important to note the limitations of the study, particularly that the survey was predominantly completed by individuals already employed in sport, mostly in managerial positions. This may have influenced their relatively positive perceptions of workplace opportunities. Future research should include perspectives from those who do not have the opportunity to work in sports organizations to provide a more comprehensive understanding.

The findings of this research provide an important insight into the situation of equal opportunities, which should serve as a basis for strategic measures to enhance equal opportunities in sport and society at large.

Keywords: gender inequality, women, sport, leading positions

Uvod

Tematika enakosti spolov (angl. *gender equality*) je v svetovnem merilu precej pogosto proučevan fenomen, zdi pa se, da se pomen in nujnost obravnave vedno znova vračata k izhodiščnemu vprašanju.

Sektor za enake možnosti Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, z enakostjo spolov označuje, »da morajo biti ženske in moški ne le zakonsko, ampak tudi v praksi, enako prepoznavni, razpolagati morajo z enako družbeno močjo, biti enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja ter imeti enako korist od rezultatov družbenega napredka« (www.gov.si). Pogosto se uporablja izraz »enakost spolov«, a zgolj v praktične namene; nikakor ni mišljeno, da bi se zanikale biološke ali druge razlike med ženskami in moškimi. Kot opozarjajo številni raziskovalci, zakonsko enake pravice v športu in na drugih področjih torej še ne pomenijo, da imata ženski in moški spol enake možnosti (Shaw in Hoeber, 2003; Hirsu idr., 2018; Klasen, 2018; Nieuwenhuis idr., 2018; Adriaanse, 2019; Banu idr., 2020; Collins, 2020).

Precej pogosto se, predvsem v vsakdanjem življenju, zamenjujeta pojma enakosti in enakopravnosti spolov, vendar je med njima pomembna razlika. Enakost je prepričanje, da si vsakdo zasluži enakopravno obravnavo in da ni diskriminiran na podlagi spola. Enakost žensk in moških združuje tako formalnopravno enakost kot enakost, ki se nanaša na dejanske situacije v vsakdanjem življenju. Pojem enakopravnost pa predstavlja le del enakosti, torej je širši pojem in zajema formalni del, kar pomeni, da morajo biti izpolnjeni predpisi, vključuje pa tudi spoštovanje dejanskih oz. resničnih situacij v odnosu (Hirsu idr., 2018). Več raziskovalcev enakosti spolov v Sloveniji (Antič Gaber idr., 2017; Černigoj-Sadar, 2000; Hrženjak, 2020; Konečnik idr., 2022; Langerholz Žagar, 2006; Ule idr., 2013) in tujini (Milazzo in Goldstein, 2019; de Soysa in Zipp, 2019; Hirsu idr., 2018; Klasen, 2018; Manandhar idr., 2020; Greblo Jurakič idr., 2021) poudarja, da je enakopravnost samo pravnoformalni del, izgubimo pa družbeni vidik enakosti.

Morda lahko položaj žensk na vodilnih položajih v športu primerjamo s položajem žensk v znanosti. Številne raziskave položaja žensk v akademskem prostoru ugotavljajo njihovo marginaliziranost in ovire pri napredovanju (Acker, 2006; Antič Gaber, 2018). V prostorih spoprijemov za uspešno

znanstveno kariero razmere opisujejo z metaforami, kot so slonokoščeni stolp, vihar v stolpu, kontinuum drugačnosti, dekleta razreda znanosti, drugi akademiki, stekleni strop, hladna atmosfera, črna luknja. Mnoge od teh raziskav merijo na »nevidne«, a močne sile, ki ženskam preprečujejo »normalno bivanje« v akademskem polju (Antič Gaber, 2018).

Analize deleža žensk so torej razmeroma uveljavljene, treba pa jih je osvetliti še z vidika trendov vodenja organizacij v športu (Eagly in Karau, 2002; Sotiriadou in De Haan, 2019; Parkes idr., 2020). Tudi na tem področju je v svetovnem merilu tematika razmeroma dobro osvetljena, tako z vidika zastopanosti žensk v evropskih vladah na področju športa (Adriaanse, 2019) ali v razvoju vodstvenih položajev žensk v posameznih državah (primer Avstralije – Banu-Lawrence, Frawley in Hoeber, 2020) kot na splošno v športnih organizacijah (Knoppers idr., 2022; Burton in Leberman, 2017; Elling idr., 2019; Cunningham, 2019); s tem, da nekatere osvetljujejo tudi drugačno družbeno vrednotenje žensk, tudi z vidika, da so ženske, ki delujejo na vodstvenih položajih in se izpostavijo z mnenjem, pogosto označene kot agresivne (v angl. kot *bitch*) (Shaw in Hoeber, 2003).

