



## Η εκπροσώπηση των γυναικών στη Διοίκηση του αθλητισμού

Καλημέρη, Σ., Τσίτσαρη, Ε., Κώστα, Γ., Ματσούκα, Ο.

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της έρευνας ήταν η μελέτη της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις σε Ελληνικές Ποδοσφαιρικές και Καλαθοσφαιρικές Ανώνυμες Εταιρείες ( ΠΑΕ και ΚΑΕ ). Η μελέτη αποσκοπούσε να εντοπίσει ποιοτικά τις δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την απασχόληση τους και να εξετάσει πιθανούς ανασταλτικούς παράγοντες που συναντώνται κατά την άσκηση και την απόκτηση διοικητικών θέσεων. Η καταγραφή των δεδομένων έγινε από όλες τις ΚΑΕ και όλες τις ΠΑΕ, όπως και τις αντίστοιχες Ομοσπονδίες αυτών (ΕΟΚ και ΕΠΟ). Εν συνεχεία, συνεντεύξεις λήφθηκαν από τέσσερις γυναίκες που εργάζονται στις διοικήσεις τεσσάρων σωματείων –δύο ΠΑΕ και δύο ΚΑΕ. Πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις. Τα δεδομένα, που μεταγράφηκαν σχολαστικά και αναλύθηκαν με τη χρήση θεματικής ανάλυσης, εστιάζουν στις δεξιότητες που απαιτούνται στη διαχείριση, τις προοπτικές τους για ανέλιξη και τα εμπόδια που επηρεάζουν την εξέλιξή τους σε αυτόν τον τομέα. Τα αποτελέσματα έδειξαν μειωμένη παρουσία των γυναικών στη διοίκηση σωματείων, ενώ γίνεται αναφορά στα εμπόδια όπως και στις δεξιότητες που απαιτούνται. Χαρτογραφώντας το τοπίο της γυναικείας συμμετοχής στη διακυβέρνηση του αθλητισμού και εντοπίζοντας υπάρχοντα εμπόδια, αυτή η έρευνα όχι μόνο αντανάκλα την τρέχουσα κατάσταση, αλλά θέτει επίσης τις βάσεις για έναν στρατηγικό λόγο για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις θέσεις των διοικητικών στελεχών.

*Λέξεις κλειδιά:* αθλητική βιομηχανία, γυναικεία εκπροσώπηση, προκλήσεις, ευκαιρίες.

### Εισαγωγή

Στο σύγχρονο και ραγδαία εξελισσόμενο εργασιακό αλλά και κοινωνικό περιβάλλον όπου η συμπερίληψη και οι ίσες ευκαιρίες στην εργασία είναι ζητούμενο (André, Causa, Soldani, Sutherland & Unsal, 2023), ιδιαίτερα όσον αφορά την κατανομή και τις ευκαιρίες που δίδονται στις γυναίκες, ενδιαφέρον παρουσιάζει η συμμετοχή των γυναικών στον αθλητισμό, καθώς και στην αθλητική βιομηχανία γενικότερα. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση, βασισμένη σε θεμελιώδη έργα των Simmons (2011), Perez-Rivases, Torregrosa, Viladrich, & Pallarès (2017), Daehnke (2011) και Lovelin & Hanold (2015), επικεντρώνεται στα πολύπλευρα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, από

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Καλημέρη Σοφία  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης  
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού  
Πανεπιστημιούπολη, 69100 Κομοτηνή

E-mail:

[kalimerisofia@outlook.com.gr](mailto:kalimerisofia@outlook.com.gr)

εδραιωμένα στερεότυπα και θεσμικές προκαταλήψεις έως ψυχολογικές πτυχές που επηρεάζουν τα κίνητρα και τις εμπειρίες τους στη διαχείριση του αθλητισμού.

