



Η συμμετοχή γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των Ελληνικών Αθλητικών Ομοσπονδιών (ΕΑΟ)

Δράκου, Α.^{1*}, Γαργαλιάνος, Δ.², & Περτετζή, Χ.¹

¹Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τ.Ε.Φ.Α.Α.

²Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τ.Ε.Φ.Α.Α.

* Διεύθυνση επικοινωνίας:

Δράκου Α.

Τ.Ε.Φ.Α.Α. Θεσσαλονίκης

54124, Θέρμη, Greece

E-mail επικοινωνίας: adrakou@phed.auth.gr

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να αποτυπώσει την συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια (ΔΣ) των 47 Ελληνικών Αθλητικών Ομοσπονδιών (ΕΑΟ), Ολυμπιακών και μη αθλημάτων, που αναγνωρίζονται από την Γενική Γραμματεία Αθλητισμού (ΓΓΑ). Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τις επίσημες ιστοσελίδες των ΕΑΟ και αφορούσαν: α) στο συνολικό αριθμό των μελών του ΔΣ, β) στον αριθμό των γυναικών που ήταν μέλη των ΔΣ και γ) στο φύλο του/της προέδρου του ΔΣ. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στα ΔΣ όλων των ΕΑΟ υπηρετούν 585 μέλη, από τα οποία 493 (84,3%) είναι άνδρες και τα 92 γυναίκες (15,7%), σε 12 ΕΑΟ δεν υπήρχε καμία γυναίκα μέλος ΔΣ, ενώ σε μόλις τρεις ΕΑΟ πρόεδρος του ΔΣ ήταν γυναίκα. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι στη χώρα οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες, συμπεραίνεται ότι η εκπροσώπηση

των γυναικών στα ΔΣ των ΕΑΟ είναι πολύ χαμηλή, αποτέλεσμα που συμφωνεί με αντίστοιχα αποτελέσματα ερευνών που πραγματοποιήθηκαν τόσο σε αθλητικό, όσο και σε άλλα περιβάλλοντα. Προτείνεται περαιτέρω έρευνα για την διερεύνηση των λόγων για τους οποίους οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν υψηλές διοικητικές θέσεις στους Ελληνικούς αθλητικούς φορείς.

Λέξεις κλειδιά: γυναίκα, αθλητική ομοσπονδία, εκπροσώπηση, διοικητικό συμβούλιο

Women's participation in Boards of Directors of Hellenic Sport Federations

Drakou, A.^{1*}, Gargalianos, D.², & Pertetzi, Ch.¹

¹Aristotle University of Thessaloniki, D.P.E.S.S.

²Democritus University of Thrace, D.P.E.S.S.

* Correspondence address: Drakou, A.

D.P.E.S.S. Thessaloniki

54124, Themi, Greece

e-mail: adrakou@phed.auth.gr

ABSTRACT

The aim of this study was to capture the participation of women in the Boards of Directors of all 47 Hellenic Sport Federations (HSFs) of Olympic and non-Olympic sports, which are recognized by the General Secretariat of Sport. The data was collected from the official websites of HSFs and concerned: a) the total number of HSFs' Board members, b) the number of women who are members of the HSFs' Boards and c) the gender of the president of the HSF. The results depicted that the HSFs' Boards consisted of 585 members, 493 (84,3%) of whom were men and 92 women (15,7%). Moreover, in 12 HSFs there was no woman member on the Board, while only in three HSFs the president of the Board was woman. Taking into consideration that women in the country are more than men it was concluded that women's representation in the HSFs' Boards is very low, result that is in accordance with relevant studies carried out both in sporting, as well as in other environments. Further research is suggested regarding the reasons why women do not occupy high management positions in Hellenic sport organizations.