Posebni izzivi na področju menedžmenta v športnih organizacijah so tudi v Sloveniji. Za oceno stanja deleža žensk na vodilnih položajih v športu v Sloveniji smo opravili pregled vodilnih položajev v panožnih športnih zvezah po spolu vodilnih oseb. Analizirali smo javno dostopne podatke vseh panožnih zvez, posameznih evropskih in Mednarodnega olimpijskega komiteja (podatke o bazah in spletnih straneh navajamo v poglavju Viri). Podatki zajemajo 39 nacionalnih panožnih športnih zvez, 22 nacionalnih športnih zvez, ki jih priznava Mednarodni olimpijski komitej (MOK), 15 nacionalnih športnih zvez neolimpijskih športov, ki so članice Olimpijskega komiteja Slovenije – Združenja športnih zvez (OKS-ZŠZ), in 5 športnih zvez in združenj, ki se pretežno ukvarjajo s športom za vse. Izmed 81 zvez jih ima samo 8 na čelu predsednico (Fitnes zveza Slovenije, Konjeniška zveza Slovenije, Orientacijska zveza Slovenije, Rokoborska zveza Slovenije, Zveza drsalnih športov Slovenije, Zveza kotalkarskih športov Slovenije, Zveza tabornikov Slovenije in Zveza za hokej na travi Slovenije). Od teh ima v celoti žensko vodstvo samo Zveza drsalnih športov Slovenije. Preostale zveze imajo v vodstvo vključene tudi moške, ki večinoma zasedajo položaje sekretarjev,

podpredsednikov, članov različnih komisij ali odborov znotraj zvez. Prav tako na položaju podpredsednic in podpredsednikov ne najdemo veliko žensk, to funkcijo opravlja le 14 žensk (16,5 %) in 71 moških (83,5 %) (<https://olympics.com/ioc/gender-equality>).

V slovenskem športnem prostoru se srečujemo z raznovrstnimi pristopi k zastopanosti spolov na vodilnih položajih. V širšem kontekstu slovenskih športnih zvez lahko opazimo, da funkcije predsednikov skoraj praviloma zasedajo moški, položaji podpredsednikov so v zadnjem obdobju razdeljeni med oba spola. Analiza predsedstev različnih odborov in komisij razkriva, da je med njimi le 21,8 % predsednic, kar poudarja močno moško prevlado. Položaji sekretarjev v športnih zvezah prav tako razkrivajo zanimivo dinamiko spolne zastopanosti. Čeprav je v 12 zvezah skupno 14 sekretark, kar predstavlja 31,8 % vseh tovrstnih položajev, večina izmed njih delo opravlja nesamostojno oz. tako, da vzporedno deluje najmanj en moški kolega. Nasprotje predstavljajo sekretarji, ki v večini in pogostejše delujejo samostojno, brez kolegic. Ob tem je morda zanimiv podatek, da Zveza društev za športno rekreacijo in športno vzgojo zaposluje celo tri sekretarke, kar lahko napelje na domnevo, da so bile kot posameznice ocenjene kot manj kompetentne, zato so bile »potrebne« tri. Te ugotovitve kažejo na premalo zaupanja in spoštovanja do žensk pri zasedanju funkcij podpredsednic. Kot kaže raziskava iz leta 2016 (Langerholz Žager, 2016), 18 % žensk v Sloveniji meni, da je nespoštovanje njihovega dela v športu ključna ovira, poleg diskriminacije in podcenjevanja. Navedbe nakazujejo velik odmik od uravnotežene oziroma enakopravne obravnave z vidika spola.

Podatki o spolni uravnoteženosti in enakih možnostih v Mednarodnem olimpijskem komiteju (MOK) ponujajo dragocen vpogled v globalna prizadevanja za doseganje spolne enakosti v športu. Kot glavni zagovornik spolne uravnoteženosti MOK od leta 2019 zagotavlja enako zastopanost spolov v svoji volilni komisiji s tremi ženskami in tremi moškimi. Od leta 2017 do julija 2020 se je delež žensk med člani MOK povečal z 29 % na 38 %, kar kaže na pomembne korake k večji vključenosti žensk. Na evropski ravni so bili pri spolni uravnoteženosti na vodilnih položajih v športu ugotovljeni mešani rezultati. Na olimpijskih igrah v Tokiu je sodelovalo 27 evropskih olimpijskih komitejev, pri čemer jih je 56 % imelo v svojem

vodstvu ženske. Kljub temu pa je študija MOK iz leta 2022 razkrila (MOK, 2022b), da je delež žensk na vodilnih položajih znotraj nacionalnih olimpijskih komitejev (NOC) v Evropi še vedno premajhen. Le sedem držav ima ženske na položaju predsednika NOC, medtem ko je generalnih sekretark devet, kar nakazuje, da je pot do popolne spolne uravnoteženosti še dolga.

OKS-ZŠZ predstavlja pomembno nevladno športno organizacijo, ki združuje različne nacionalne športne zveze. Zavzema se za promocijo olimpijskih vrednot in spodbuja razvoj športa v Sloveniji z usklajevanjem interesov v civilni športni sferi. Posebno pozornost namenja

enakosti spolov skozi delovanje Komisije za enakost spolov (MOK, 2022b) (). V zadnjem obdobju pa se npr. WHO pri pripravi strategije do leta 2030 na področju obravnave spolov povezuje še z vidikom trajnosti (Manandhar idr., 2018; Nieuwenhuis idr., 2019), v družbi na splošno pa v novejšem času predvsem z vidika opolnomočenja žensk (Odera in Mulusa, 2020).

Naše raziskovanje se osredotoča na analizo spolne zastopanosti na vodilnih položajih v slovenskem športu, kjer je zaznati precejšnje neuravnoteženost. Kljub naraščajoči vključenosti žensk prejšnje študije (Shaw in Hoeber, 2003; Hirsu idr., 2018; Klasen, 2018; Manandhar idr., 2018; Adriaanse, 2019; Banu idr., 2020) kažejo na razlike v zastopanosti in vrednotenju. Raziskava je zasnovana z namenom razkriti razlike v spolni zastopanosti na vodilnih položajih ter posledično oceniti učinkovitost uvedenih ukrepov za izboljšanje enakih možnosti med spoloma. Cilj je bil pridobiti celovit vpogled v trenutne razmere in predstaviti možnosti za napredek v smeri večje spolne uravnoteženosti v športu v Sloveniji v skladu z globalnimi smernicami in cilji MOK.