Η διερεύνηση των εμπειριών των γυναικών σε θέσεις διοίκησης αθλητισμού, όπως αντικατοπτρίζεται στη βιβλιογραφία, παρέχει μια λεπτομερή επισκόπηση των ποικίλων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν σε αυτόν τον τομέα. Η μελέτη του Simmons (2011) εξετάζει κριτικά τα διαρκή εμπόδια και τα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις στον αθλητικό κλάδο. Αυτή η έρευνα υπογραμμίζει την ιστορική εκπροσώπηση των γυναικών, επισημαίνοντας τις βαθιές προκαταλήψεις των φύλων και τον εργασιακό διαχωρισμό. Ωστόσο, ο Simmons (2011) ανέφερε επίσης μια αλλαγή σε αυτή την τάση, με τις γυναίκες να ξεπερνούν όλο και περισσότερο αυτά τα εμπόδια, ένα εύρημα που προκύπτει από συνεντεύξεις με γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους, αμφισβητώντας προηγούμενες θεωρίες που τόνιζαν τα στερεότυπα με βάση το φύλο ως σημαντικό εμπόδιο.

Συμπληρώνοντας αυτή την προοπτική, οι Perez-Rivases et al. (2017), υιοθέτησαν μια ψυχολογική προοπτική, χρησιμοποιώντας τη Θεωρία Αυτοδιάθεσης για να διερευνήσουν το πώς το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει τις Βασικές Ψυχολογικές Ανάγκες και τα κίνητρα των γυναικών σε ρόλους διοίκησης αθλημάτων ανώτατου επιπέδου. Η μελέτη τους αποκάλυψε ότι οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος ένιωσαν ότι το περιβάλλον εργασίας τους υποστήριξε τις ψυχολογικές τους ανάγκες, ενισχύοντας τα αυτόνομα κίνητρα, αν και κάποιες ανέφεραν μια αντίθετη εμπειρία, υπογραμμίζοντας τη σημασία του εργασιακού περιβάλλοντος στη διαμόρφωση των εμπειριών των γυναικών στην αθλητική ηγεσία.

Σε διαφορετικό πλαίσιο, η έρευνα των Lovelin & Hanold (2015) διερεύνησε τις αντιλήψεις των γυναικών ηγετών του αθλητισμού σχετικά με τις απαραίτητες ηγετικές και διαχειριστικές δεξιότητες για την επιτυχία. Τα ευρήματά τους, βασισμένα σε συνεντεύξεις με γυναίκες σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις, αποκάλυψαν ότι αυτές αντιλαμβάνονται την ηγεσία και τη διαχείριση ως αλληλένδετες αλλά διακριτές ικανότητες, που απαιτούν προσαρμοστικότητα με βάση τις απαιτήσεις της κατάστασης.

Η βιβλιογραφία προσφέρει συλλογικά μια διεξοδική προσέγγιση των προκλήσεων για τις γυναίκες σε θέσεις διοίκησης αθλητισμού. Από τα κοινωνιολογικά και ψυχολογικά εμπόδια που επισημάνθηκαν από τους Simmons (2011) και Perez-Rivases et al. (2017), στα συγκεκριμένα ζητήματα στον ακαδημαϊκό χώρο και των ηγετικών δεξιοτήτων που συζητήθηκαν από τους Daehnke (2011) και Lovelin & Hanold (2015), αυτές οι μελέτες συμβάλλουν σε μια ολοκληρωμένη αφήγηση σχετικά με τις εμπειρίες των γυναικών στη διαχείριση του αθλητισμού. Τονίζουν την αναγκαιότητα μιας πολύπλευρης προσέγγισης για την κατανόηση και την προώθηση του ρόλου των γυναικών σε αυτόν τον δυναμικό και εξελισσόμενο τομέα και, ταυτόχρονα, δημιουργούν εύλογα ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με τις δεξιότητες που θα πρέπει να διαθέτουν οι γυναίκες προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις αυτού του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος.