Key words: woman, sport federations, representation, executive board

Εισαγωγή

Στην καθημερινότητα του σύγχρονου αθλητικού γίνεσθαι οι αθλήτριες / αθλούμενες, οι προπονήτριες, οι κριτές / διαιτητές / έμμοθα διοικητικά στελέχη γυναικείου φύλου και οι εθελόντριες είναι πλέον μία συνηθισμένη εικόνα. Οι γυναίκες άρχισαν να συμμετέχουν ακόμη και σε αθλήματα που μέχρι πρόσφατα θεωρούνταν αποκλειστικότητα των ανδρών όχι μόνον ως αθλήτριες, αλλά και σε θέσεις που μέχρι πριν λίγα χρόνια αυτό θα θεωρούνταν τουλάχιστον περιεργό να συμβεί (π.χ. αναλύτρια αγώνων ποδοσφαίρου). Παρόλα αυτά, αποτελέσματα ερευνών σχετικών με την συμμετοχή των γυναικών στην διοίκηση του αθλητισμού συμφωνούν ότι οι γυναίκες που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία είναι λίγες (Albu & Fediuc, 2018; Burton, 2015; Berry & Francs, 2010). Για παράδειγμα, σε έρευνα που πραγματοποίησε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2017) σε 28 ευρωπαϊκές ομοσπονδίες Ολυμπιακών αθλημάτων, την περίοδο 2010 - 2015, βρέθηκε ότι μόνο το 14% των θέσεων λήψης αποφάσεων κατέχονταν από γυναίκες, ενώ μόνον μία γυναίκα κατείχε θέση προέδρου. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε υψηλές αθλητικές, διοικητικές θέσεις, σε συνδυασμό με την έντονη παρουσία γυναικών - φοιτητριών σε προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς κύκλους σπουδών αθλητικής διοίκησης ήδη από την δεκαετία του 1980 (Brassie, 1989), οδηγεί στο ερώτημα: γιατί ενώ πολλές γυναίκες εκπαιδεύονται για να καταλάβουν υψηλές θέσεις στην αθλητική διοίκηση, τελικά λίγες καταφέρνουν να βρεθούν εκεί;

Η γυναικεία παρουσία στην διοίκηση των αθλητικών οργανισμών

Ο Senne (2016) αναφέρει ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στον αθλητισμό μπορεί να οφείλεται στο ότι: α) στον θεσμό αυτό το φύλο αποτελεί σημαντικό παράγοντα διάκρισης (π.χ. υπάρχουν ξεχωριστά πρωταθλήματα για άνδρες και ξεχωριστά για γυναίκες), β) από την αρχή της ιστορίας του θεσμού οι διαδικασίες που τον διέπουν σχεδιάζονται από άνδρες και γ) πολλές φορές κατά την διαδικασία στελέχωσης των διοικητικών θέσεων οι γυναίκες έχουν περισσότερα κριτήρια

να καλύψουν από ότι οι άνδρες (π.χ., να μην έχουν μικρά παιδιά, να κατείχαν υψηλές θέσεις πριν, να έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, κλπ.). Μία άλλη εξήγηση είναι ότι οι γυναίκες συνήθως υποτιμούν και αποσιωπούν τα επιτεύγματά τους (Young, 2015). Πρόσφατη έρευνα (Aman, et al., 2018) δείχνει ότι οι γυναίκες δεν αισθάνονται άνετα με την αρχηγία, ακόμη και αν έχουν τα ίδια προσόντα με άντρες που διεκδικούν την ίδια θέση. Δηλαδή αυτο - περιορίζονται και το γεγονός αυτό έχει μία μακροπρόθεσμη αρνητική συνέπεια: όσο λιγότερες είναι οι γυναίκες που κατέχουν υψηλές θέσεις σε αθλητικούς οργανισμούς τόσο λιγότερες είναι και οι πιθανότητες να παρακινηθούν άλλες γυναίκες να προσπαθήσουν, ώστε να δημιουργηθεί ένα κοινωνικό πλέγμα επικοινωνίας, το οποίο θα μπορέσει κάποια στιγμή να αλλάξει τα στερεότυπα (Turkel, 2004).

Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι γυναίκες με υψηλές επιδόσεις συχνά βιώνουν το «σύνδρομο του απατεώνα» (impostor syndrome), σύμφωνα με το οποίο ερμηνεύουν την επιτυχία τους ως τύχη και την αποδίδουν στην κατάλληλη χρονική στιγμή που τους ευνόησε ή ακόμη και ως «εξαπάτηση» των άλλων που πιστεύουν ότι είναι ικανές, ενώ οι ίδιες δεν πιστεύουν ότι είναι (Young, 2011). Η Cosentino (2017) αποδίδει το γεγονός της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε υψηλές διοικητικές θέσεις στον αθλητισμό στο γεγονός ότι η πλειοψηφία των αθλητικών οργανισμών καλλιεργεί και διαγωνίζει αξίες, συμπεριφορές και κανόνες που ενισχύουν την ηγεμονία των ανδρών, αλλά και στερεότυπα που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανεβούν σε υψηλές βαθμίδες διοίκησης.