Metode

V anketo so bila vključena vsa športna društva, športne zveze, javni zavodi za šport in druga športna združenja v Sloveniji. Anketo je v celoti izpolnilo 484 delavcev v športu, med njimi so prevladovali moški (62,2 %). Anketiranci so bili v povprečju stari 47 ± 13 let.

Pripomočki

Zbiranje podatkov je potekalo prek Olimpijskega komiteja Slovenije s spletno anketo 1KA, ki je bila posredovana po elektronski pošti z nagovorom, naj jo posredujejo

Tabela 1

Slovenske regije, v katerih delujejo anketiranci na vodstvenih položajih, vključeni v študijo

	f	f (%)	F (%)
osrednjeslovenska	140	28,93	28,93
gorenjska	59	12,19	41,12
goriška	25	5,17	46,28
obalno-kraška	30	6,20	52,48
primorsko-notranjska	29	5,99	58,47
jugovzhodna Slovenija	17	3,51	61,98
Regija zasavska	7	1,45	63,43
savinjska	30	6,20	69,63
koroška	19	3,93	73,55
posavska	15	3,10	76,65
podravska	50	10,33	86,98
pomurska	63	13,02	100,00
skupno	484	100,00	

svojim članom (klubom in društvom). Namen je bil analizirati zastopanost spolov na vodstvenih položajih v športu in odnos vodilnih do tega področja. Anketna vprašanja so bila zaprtega, odprtega in polodprtega tipa. Del vprašanj se je nanašal na sociodemografske značilnosti in del na njihovo delovanje v športni organizaciji (funkcija, status, plačilo, sodelovanje). Zadnji del (odprta vprašanja) je zajemal vrednotenje ukrepov na področju enakosti spolov in izboljševanja razmer na tem področju.

Postopek

Podatke smo statistično obdelali v programu IBM SPSS 25 (SPSS Inc., Armonk, NY, ZDA), medtem ko smo prikaze podatkov slogovno uredili v programu Microsoft Excel 2019 (Microsoft Corporation, Redmond, Washington, ZDA). Opisne spremenljivke so predstavljene s frekvencami in frekvenčnimi deleži, številске pa s povprečji in standardnimi odkloni. Opisnim spremenljivkam smo preverili predpostavko o velikosti pričakovanih frekvenc ($E_i > 5$). Če

je bila omenjena predpostavka izpolnjena, smo za primerjavo med dvema opisnima spremenljivkama uporabili dvosmerni hi-kvadrat, sicer pa Fisherjev eksaktni test. Razlike so bile ovrednotene kot statistično značilne pri stopnji tveganja 5 %.

Rezultati

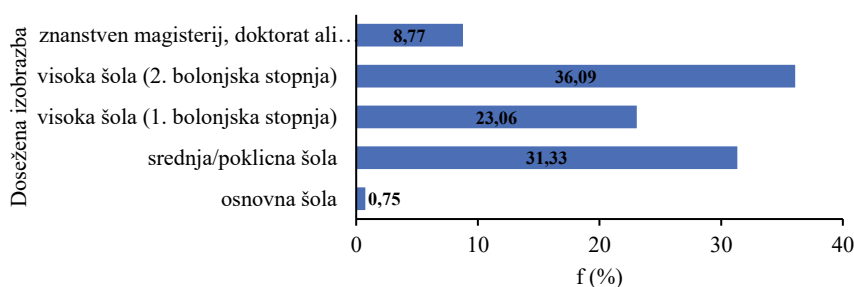
V uvodnem delu predstavljamo izbrane sociodemografske lastnosti ter analizo rezultatov, ki so razčlenjeni po regijah, iz katerih izhajajo klubi in športne zveze.

V Tabeli 1 so prikazane regije, v katerih delujejo anketiranci. Večina anketirancev prihaja iz osrednjeslovenske (28,9 %), sledijo anketiranci iz pomurske (13,0 %), gorenjske (12,2 %) in podravske regije (10,3 %). Najmanj anketirancev prihaja iz zasavske regije (1,5 %).

V Tabeli 2 je prikazana izobrazba anketirancev. Največ anketirancev je zaključilo 2. stopnjo bolonjskega študija (36,1 %), srednjo oz. poklicno šolo (31,3 %) ali pa 1. stopnjo

Tabela 2

Izobrazba anketirancev, vključenih v študijo



bolonjskega študija (23,1 %). Najvišjo izobrazbo (znanstveni magisterij, doktorat, specializacijo) je imelo 8,77 % anketirancev. Najmanjši delež anketirancev so predstavljali posamezniki z dokončano največ osnovno šolo (0,8 %).

V Tabeli 3 je prikazana razporeditev vlog znotraj športne organizacije. Večina anketirancev je navedla, da delujejo na položaju predsednika, kar je predstavljalo 34,3 %, sledile so funkcije trenerja oziroma selektorja (16,7 %) in sekretarja (15,7 %). Najredkeje zastopana vloga med anketiranci je bila funkcija administratorja, opravljalo jo je le 1,9 %.