Εξάλλου, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2017), η σύγκριση της συμμετοχής γυναικών και ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων στις συνομοσπονδίες ολυμπιακών αθλημάτων της ηπειρωτικής Ευρώπης, για το 2015 έδειξε ότι οι προεδρικές θέσεις κατέχονταν κατά 96% από άνδρες και κατά 4% από γυναίκες, ενώ στις θέσεις αντιπροέδρου το ποσοστό των γυναικών ήταν 9% και στις θέσεις γενικού διευθυντή το ποσοστό έφτανε το 22%. Σε πιο πρόσφατα δεδομένα, η Ξενοπούλου (2022) ανέφερε ότι η ένταξη των γυναικών στα εκτελεστικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών αντανάκλα μια σημαντική στροφή προς την ισότητα των φύλων. Η εμπειρική έρευνα δείχνει ότι οι γυναίκες σε αυτούς τους ρόλους δεν αντιμετωπίζουν το



φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και είναι ευπρόσδεκτες σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενες θέσεις. Τα κίνητρα για συμμετοχή είναι ποικίλα και αντικατοπτρίζουν εκείνα των ανδρών, περιλαμβάνοντας το πάθος για τον αθλητισμό και την διάθεση για συνεισφορά. Διαπιστώνονται προσαρμογές στη συμπεριφορά, όπως αυξημένη αυστηρότητα και επαγρύπνηση, που αποδίδονται στην επικρατούσα αρρενωπή κουλτούρα των αθλητικών οργανισμών. Ωστόσο, αυτές οι προσαρμογές δεν αποτελούν εμπόδιο, αλλά μάλλον μια πτυχή του επαγγελματικού περιβάλλοντος στο οποίο οι γυναίκες καλούνται να ανταπεξέλθουν (Ξενοπούλου, 2022).

Συμπερασματικά, η σύνθεση των γνώσεων που προέκυψαν από αυτές τις θεμελιώδεις μελέτες αποκαλύπτει μια πολύπλευρη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε διοικητικούς ρόλους στον αθλητισμό. Παράγοντες όπως οι κοινωνικές ιδεολογίες, η εσωτερική οργανωτική δυναμική και οι αυτοπεριοριζόμενες συμπεριφορές συμβάλλουν στις παρατηρούμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων. Αυτά τα ευρήματα προσφέρουν ένα πολυδιάστατο θεμέλιο πάνω στο οποίο μπορούν να αναπτυχθούν αποτελεσματικές στρατηγικές για την ισότητα των φύλων.

Στόχος της έρευνας αυτής ήταν να μελετήσει αν και κατά πόσο απασχολούνται γυναίκες ως διοικητικά στελέχη στα επαγγελματικά σωματεία (ΚΑΕ και ΠΑΕ) της χώρας, όπως και στις αντίστοιχες ομοσπονδίες των δύο αυτών αθλημάτων ( ΕΠΟ και ΕΟΚ ). Επιπλέον στόχος ήταν να καταγράψει ποιοτικά τις δεξιότητες που τα ίδια τα στελέχη δηλώνουν ως απαραίτητες για την απασχόληση τους σε μία ΚΑΕ και μία ΠΑΕ, καθώς επίσης και να εξετάσει τυχόν εμπόδια ή ανασταλτικούς παράγοντες που αντιμετώπισαν κατά τη διεκδίκηση και κατάληψη διοικητικών και ηγετικών θέσεων.

## **Μέθοδος**

### ***Συμμετέχοντες***

Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν αρχικά όλες οι ΚΑΕ και όλες οι ΠΑΕ, όπως και οι αντίστοιχες Ομοσπονδίες αυτών (ΕΟΚ και ΕΠΟ). Έγινε συστηματική προσπάθεια καταγραφής όλων των διοικητικών στελεχών στο σύνολο των προαναφερθέντων αθλητικών οργανισμών. Η καταγραφή πραγματοποιήθηκε μέσω διαδικτυακής αναζήτησης και τηλεφωνικής επικοινωνίας, σε περιπτώσεις που το περιεχόμενο της διαδικτυακής αναζήτησης δεν ήταν επαρκές. Ακολουθήθηκε η στρατηγική της σκόπιμης δειγματοληψίας (judgmental sampling), σύμφωνα με την οποία η ερευνήτρια επέλεξε ενεργητικά και σκόπιμα το δείγμα εκείνο του οποίου τα μέλη θα εξυπηρετούν με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς και τα ερωτήματα της έρευνας. Το μέγεθος του δείγματος ήταν τέσσερις (4) γυναίκες: οι δύο ήταν διοικητικά στελέχη κάποιων ΠΑΕ, εκ των οποίων η μια ήταν ανώτατο διοικητικό στέλεχος και η δεύτερη γραμματειακή υποστήριξη. Αναλόγως, επιλέχθηκαν και δύο στελέχη από τις ΚΑΕ της χώρας, εκ των οποίων η μια ήταν ανώτατο διοικητικό στέλεχος στην επαγγελματική ομάδα και η δεύτερη βρίσκεται σε εξίσου υψηλόβαθμη διοικητική θέση, ωστόσο σε κατώτερο διοικητικό πόστο.