Από την άλλη πλευρά, όμως, έρευνες που έγιναν σε αθλητικούς και άλλους οργανισμούς συμφωνούν ότι όταν η κουλτούρα του οργανισμού προάγει την ίση μεταχείριση των δύο φύλων παράγονται θετικά αποτελέσματα σε όλον τον οργανισμό, όπως, για παράδειγμα, βελτίωση της αποτελεσματικότητας του ΔΣ, μεγαλύτερη δέσμευση και ενίσχυση της πρόθεσης παραμονής των μελών του ΔΣ στον οργανισμό κλπ. (Adrianse & Schofield, 2014; Spoor & Hoye, 2013). Η Cosentino (2017) τονίζει ότι οι γυναίκες στην διοίκηση πετυχαίνουν υψηλότερα σκορ στους τομείς του προσανατολισμού επίτευξης, της διαφάνειας, της ενσυναίσθησης, της καθοδήγησης άλλων, της διευκόλυνσης των αλλαγών και της εμπνευσμένης ηγεσίας, ενώ οι άντρες έχουν καλύτερες επιδόσεις σε τομείς όπως η αυτοπεποίθηση, ο αυτοέλεγχος και η αυτοαξιολόγηση.

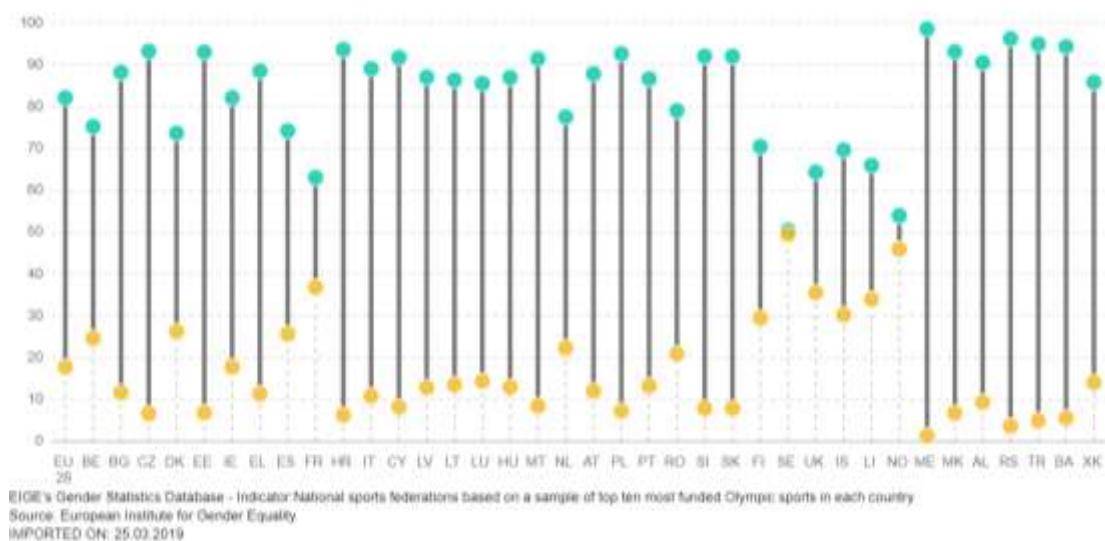
Ελληνικές Αθλητικές Ομοσπονδίες (ΕΑΟ) και γυναίκες σε θέση ευθύνης

Αρκετές έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί για τις ΕΑΟ που αφορούσαν στην δομή, την οργάνωση, τη νομική φύση και την λειτουργία τους (Panagiotopoulos, 1995), την καταγραφή, την ανάλυση και την ταξινόμηση των θέσεων εργασίας των ΕΑΟ που υπάγονται στην Ελληνική Ολυμπιακή Επιτροπή (Ανδροπούλου, κ.ά., 2018), την ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την οργανωσιακή απόδοση (Papaioannou et al., 2012), όμως στο θέμα της εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ των ΕΑΟ οι μελέτες είναι λίγες.

Σε ενημερωτικό σημείωμα του 2017, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών της χώρας ασχολήθηκε με το θέμα της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης σε τρία πεδία εξουσίας: το πολιτικό, το οικονομικό και το κοινωνικό. Ενώ για τα δύο πρώτα πεδία παρατίθενται δείκτες που αποτιμούν την κατάσταση, για το κοινωνικό πεδίο (οργανώσεις αθλητικές, πολιτιστικές, κοινωνικού χαρακτήρα) δεν έχουν αναπτυχτεί εξειδικευμένοι δείκτες, με αποτέλεσμα η αποτίμηση της κοινωνικής εξουσίας να καλύπτεται μερικώς από δείκτες για τα ΜΜΕ και την εκπαίδευση. Δίνεται, ωστόσο, μία πληροφορία για τον χώρο του ελληνικού ποδοσφαίρου, όπου στα ΔΣ των τεσσάρων δημοφιλέστερων ομάδων και σε σύνολο 33 ατόμων, μόνο μία είναι γυναίκα. Τα αποτελέσματα της έκθεσης σε όλα τα πεδία, αποτυπώνουν την χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων.