V Tabeli 4 so prikazani podatki o načinu dela v športu s finančnega vidika. Več kot polovica anketirancev je navedla, da v športu delujejo prostovoljno oz. volontersko (67,8 %), preostali pa profesionalno (16,5 %) ali kot samostojni podjetnik oz. zasebni športni delavec (8,5 %). Najmanjši delež anketirancev je deloval prek podjetne pogodbe (4,3 %) ali drugih načinov financiranja (2,9 %).

V Tabeli 5 so prikazani podatki o plačilu za opravljeno delo v športni organizaciji. Večina anketirancev je v športu delovala prostovoljno (68,4 %), preostali so prejeli plačilo. Med tistimi, ki so prejeli mesečno plačo, je največji delež mesečno prejemal več kot 1000 evrov plače (12,7 %), sledili so tisti z manj kot 500 evri mesečnega zaslužka (10,1 %).

V Tabeli 6 so prikazani podatki z vidika prevladujočega spola v športni organizaciji. Slaba polovica anketirancev je poročala, da v njihovi športni organizaciji prevladujejo moški, medtem ko drugi v manjšem deležu navajajo, da sta pri njih oba spola enakovredno zastopana z izjemo vodstvenih položajev, na katerih prevladujejo moški (19,6 %). Le 10,8 % anketirancev je poročalo, da v njihovi športni organizaciji prevladujejo ženske, manjši delež pa je celo navedel, da ženske prevladujejo na vodstvenih položajih (5,2 %).

V Tabelah 7 in 8 je prikazana primerjava med spoloma v mesečnem zaslužku za delo v športu. V Tabeli 8 vidimo, da med spoloma prihaja do statistično značilnih razlik v mesečnem zaslužku za delo v športni organizaciji ($p = 0,030$). Tabela 7 prikazuje, da moški v večjem deležu delujejo v športnih organizacijah prostovoljno kot ženske (+9,61 %). Ženske v primerjavi z moškimi prevladujejo pri plačilu do 500 evrov

Tabela 3

Vloga anketirancev v športni organizaciji

	f	f (%)
predsednik/predsednica	166	34,30
trener/trenerka, selektor/selektorica	81	16,74
sekretar/sekretarka	76	15,70
član/članica izvršnega odbora	42	8,68
drugo	42	8,68
strokovni delavec/strokovna delavka	32	6,61
vodja oddelka/področja	23	4,75
podpredsednik/podpredsednica	13	2,69
administrator/administratorka	9	1,86
skupno	484	100,00

Tabela 4

Način dela v športu

	f	f (%)
delujem prostovoljno oz. volontersko	328	67,77
delujem profesionalno – v športu sem zaposlen/zaposlena	80	16,53
delujem kot samostojni podjetnik/samostojna podjetnica, zasebni športni delavec/zasebna športna delavka	41	8,47
delujem prek podjetne pogodbe	21	4,34
drugo	14	2,89
skupno	484	100,00

Tabela 5

Plačilo za delo v športu

	f	f (%)
nič, delujem prostovoljno	292	68,38
do 500 € mesečno	43	10,07
500–1000 € mesečno	38	8,90
> 1000 € mesečno	54	12,65
skupno	427	100,00

Tabela 6

Prevladujoči spol v športni organizaciji

	f	f (%)
večina moških	237	48,97
oba spola sta enakovredno zastopana, na vodstvenih položajih so večinoma moški	95	19,63
oba spola sta enako zastopana, kar velja tudi za vodstvene položaje	68	14,05
večina žensk	52	10,74
oba spola sta enakovredno zastopana, na vodstvenih položajih so večinoma ženske	25	5,17
drugo	7	1,45
skupno	484	100,00

Opomba. f = frekvenca, f (%) = frekvenčni delež

mesečno. Več moških kot žensk zasluži več kot 1000 evrov mesečno, pri tistih, ki mesečno zaslužijo med 500 in 1000 evrov, pa je delež podoben.

Raziskava je pokazala, da količina tedenskega dela v športu med spoloma ne razkriva statistično značilnih razlik ($p = 0,278$), kar pomeni, da moški in ženske v povprečju namenjajo podobno količino časa svojim športnim obveznostim. Približno tretjina vseh anketirancev, ne glede na spol (33,1 %), vsak teden v športu preživi več kot 30 ur. Zanimivo je, da se približno petina žensk (20,5 %) angažira v športu za manj kot pet ur na teden. Po drugi strani več moških (24,6 %) svoje športne obveznosti opravlja v obsegu 10–20 ur na teden. Delež tistih, ki v športu preživijo manj kot 5 ur na teden, je večji pri ženskah (20,5 %), kar kaže na raznolikost angažiranosti v športnih dejavnostih med spoloma.

V Tabelah 9 in 10 je prikazana zastopanost spolov na vodilnih položajih v osrednjeslovenski in drugih regijah. Večina tistih, ki so na vodilnih položajih, prihaja iz preostalih regij, manj kot 20 % iz osrednjeslovenske regije. Ne glede na to, ali gre za osrednjeslovensko ali preostale regije, ne prihaja do statistično značilnih razlik pri spolu na vodilnih položajih ($p = 1,000$). V osrednjeslovenski regiji na vodilnih položajih deluje 18,8 % moških in 17,1 % žensk, v preostalih regijah pa 81,2 % moških in 82,9 % žensk.