Το παρακάτω σχεδιάγραμμα (EIGE, 2019) δίνει πληροφορίες για τα ποσοστά των ανδρών και των γυναικών που υπηρετούν σε θέσεις ευθύνης σε ευρωπαϊκές εθνικές αθλητικές ομοσπονδίες, από δείγμα των 10 υψηλότερα χρηματοδοτούμενων Ολυμπιακών αθλημάτων κάθε χώρας για το έτος 2018. Για την Ελλάδα, τα ποσοστά είναι: άνδρες 88,6% και γυναίκες 11,4%.

Γράφημα 1. Ποσοστά ανδρών / γυναικών σε εθνικές αθλητικές ομοσπονδίες σε χώρες της Ευρώπης (Πηγή: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_sp_nat_wmid_nat_fed_fnd/bar).



Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να αποτυπωθεί η συμμετοχή των γυναικών στην σύνθεση των ΔΣ των ΕΑΟ Ολυμπιακών και μη Ολυμπιακών αθλημάτων στην χώρα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι είναι η πρώτη έρευνα που γίνεται στο θέμα αυτό.

Μέθοδος

Για την υλοποίηση του σκοπού της έρευνας υιοθετήθηκαν οι μέθοδοι της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας και της μελέτης περίπτωσης.

Συμμετέχοντες: Αντικείμενο της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν οι 47 ΕΑΟ που είναι αναγνωρισμένες από την Γενική Γραμματεία Αθλητισμού και παρουσιάζονται στην ιστοσελίδα της. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου 19 του Νόμου 2725 / 1999 και με τις τροποποιήσεις του Νόμου 3057 / 2002 «...Αθλητική Ομοσπονδία είναι η ανώτατη οργάνωση σωματείων ή αθλητικών ενώσεων (νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου) που καλλιεργούν το ίδιο άθλημα ή κλάδο άθλησης και έχει σκοπό την καλλιέργεια και την ανάπτυξη του σε όλη την χώρα. Είναι μοναδική για κάθε άθλημα ή κλάδο άθλησης στην χώρα και εκπροσωπεί το άθλημα ή τον κλάδο άθλησης διεθνώς, σύμφωνα με τους κανονισμούς της αντίστοιχης διεθνούς ομοσπονδίας και της Διεθνούς

Ολυμπιακής Επιτροπής». Όλες οι ΕΑΟ εποπτεύονται από το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού.

Συλλογή των δεδομένων: Τα δεδομένα αφορούσαν: α) στον συνολικό αριθμό των μελών του ΔΣ των ΕΑΟ, β) στον αριθμό των γυναικών / μελών των ΔΣ των ΕΑΟ και γ) στο φύλο του/της προέδρου του ΔΣ και συλλέχθηκαν από τις επίσημες ιστοσελίδες των ΕΑΟ κατά το διάστημα από 08.02.2019 έως 08.05.2019. Στις περιπτώσεις πέντε ΕΑΟ που δεν υπήρχε αναφορά για την σύνθεση του ΔΣ στην ιστοσελίδα τους πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία. Τα στελέχη / εκπρόσωποι των τεσσάρων από αυτές που απάντησαν στην τηλεφωνική κλήση, αφού ενημερώθηκαν για την έρευνα, έδωσαν τα στοιχεία που τους ζητήθηκαν. Η πέμπτη έδωσε τα στοιχεία που ζητήθηκαν μετά από επικοινωνία μέσω email.

Στατιστική ανάλυση: Για την διερεύνηση των ποσοστών των δύο φύλων στην σύνθεση των ΔΣ των ΕΑΟ χρησιμοποιήθηκε απλή περιγραφική στατιστική ανάλυση.

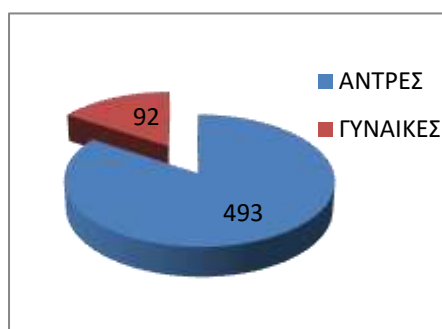
Περιγραφή περίπτωσης

Το ΔΣ κάθε ΕΑΟ εκλέγεται από τα αθλητικά σωματεία - μέλη της στο τέλος κάθε Ολυμπιακού κύκλου για τετραετή θητεία και αποτελείται από: α) πέντε έως επτά μέλη αν η ΕΑΟ έχει στην δύναμή της 20 έως 30 σωματεία, β) επτά έως έντεκα μέλη αν έχει 31 έως 100 σωματεία γ) 11 έως 15 αν έχει από 101 μέχρι 250 σωματεία και δ) 15 έως 21 μέλη εάν έχει 251 σωματεία και πάνω. Για την αναλογία ανδρών - γυναικών στα ΔΣ, ο νόμος 2725/1999, άρθρο 24, παράγραφος 9, ορίζει ότι: «...στις αθλητικές ομοσπονδίες στις οποίες καλλιεργούνται αθλήματα ή κλάδοι άθλησης, στους οποίους συμμετέχουν αθλητές και των δύο φύλων, ποσοστό τουλάχιστον 20% από τον αριθμό των εκλεγόμενων μελών του ΔΣ αυτών καταλαμβάνουν υποψήφιοι του ενός από τα δύο φύλα και με την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των υποψηφίων κάθε φύλου είναι τουλάχιστον διπλάσιος του ελάχιστου αριθμού των κατά το ποσοστό 20% των εκλεγόμενων». Η προϋπόθεση αυτή σημαίνει ότι αν ο αριθμός των υποψηφίων ενός φύλου δεν είναι τουλάχιστον διπλάσιος του ελάχιστου αριθμού που προκύπτει από το ποσοστό 20% των εκλεγόμενων του φύλου αυτού, το ΔΣ μπορεί να απαρτίζεται με μέλη μόνο του ενός από τα δύο φύλα. Η αποτύπωση της συμμετοχής των γυναικών

στην σύνθεση των ΔΣ των ΕΑΟ Ολυμπιακών και μη Ολυμπιακών αθλημάτων στην χώρα αποκαλύπτει τις επιπτώσεις της προϋπόθεσης αυτής.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από τα 585 μέλη των ΔΣ όλων των ΕΑΟ τα 493 (84,3%) είναι άνδρες και τα 92 (15,7%) γυναίκες (Γράφημα 1).



Γράφημα 1: Αριθμός ανδρών και γυναικών στα ΔΣ των ΕΑΟ.

Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί, παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας, τα οποία έδειξαν ότι: α) στο ΔΣ 12 ΕΑΟ δεν υπάρχει καμία γυναίκα, β) ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών σε ΔΣ είναι έξι και υπάρχει στην Ελληνική Γυμναστική Ομοσπονδία (Ε.Γ.Ο.), γ) ισοδυναμία ανδρών - γυναικών υπάρχει μόνο στο ΔΣ της Ελληνικής Φίλαθλου Ερασιτεχνικής Ομοσπονδίας Ζίου Ζίτσου και δ) μόνο 3 ΕΑΟ διοικούνται από προέδρους του γυναικείου φύλου (Αντιπέρσης, Νεφροπαθών & Μεταμοσχευμένων, Θαλάσσιου Σκι).

Πίνακας 1. Φύλο των μελών και του προέδρου των ΔΣ των ΕΑΟ Ολυμπιακών και μη Ολυμπιακών αθλημάτων.

α/α	Ομοσπονδία	Μέλη ΔΣ	Άνδρες	Γυναίκες	Φύλο προέδρου
1	Αντιπέρσης	15	11	4	Γ
2	Νεφροπαθών & Μεταμοσχευμένων	9	5	4	Γ
3	Θαλάσσιου Σκι	11	9	2	Γ
4	Γυμναστικής	15	9	6	Α
5	Πετοσφαίρισης	21	16	5	Α