Tabela 11 prikazuje, ali imajo organizacije v statutu navedene ukrepe s področja enakosti spolov. Anketiranci v večini (93,6 %) navajajo, da njihove organizacije v statutu nimajo opredeljenih ukrepov na področju enakosti spolov. Zelo majhen delež anketirancev je poročal (6,4 %), da organizacija izvaja ukrepe na področju enakosti spolov.

V Tabeli 12 je predstavljena analiza po spolu glede na percepcijo enakih možnosti v športnih organizacijah, v katerih anketiranci delujejo. Ta kategorija vključuje enako plačilo za enako delo, enake možnosti za napredovanje, enako dostopnost izobraževanj ter enakost pri zasedenju vodilnih položajev. Večina tako žensk (90,7 %) kot moških (96,4 %) je izrazila mnenje, da imajo enake možnosti. Kljub temu pa je raziskava razkrila statistično pomembne razlike med spoloma ($p = 0,026$) pri ocenjevanju enakih možnosti v športnih organizacijah, saj je za 5,6 % več žensk v primerjavi z moškimi izrazilo stališče, da enakopravnost ni zagotovljena.

Tabela 7

Primerjava med spoloma pri mesečnem zaslužku za delo v športu

			Plačilo za delo v športu				Skupno
			Prostovoljno delo	do 500 € mesečno	500–1000 € mesečno	> 1000 € mesečno	
Spol	moški	f	160	14	17	30	221
		f (%)	72,40 %	6,33 %	7,69 %	13,57 %	100,00 %
	ženski	f	81	20	13	15	129
		f (%)	62,79 %	15,50 %	10,08 %	11,63 %	100,00 %
Skupno	f		241	34	30	45	350
	f (%)		68,86 %	9,71 %	8,57 %	12,86 %	100,00 %

Tabela 8

Razlika v plačilu za enako opravljeno delo v športu

Trditev	χ^2	p
Plačilo za delo v športu	8,922	0,030

Tabela 9

Zastopanost spolov na vodilnih položajih v osrednjeslovenski in preostalih regijah

			Regija		Skupno
			osrednjeslovenska	preostale regije	
Spol	moški	f	19	82	101
		f (%)	18,8 %	81,2 %	100,0 %
	ženski	f	6	29	35
		f (%)	17,1 %	82,9 %	100,0 %
Skupno	f		25	111	136
	f (%)		18,4 %	81,6 %	100,0 %

Tabela 10

Razlika v zastopanosti spolov med osrednjeslovensko in preostalimi regijami

Trditev	χ^2	p
Zastopanost spolov v osrednjeslovenski in preostalih regijah	0,048	1,000

Tabela 11

Ukrepi na področju enakosti spolov

		f	f (%)
Navedeni ukrepi v statutu s področja enakosti spolov	ne	426	93,63
	da	29	6,37
	skupno	455	100,00

Opomba. f = frekvenca, f (%) = frekvenčni delež

Med spoloma prihaja do statistično značilnih razlik ($p = 0,000$) pri oceni potrebe po številnih spremembah. Pri razliki med mnenji o potrebi na področju enakosti med spoloma med anketiranci moškega in ženskega spola nismo ugotovili statistično značilnih razlik.

Razprava

V kontekstu obravnavane študije smo se posvetili temeljiti analizi razmer na področju spolne uravnoteženosti na vodilnih položajih v športnih organizacijah v Sloveniji. Namen naše raziskave je bil zagotoviti vpo-

gled v prevladujoče spolne dinamike na teh položajih, ob tem smo preučevali tudi razlike v finančnem nagrajevanju in percepciji potrebnih izboljšav za spodbujanje enakosti spolov znotraj športnih struktur.

Pomembnost enakopravne zastopanosti spolov v športnih organizacijah je izpostavljena zlasti v disciplinah, v katerih se oba spola udeležujeta tekmovanj na enakovredni ravni (na primer v večini ekipnih športov). Podobno kot v nekaterih mednarodnih študijah (Adriaanse, 2019; Banu idr., 2020) v vlogi trenerjev na vrhunski ravni prevladujejo moški, kar velja zlasti za ekipne športe (Norman, 2021). V disciplinah, ki so tradicionalno razumljene kot »ženski športi« (npr. ritmična gimnastika), zaznavamo večjo zastopanost žensk tudi v vodstvenih vlogah. To je skladno z ugotovitvami v številnih drugih študijah (Eagly in Karau, 2002; Sotiriadou in De Haan, 2019; Parkes idr. 2020; Knoppers idr., 2022; Burton in Leberman, 2017; Elling idr., 2019; Cunningham, 2019). Po podatkih polovica anketirancev meni, da v vodstvu športnih organizacij v Sloveniji prevladujejo moški. Ta ugotovitev odraža širši, dalj časa trajajoči trend v svetu na področju športa (npr.: Adraanse, 2019; Knoppers idr., 2022; Burton in Leberman, 2017; Elling idr., 2019; Cunningham, 2019), morda pa še bolj v sektorjih, kot sta znanost in politika (npr. Collins, 2020; Odera in Mulusa, 2020; Millazo idr., 2019; Klasen, 2018). Pri našem vzorcu je analiza z vidika regionalne zastopanosti razkrila, da kljub večji koncentraciji športnih zvez in izobraževalnih možnosti v osrednjeslovenski regiji, ki bi lahko teoretično omogočila večjo zastopanost žensk na vodilnih položajih, spolna uravnoteženost ni bila dosežena. Velika zanimivost je prav gotovo dejstvo, da se to našim anketirancem ni zdelo problematično. Ta ugotovitev opozarja na širše sistemsko vprašanje, ki presega geografske in organizacijske meje.

Ko gre za finančno nagrajevanje, naša študija potrjuje razlike v plačilu med spoloma, kar je skladno z ugotovitvami Evropske komisije in Komisije za ženske v znanosti ter nekaterimi mednarodnimi študijami (Millazo idr., 2019; Klasen, 2018). Ta razlika je bila posebej izrazita pri višjih plačnih razredih, pri čemer je večji delež moških kot žensk navedel, da prejema več kot tisoč evrov plače. Poleg tega večina anketirancev navaja, da delujejo v športu na prostovoljni ravni, kar odpira razpravo o potrebi po jasnejšem ločevanju med prostovoljnim delom, ki je neplačano, in prostovoljnim pla-

Tabela 12

Enakopravnost spolov v športni organizaciji

		Enakopravnost moških in žensk v športni organizaciji		Skupno	
		Da	Ne		
Spol	moški	f	239	9	248
		f (%)	96,37 %	3,63 %	100,00 %
	ženski	f	137	14	151
		f (%)	90,73 %	9,27 %	100,00 %
Skupno	f	376	23	399	
	f (%)	94,24 %	5,76 %	100,00 %	

Tabela 13

Ocena potrebe po spremembah na področju enakosti med spoloma

		Na področju enakosti spolov v športnih organizacijah so potrebne številne spremembe		Skupno	
		ne	da		
Spol	moški	f	221	27	248
		f (%)	89,1 %	10,9 %	100,0 %
	ženski	f	113	38	151
		f (%)	74,8 %	25,2 %	100,0 %
Skupno	f	334	65	399	
	f (%)	83,7 %	16,3 %	100,0 %	

čanim delom v prihodnjih študijah. Na nek način je presenetljiva ugotovitev, da večina anketiranih, tudi ženske, navaja, da so v športni organizaciji, v kateri delujejo, enake možnosti za oba spola. Po drugi strani je logično, saj je naš vzorec zajel le osebe, ki aktivno delujejo v športnih organizacijah, in gre sklepati, da so nekako zadovoljni tudi z razdelitvijo vlog znotraj športnih organizacij. Tako smo že pri vzorčenju opozorjeni na omejitve študije; raziskovalni izziv bi bilo vključiti bistveno širši vzorec, ki bi zajel tudi ženske, ki bi želele delovati v športu, pa morda niso imele možnosti. V strokovnih in poljudnih virih jer razmeroma veliko tovrstnih navedb.

Ponovno velja poudariti, da naše raziskovanje potrjuje zakoreninjene predsodke in strukturne ovire, ki jih je zaznati ne le v športu, temveč tudi v širšem družbenem kontekstu, kot je razvidno iz raziskav Unesca in Evropskega parlamenta (Collins, 2020). Ti vzorci moške prevlade na položajih odločanja in nižje finančne kompenzacije za ženske niso omejeni le na športne organizacije, temveč odsevajo širšo problematiko neenakosti spolov. Razhajanje med zaznavo enakosti in dejanskim stanjem, zlasti v kontekstu finančnega nagrajeva-

nja, poudarja potrebo po nadaljnji analizi in bolj diferenciranem pristopu k obravnavi vprašanj o enakosti spolov v športu. Ta ugotovitev je skladna z dosedanjimi študijami, ki kažejo, da kljub enakim možnostim za izobraževanje med spoloma ostajajo vidiki, kot sta plačilo in napredovanje, pri katerih enakost še ni dosežena (Evropska komisija; Komisija za ženske v znanosti).

Eno izmed spoznanj pričujočega raziskovanja je, da bi dokaj specifična struktura športnih organizacij in dinamika znotraj njih v nadaljnjih raziskavah zahtevali še natančnejši raziskovalni načrt, predvsem določitev vzorca v smislu opredelitve vodstvenega položaja. Izkazalo se je, da v praksi v nekaterih okoljih sekretar dejansko opravlja vodstveno in odločevalsko funkcijo, drugod je bolj administrativna podpora. Predlagali bi opredelitev na temelju odločanja o pomembnih zadevah v organizaciji. Poleg tega bo treba vzorec v prihodnje razširiti na tiste, ki (še) niso na vodilnih položajih, da bi lahko razumeli njihove perspektive in potencialne ovire na poti do vodstvenih vlog. Prav tako se zdi pomembno, da v prihodnjih študijah razlikujemo med prostovoljnim delom in delom brez plačila, saj to omogoča boljše razumevanje finančnih

razmer v športnih organizacijah in razlik v nagrajevanju. Poleg tega bi morali raziskati, kako se lahko specifične intervencije in politike v športnih organizacijah uporabijo za izboljšanje spolne uravnoveženosti na vseh ravneh. Ob koncu je treba poudariti, da kljub nekaterim pozitivnim premikom v percepciji in realnosti enakih možnosti za moške in ženske v športnih organizacijah ostajajo pomembne ovire in izzivi. Raziskava ne odraža le trenutnih razmer, temveč ponuja tudi podlago za razvoj ciljno usmerjenih strategij in politik za spodbujanje večje enakosti spolov v športu. Zavezati se moramo k nadaljevanju dialoga in raziskav ter uvedbi učinkovitih ukrepov, ki bodo zagotovili, da bo športni sektor bolj vključujoč in pravičen za vse ne glede na spol.