6	Κολύμβησης	21	17	4	A
7	Ταε Κβο Ντο ΕΛΟΤ	15	11	4	A
8	Τζούντο	15	11	4	A
9	Ζίου Ζίτσου	8	4	4	A
10	Κλασικού Αθλητισμού	21	18	3	A
11	Ιστιοπλοΐας	20	17	3	A
12	Άρσης Βαρών	15	12	3	A
13	ΑΜΕΑ	13	10	3	A
14	Ξιφασκίας	11	8	3	A
15	Τοξοβολίας	11	8	3	A
16	Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης	11	8	3	A
17	Ορειβασίας - Αναρρίχησης	11	8	3	A
18	Μπριτζ	7	4	3	A
19	Καράτε	11	9	2	A
20	Αεραθλητισμού	11	9	2	A
21	Υποβρ. Δραστ. & Αθλητικής Αλιείας	11	9	2	A
22	Κικ Μπόξινγκ	11	9	2	A
23	Αθλητισμού Κωφών	11	9	2	A
24	Χειμερινών Αθλημάτων	11	9	2	A
25	Γου Σου Κουνγκ Φου	11	9	2	A
26	Μαχητικών Τεχνών	7	5	2	A
27	Μουαϊτάι	7	5	2	A
28	Σκάκι	21	20	1	A
29	Σκοποβολής	13	12	1	A
30	Παγκρατίου	11	10	1	A
31	Μηχανοκίνητου Αθλητισμού	11	10	1	A
32	Πυγμαχίας	9	8	1	A
33	Γκολφ	7	6	1	A
34	ΑΜΟΤΟΕ	7	6	1	A
35	Κρίκετ	7	6	1	A
36	Καλαθοσφαίρισης	21	21	0	A
37	Ποδοσφαίρου	17	17	0	A
38	Αντισφαίρισης	17	17	0	A
39	Χειροσφαίρισης	15	15	0	A
40	Κωπηλασίας	13	13	0	A
41	Πάλης	13	13	0	A
42	Ιππασίας	11	11	0	A
43	Κανόε - Καγιάκ	11	11	0	A
44	Μοντέρνου Πεντάθλου	11	11	0	A
45	Ποδηλασίας	11	11	0	A
46	Ταε κβο ντο	11	11	0	A
47	Καλαθοσφαίρισης με Αμαξίδιο	7	7	0	A
	Συνολικοί αριθμοί	585	493	92	

Συζήτηση

Όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα και λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι γυναίκες στη χώρα είναι περισσότερες από τους άνδρες (5.513.063 έναντι 5.303.223) (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2019), εύκολα διαπιστώνεται ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα ΔΣ των ΕΑΟ είναι πολύ χαμηλή, αποτέλεσμα που συμφωνεί με αποτελέσματα πληθώρας ερευνών τόσο σε αθλητικό, όσο και σε άλλο περιβάλλον. Μάλιστα, περίπου στο ένα τέταρτο του συνόλου των ΕΑΟ δεν υπάρχει καμία γυναίκα στο ΔΣ. Ο ισχύων νόμος επιβάλλει μεν τουλάχιστον το 20% του συνόλου των εκλεγόμενων μελών να ανήκει σε ένα από τα δύο φύλα, αλλά την ίδια στιγμή, για να ισχύσει αυτή η ποσοστωση θέτει ως προϋπόθεση ο αριθμός των υποψηφίων κάθε φύλου να είναι τουλάχιστον διπλάσιος του ελάχιστου αριθμού των κατά ποσοστό 20% των εκλεγόμενων.

Η πραγματικότητα δείχνει ότι η προϋπόθεση αυτή λειτουργεί ως εμπόδιο στην προσπάθεια της Γενικής Γραμματείας Ισότητας να εναρμονιστεί με τις ευρωπαϊκές οδηγίες και δεν υποστηρίζεται από τις ΕΑΟ, οι οποίες όσον αφορά στην διοίκησή τους παραμένουν «αυστηρά» ανδροκρατούμενες. Για παράδειγμα, στην Ελληνική Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης, μία από τις πολυπληθέστερες σε αριθμό αθλητριών ομοσπονδίες στην Ελλάδα, στο σύνολο των 21 μελών που απαρτίζουν το ΔΣ της δεν υπάρχει καμία γυναίκα, γεγονός αναμενόμενο αφού στις τελευταίες έξι εκλογικές διαδικασίες της συγκεκριμένης ΕΑΟ μόνο μία γυναίκα έθεσε υποψηφιότητα. Είναι οξύμωρο το γεγονός ότι ενώ η ΕΟΚ έχει τα περισσότερα δελτία αθλητριών από κάθε άλλη ΕΑΟ και χιλιάδες γυναίκες ασχολούνται επαγγελματικά ή εθελοντικά με το άθλημα σε διάφορες θέσεις (αρκετές από αυτές με σημαντικές επιτυχίες), στο ΔΣ της Ομοσπονδίας δεν έχει εκλεγεί ποτέ γυναίκα (Ντάκουρης, 2018).