■ Zaključek

Študija osvetljuje vidik ospoljenosti na področju športa, predvsem z vidika vodstvenih položajev. Vprašanja o zastopanosti spolov so po svetu pogosto raziskovan fenomen, v slovenskem prostoru pa precej manj. Tako je pomemben prispevek mogoče opredeliti z vidika fokusa na slovenski kontekst, kjer tovrstnih študij primanjkuje, pomembne pa so tudi zaradi omogočanja umestitve in primerjav z drugimi mednarodnimi študijami, ki kažejo na podpovprečno zastopanost žensk na vodilnih položajih in v športnih organizacijah.

Cilj študije je bilo ugotoviti razmerje med spoloma na vodilnih položajih v športu v Sloveniji. Potrjena je bila teza, da je na teh položajih več moških kot žensk ter da se razlike pojavljajo tudi pri plačah in nagradah. Največ anketiranih, tako žensk kot moških, je navedlo, da delujejo prostovoljno; moški so za delo praviloma bolje plačani. Ugotovitve raziskave kažejo, da je pot do popolne spolne uravnoveženosti v vodilnih strukturah športnih organizacij še dolga. Prizadevanja za izboljšanje razmer zahtevajo sistematični pristop, ki bo vključeval različne strategije in ukrepe za spodbujanje enakosti spolov. Kot omejitve študije izpostavljamo metodologijo zbiranja podatkov, ki morda ni zajela celotnega spektra stališč in izkušenj vseh, ki delujejo v športnih organizacijah. Predvsem pa bi bilo treba v prihodnjih raziskavah razširiti vzorec na tiste, ki ne delujejo v športu, a si tega želijo. Pogosto gre za nekdanje športnike; te pa bi bilo treba predhodno izobraziti in opolnomočiti za delovanje v strokovnih organi-

zacijskih strukturah športa. Naše raziskovanje je tako odprlo še drug vidik – drugo kariero nekdanjih športnikov in predvsem športnic. To vsekakor zahteva nadaljnjo akademsko in praktično pozornost. Ideje za prihodnje raziskovanje vključujejo analizo učinkovitosti ukrepov za spodbujanje enakosti spolov in razumevanje poti žensk do vodilnih položajev v športu. Prav tako bi bilo koristno preučiti, kako lahko različne oblike podpore in strategije pripomorejo k večji spolni uravnoveženosti na vseh ravneh športnih organizacij. V zaključku poudarjamo, da naše ugotovitve kažejo na nujnost nadaljevanja prizadevanj za izboljšanje spolne uravnoveženosti v športnih organizacijah. To ne prispeva le k pravičnejšemu in bolj vključujočemu športnemu okolju, temveč odraža tudi širše družbene cilje enakopravnosti in enakih možnosti za vse, neodvisno od spola.

Zahvala:

Avtorice se zahvaljujejo OKS-ZŠZ (mag. Taja Škorc) za sodelovanje ter organizacijo in izvedbo zbiranja podatkov.

■ Literatura

1. About EOC. (b. d.). *Evropski olimpijski komite*. Pridobljeno s <https://www.eurolympic.org/who-we-are/>
2. Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 44–464. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
3. Adriaanse, J. (2019). Europe in world perspective: The Sydney Scoreboard Global Index for women in sport leadership. V A. Elling, J. Hovden in A. Knoppers (ur.), *Gender diversity in European sport governance* (str. 11–20). Routledge.
4. Antič Gaber, M. in Selišnik, I. (2017). The Slovene version of a »fast track« to political equality. *Teorija in praksa: revija za družbeno vprašanja*, 54 (2), 337–354. Pridobljeno s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-U96C8SHK>
5. Banu-Lawrence, M., Frawley, S. in Hoeber, L. (2020). Women and leadership development in Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*, 34, 568–578. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0039>
6. Burton, L. In Leberman, S. (2019). Women in sport leadership: Research and practice for change. V Elling, A., J. Hovden in A. Knoppers (ur.), *Gender diversity in European sport governance*. Routledge.
7. Collins, C. J. (2020). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Jour-*

nal of Human Resource Management, 32 (2), 331–358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>

8. Covid-19 derails gender equality gains. (2021a). Evropski inštitut za enakost spolov [EIGE]. Pridobljeno s <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>
9. Cunningham, G. B. (2019). *Diversity and inclusion in sport organizations: A multilevel approach*. Routledge.
10. Černigoj-Sadar, N. (2000). Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave*, 16 (35/35), 31–52. Pridobljeno s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-C2WLQXSG>
11. de Soysa, L. in Zipp, S. (2019). Gender equality, sport and the United Nation's system. A historical overview of the slow pace of progress. *Sport in Society* 22 (6), 1–18. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1651018>
12. *Gender Equality Recommendations for European Olympics Committee 2030 Strategy*. (2022a). Evropski olimpijski komite [EOK], Komisija za enakost spolov. Neobjavljeno delo.
13. Girginov, V., idr. (2007). *Olimpijske igre: študijski vodnik po razvoju mednarodnih olimpijskih iger*. Ljubljana, Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
14. Greblo Jurakič, Z., Ljubičič V. in Bojič-Čačić, L. (2021). »Ženski sport nije pravi sport«: negativni stereotipi prema sportašicama i doživljaj rodne neravnopravnosti u rukometu u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 51 (1), 81–102. Pridobljeno s <https://doi.org/10.56/rzs.51.1.3>
15. Hirsu, L., Reyes, Z., Hashemi, L., Ketuly, K. A. in Mohammad, S.A. (2018). The role of gender mainstreaming in city-level interventions and leadership: Examples from Manila, Duhok and Sanandaj. *SUEUAA Thematic Paper Series*, 103 (18), brez strani. Pridobljeno s <http://eprints.gla.ac.uk/165102/>
16. Hrzenjak, M. (2020). Sporty Boys and Fashion Girls: Manoeuvring Between Dominant Norms of Gender Identity. *Šolsko polje* 31 (5/6), 121–132. Pridobljeno s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-VLPKL4YA>
17. Klasen, S. (2018). The impact of gender inequality on economic performance in developing countries. *Annual Review of Resource Economics*, 10, 279–298.
18. Knoppers, A., McLachlan, F., Spaaij, R. in Smits, F. (2022). Subtexts of research on diversity in sport organizations: Queering intersectional perspectives. *Journal of Sport Management*, 36 (6), 613–622. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1123/jsm.2021-0266>
19. Langerholc Žager, B. (2006). *Položaj žensk na vodstvenih položajih v športu v Sloveniji*. (Magistrsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
20. Martinková, I., Knox, T., Anderson, L. in Parry, J. (2022). Sex and gender in sport categoriza-

- tion: aiming for terminological clarity. *Journal of the Philosophy of Sport*, 49 (1), 134–150. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1080/00948705.2022.2043755>.
21. Manandhar, M., Hawkes, S., Buse, K., Nosrati, E. in Magar, V. (2018). Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development. *Bulletin of the World Health Organization*, 96, 644–653. Pridobljeno s <https://doi.org/10.2471/BLT.18.211607>
 22. Milazzo, A., in Goldstein, M. (2019). Governance and women's economic and political participation: Power inequalities formal constraints and norms. *The World Bank Research Observer*, 34 (1), 34–64. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1093/wbro/lky006>.
 23. Nieuwenhuis, R., Munzi, T., Neugschwander, J., Omar H. in Palmisano, F. (2019). Gender equality and poverty are intrinsically linked: A contribution to the continued monitoring of selected sustainable development goals. *LIS Working Paper Series 759*. Pridobljeno s <https://www.econstor.eu/handle/10419/203045>.
 24. Norman, L. (2021). *Improving gender equity in sports coaching*. Routledge.
 25. Odera, J. A. in Mulusa, J. (2020). SDGs, Gender Equality and Women's Empowerment: What Prospects for Delivery? V M. Kaltenborn, M. Krajewski in H. Kuhn (ur.), *Sustainable Development Goals and Human Rights. Interdisciplinary Studies in Human Rights*, vol 5. Springer. Pridobljeno s https://doi.org/10.1007/978-3-030-30469-0_6.
 26. Parkes, C., Kolb, M., Schlange, L., Gudić, M. in Schmidpeter, R. (2020). Looking forward: Leadership Development & Responsible Management Education for advancing the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs). *The International Journal of Management Education*, 18 (2), 1–4. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100387>.
 27. *Report of the Gender Equality Commission to European Olympic Committee 2022*. (2022b). Evropski olimpijski komite [EOK], Komisija za enakost spolov. Neobjavljeno delo.
 28. Shaw, S. In Hoeber, L. (2003). "A strong man is direct and a direct woman is a bitch": Gendered discourses and their influence on employment roles in sports organizations. *Journal of Sport Management*, 17 (4), 347–375. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1123/jsm.17.4.347>.
 29. Sotiriadou, P. in De Haan, D. (2019). Women and leadership: advancing gender equity policies in sport leadership through sport governance. *International journal of sport policy and politics*, 11(3), 365–383. Pridobljeno s <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19406940.2019.1577902>.
 30. *Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialno odboru in odboru regij. Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025*. (2020b). Evropska komisija. Pridobljeno s <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:52020DC0152>
 31. *Statistical brief: gender balance in politics 2020*. (2021b). Evropski institut za enakost spolov [EIGE]. Pridobljeno s <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2020>
 32. *Statistical brief: gender balance in politics 2021*. (2022). Evropski institut za enakost spolov [EIGE]. Pridobljeno s <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2021>
 33. Strategija za enakost spolov: prizadevanja za Unijo enakosti. (2002a). *Evropska komisija*. Pridobljeno s https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/IP_20_358
 34. *Towards more gender equality in sport: recommendations and action plan from the High Level Group on Gender Equality in sport*. (2022). Evropska komisija. Generalni direktorat za izobraževanje, mladino, šport in kulturo. Pridobljeno s <https://data.europa.eu/doi/10.2766/10036>
- Podatki o bazah:**
35. *Gender Equality in Sport*. (b. d.). Mednarodni olimpijski komite. Pridobljeno s <https://olympics.com/ioc/gender-equality>.
 36. *Gender Equality Survey Results European Olympics Committees*. (2020). Mednarodni olimpijski komite. Neobjavljeno delo. Pridobljeno s <https://olympics.com/ioc/news/ioc-executive-board-proposes-olympic-agenda-2020-plus-5-as-the-strategic-roadmap-to-2025>
 37. *Gender Equality Status-Europe*. (2022a). Mednarodni olimpijski komite. Neobjavljeno delo.
 38. *Gender equality & inclusion report 2021*. (2022b). Mednarodni olimpijski komite. Pridobljeno s <https://olympics.com/ioc/gender-equality>.

doc. dr. Marta Bon,
Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport,
Gortanova ulica 22,
marta.bon@fsp.uni-lj.si