Ο νόμος βρίσκεται σε διαδικασία τροποποίησης και φαίνεται ότι εάν ψηφιστούν οι προτεινόμενες αλλαγές θα δημιουργηθούν καλύτερες προϋποθέσεις για εκπροσώπηση των γυναικών στις ΕΑΟ. Στο προσχέδιο του νέου νόμου που έχει δημοσιοποιηθεί, γίνεται αναφορά σε ποσοστωση 70-30, παραμένει, όμως, η προϋπόθεση που υπάρχει και στον ισχύοντα νόμο, οπότε ακόμη και με την αύξηση αυτή (από 20% σε 30%), πολύ πιθανόν να υπάρξουν περιπτώσεις ΕΑΟ

που και στα επόμενα ΔΣ τους δεν θα έχουν ούτε μία γυναικεία συμμετοχή, ακριβώς γιατί δεν θα έχουν τον αριθμό των υποψήφιων γυναικών που απαιτείται για να ισχύσει η ποσόστωση.

Είναι γεγονός ότι οι αλλαγές στην νοοτροπία και την κουλτούρα απαιτούν χρόνο και παιδεία και δεν επέρχονται μόνο με διορθώσεις μερικών λέξεων σε ένα νόμο. Μία καλή αρχή είναι η δημιουργία της Επιτροπής για την Γυναίκα και τον Αθλητισμό από την Εθνική Ολυμπιακή Επιτροπή, αλλά και άλλων επιτροπών για την ισότητα των φύλων σε διάφορα ιδρύματα (π.χ. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης). Για να κάνουν, ωστόσο, την διαφορά οι επιτροπές, οι θεσμοί και οι νόμοι, θα πρέπει να χαρακτηί μια κοινή στρατηγική, με πρώτο στόχο την δημιουργία δικτύωσης και συντονισμού (ίσως από την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων και με την συνεργασία Υπουργείων και άλλων φορέων).

Για να μπορέσει να ακουστεί η φωνή των γυναικών που είναι ήδη σε υψηλές διοικητικές θέσεις στις ΕΑΟ απαιτείται να δημιουργηθεί αυτό που ο Kanter (1977) αναφέρει ως «κρίσιμη μάζα». Ένα ποσοστό της τάξης του 30% ενδεχόμενα θα είναι αρκετό για να καταδείξει διαφορετικές οπτικές γωνίες, να διερευνήσει θέματα που αφορούν πολλούς και διαφορετικούς ενδιαφερόμενους (stakeholders) και να υποβάλλει ενδιαφέρουσες ερωτήσεις για θέματα που οι άνδρες δεν «αγγίζουν» εύκολα (Konrad et al., 2008).

Για να πλησιάσουμε την ποσόστωση άλλων χωρών (π.χ. Σουηδία) θα πρέπει να αλλάξει η νοοτροπία της κοινωνίας γενικά, να εγκαταλειφθούν στερεότυπα και να δοθεί βήμα στις μειοψηφίες γενικά. Η Διεθνής Ολυμπιακή Επιτροπή έχει κάνει μεγάλη πρόοδο στο θέμα αυτό: από την ίδρυσή της (1894) μέχρι τα τέλη του 20ού αιώνα, στην Εκτελεστική της Επιτροπή δεν υπήρξε γυναίκα μέλος, για πρώτη φορά εκλέχθηκε γυναίκα σε θέση αντιπροέδρου το 1997, το 2000, στο 2^ο συνέδριό της για τις γυναίκες στον αθλητισμό, έθεσε ως στόχο πενταετίας το 20% των θέσεων λήψης αποφάσεων να καταλαμβάνεται από γυναίκες και σήμερα το 33% των μελών της είναι γυναίκες, προωθεί την ισότητα των φύλων στον αθλητισμό, επιδιώκει την εξισορρόπηση του αριθμού αθλητών και αθλητριών που συμμετέχουν στους Ολυμπιακούς Αγώνες, υλοποιεί εκστρατείες ευαισθητοποίησης στο θέμα της ισότητας και έχει δημιουργήσει μία διαδικτυακή πλατφόρμα που

έχει ως στόχο να δικτυώσει τις γυναίκες στον αθλητισμό, σε οποιονδήποτε ρόλο (αθλητικό, προπονητικό, διοικητικό) (IOC, 2019).

Προτάσεις

Προτείνεται περαιτέρω έρευνα για τους λόγους που αποτρέπουν τις γυναίκες από υψηλές διοικητικές θέσεις στον ελληνικό αθλητισμό.

Βιβλιογραφία

- Adriaanse, J. A. & Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance. *Journal of Sport Management*, 28(5):485-497.
- Albu, S. & Fieduc, A. D. (2018). Women's representation in management positions in ten Romanian sport federations. International Congress of Physical Education, Sports & Kinetotherapy. Education & Sports Science in the 21st Century, 14-16 June, Bucharest, Romania.
- Aman, M. P., Yusof, A., Ismail, M., & Mohamed Razali, A. B. (2018). Pipeline problem: Factors influencing the underrepresentation of women in the top leadership positions of sport organizations. *Malaysian Journal of Movement, Health & Exercise*, 7(2), 151-166.
- Berry, P., & Franks, T. J. (2010). Women in the world of corporate business: Looking at the glass ceiling. *Contemporary Issues in Education Research*, 3(2), 1-10.
- Brassie, P. S. (1989). Guidelines for programs preparing undergraduate and graduate students for careers in sport management. *Journal of Sport Management*, 3(2), 158-164.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.
- Cosentino, A. B. (2017). Women in leadership within professional sport in Canada. *Electronic Thesis & Dissertation Repository*. 4761. Ανακτήθηκε στις 22.02.2019, από: <https://ir.lib.uwo.ca/etd/4761>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report*. Ανακτήθηκε στις 06.02.2019, από: <https://eige.europa.eu/rdc/eigepublications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019). Ανακτήθηκε στις 06.02.2019, από:

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_sp_nat_wmid_nat_fed_fnd/bar

International Olympic Committee (2019). Promotion of Gender Equality in Sport. Ανακτήθηκε στις 04.04.2019, από: <https://www.olympic.org/gender-equality>.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Konrad, A. M., Cramer, V., & Ercut, S. (2008). Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145-164.

Panagiotopoulos, D. (1995). The institutional problem of the Greek sport federations: Structure, organization, legal nature and function. *Marquette Sports Law Review*, 5(2), 243-250.

Papaioannou, A., Kriemadis, T., Alexopoulos, P., & Vrontou, O. (2012). An analysis of human resource empowerment and organizational performance in Greek sport federations. *World Review of Entrepreneurship, Management & Sustainable Development*, 8(4), 439-455.

Senne, J. A. (2016). Examination of gender equity and female participation in sport. *The Sport Journal*, 1-12, ανακτήθηκε στις 23.02.2019, από: <http://thesportjournal.org/article/examination-of-gender-equity-and-female-participation-in-sport/>

Spoor, J. R., & Hoyer, R. (2014) Perceived support and women's intentions to stay at a sport organization. *British Journal of Management*, 25, 407-424.

Turkel, A. R. (2004). The hand that rocks the cradle rocks the boat: The empowerment of women. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*, 32(1), 41-54.

Young, V. (2011). *The secret thoughts of successful women: Why capable people suffer from the impostor syndrome and how to thrive in spite of it*. Crown Business, NY.

Ανδροπούλου, Μ., Αυθίνος, Ι., & Γαργαλιάνος, Δ. (2018). Καταγραφή, ανάλυση και ταξινόμηση θέσεων εργασίας των αθλητικών ομοσπονδιών. Πρακτικά 19^{ου} συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού & Αναψυχής, Πάτρα, 16-18 Νοεμβρίου.

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εσωτερικών (2017). Ενημερωτικό σημείωμα.

Ανακτήθηκε στις 05.02.2019, από <http://www.isotita.gr/nomothesia/ethniki-nomothesia/>

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2019), ΕΛΛΑΣ ΜΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ, Ιανουάριος - Μάρτιος 2019.

Ανακτήθηκε στις 09.06.2019, από:

http://www.statistics.gr/documents/20181/1515741/GreeceInFigures_2019Q1_GR.pdf/7e252b36-1092-4a77-80ab-603afeb8c4df

Νόμος 2725/1999, με τις τροποποιήσεις του Νόμου 3057/2002, Άρθρο 19, Ανακτήθηκε στις

17.02.2019, από: http://www.fa3.gr/nomothesia_2/nomoth_athl/athl-

[dikaio/both_nomoi_2725_1999_and_3057_2002_part_1.htm](http://www.fa3.gr/nomothesia_2/nomoth_athl/athl-dikaio/both_nomoi_2725_1999_and_3057_2002_part_1.htm)

Ντάκουρης, Β. (2018). Συνέντευξη στο περιοδικό ALL STAR BASKET, Μάρτιος, 22-24.