### ***Όργανα Μέτρησης***

Το κύριο εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων σε αυτή τη μελέτη ήταν οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις. Αυτή η μορφή επιτρέπει την ευελιξία στην ανταπόκριση στις απαντήσεις των συμμετεχουσών, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι καλύπτονται όλα τα σχετικά θέματα. Όλες οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν με τη συγκατάθεση των συμμετεχουσών και μεταγράφηκαν κατά λέξη. Στη συνέχεια, οι μεταγραφές αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας θεματική ανάλυση, μια μέθοδο που επιτρέπει τον εντοπισμό, την ανάλυση και την αναφορά προτύπων (θεμάτων) μέσα στα δεδομένα.



Αυτό περιλαμβάνει μια αυστηρή διαδικασία κωδικοποίησης των δεδομένων, την κατηγοριοποίηση των κωδικών σε πιθανά θέματα και στη συνέχεια την αναθεώρηση αυτών των θεμάτων σε σχέση με τα κωδικοποιημένα αποσπάσματα και ολόκληρο το σύνολο δεδομένων.

### *Διαδικασία*

Αρχικά συλλέχθηκαν δεδομένα από τις ιστοσελίδες των ΠΑΕ, ΚΑΕ και των αντίστοιχων ομοσπονδιών Ποδοσφαίρου και Καλαθοσφαίρισης, προκειμένου να γίνει καταγραφή όλων των μελών που αποτελούν τα διοικητικά συμβούλια και τις διοικήσεις των οργανισμών αυτών. Στις περιπτώσεις εκείνες που ήταν αδύνατο ή δύσκολο να γίνει εκτενής καταγραφή μέσω των ιστοσελίδων, οι ερευνητές επικοινωνήσαν και τηλεφωνικά ή/και ηλεκτρονικά με τους οργανισμούς.

Η διαδικασία καταγραφής των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν με Ελληνίδες που εργάζονται στη διοίκηση αθλητικών συλλόγων σχεδιάστηκε σχολαστικά ώστε να διασφαλίζεται η ακρίβεια, η εμπιστευτικότητα και η ακεραιότητα των δεδομένων που συλλέχθηκαν. Αρχικά, οι συμμετέχουσες ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας και διαβεβαιώθηκαν για την ανωνυμία τους και το απόρρητο των απαντήσεών τους. Ελήφθη η συγκατάθεση όλων των συμμετεχόντων πριν από την έναρξη των συνεντεύξεων.

Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν σε ένα ήσυχο, ιδιωτικό περιβάλλον για να δημιουργηθεί ένα άνετο περιβάλλον που θα ενθαρρύνει τον ανοιχτό και ειλικρινή διάλογο. Κάθε συνέντευξη ηχογραφήθηκε με την άδεια των συμμετεχόντων για να διασφαλιστεί ότι οι ιδέες και οι εμπειρίες τους αποτυπώθηκαν κατά λέξη, ελαχιστοποιώντας έτσι τον κίνδυνο παρερμηνείας ή απώλειας σημαντικών πληροφοριών κατά τη μεταγραφή. Για περαιτέρω βελτίωση της ακρίβειας των δεδομένων, οι ηχογραφήσεις μεταγράφηκαν λέξη προς λέξη. Η διαδικασία μεταγραφής ακολουθήθηκε από ενδελεχή εξέταση των μεταγραφών για να επαληθευτεί η ακρίβειά τους σε σχέση με τις ηχογραφήσεις. Αυτό το βήμα ήταν ζωτικής σημασίας για τον εντοπισμό και τη διόρθωση τυχόν αποκλίσεων μεταξύ του προφορικού λόγου και του γραπτού κειμένου. Αφού επαληθεύτηκαν, τα αντίγραφα αναλύθηκαν με στόχο τον εντοπισμό θεμάτων, μοτίβων και γνώσεων που σχετίζονται με τους ερευνητικούς στόχους. Αυτή η συστηματική προσέγγιση για την καταγραφή και τη μεταγραφή των συνεντεύξεων εξασφάλισε ότι οι πλούσιες, διαφοροποιημένες προοπτικές των συμμετεχόντων διατηρήθηκαν και αντιπροσωπεύονταν με ακρίβεια στα ευρήματα της έρευνας. Για να ενισχυθεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των συνεντεύξεων, διεξήχθησαν πιλοτικές δοκιμές με άτομα εκτός του τελικού δείγματος. Τα σχόλια από αυτή τη διαδικασία χρησιμοποιήθηκαν για τη βελτίωση των ερωτήσεων της συνέντευξης. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν ήταν οι ακόλουθες:

- *Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες καταλαμβάνουν θέσεις διοίκησης στην επαγγελματική ομάδα που εργάζεστε;*
- *Ποια είναι τα εσωτερικά κίνητρα της ενασχόλησής σας με τους αθλητικούς οργανισμούς;*
- *Ποιες δεξιότητες & ποιες ικανότητες θεωρείτε ως απαραίτητες για την απασχόληση μιας γυναίκας στη διοίκηση μιας επαγγελματικής ομάδας;*
- *Ποια εμπόδια αντιμετωπίζουν, κατά τη γνώμη σας, αν αντιμετωπίζουν, οι γυναίκες κατά τη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων στις ελληνικές ΚΑΕ & ΠΑΕ;*
- *Ποιες αντιλήψεις μετασχηματίζονται σε σχέση με τη θέση των γυναικών στην αθλητική διοίκηση στο σήμερα; Είναι η κουλτούρα των επαγγελματικών ομάδων φιλόξενη και δεκτική για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια;*



### Στατιστική Ανάλυση

Οι δύο κύριοι λόγοι που επιλέχθηκε η θεματική ανάλυση στην παρούσα έρευνα είναι λόγω της προσβασιμότητας και της ευελιξίας της μεθόδου. Για άτομα που είναι καινούργια στην ποιοτική έρευνα, η θεματική ανάλυση παρέχει και εισάγει έναν τρόπο έρευνας που διαφορετικά μπορεί να φαίνεται ασαφής, εννοιολογικά προκλητικός και υπερβολικά περίπλοκος. Προσφέρει έναν τρόπο στην ποιοτική έρευνα που διδάσκει τη μηχανική της κωδικοποίησης και της συστηματικής ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων, τα οποία μπορούν στη συνέχεια να συνδεθούν με ευρύτερα θεωρητικά ή εννοιολογικά ζητήματα (Onyx & Small, 2001).

Κάθε ερευνητής που κάνει θεματική ανάλυση χρειάζεται ενεργά να κάνει μια σειρά επιλογών ως προς τη μορφή της θεματικής ανάλυσης που θα χρησιμοποιήσει (Braun & Clarke, 2006). Μια επαγωγική προσέγγιση για την κωδικοποίηση και την ανάλυση δεδομένων είναι μια προσέγγιση «από κάτω προς τα πάνω» και καθοδηγείται από αυτό που υπάρχει στα δεδομένα. Αυτό σημαίνει ότι οι κώδικες και τα θέματα προέρχονται από το ίδιο το περιεχόμενο των δεδομένων – έτσι ώστε αυτό που «χαρτογραφείται» από τον ερευνητή κατά την ανάλυση να ταιριάζει στενά με το περιεχόμενο των δεδομένων.

Η παρούσα θεματική ανάλυση ακολούθησε έξι βήματα που προτείνουν οι Braun και Clarke (2006):

- Φάση 1: Εξοικείωση με τα δεδομένα.
- Φάση 2: Δημιουργία αρχικών κωδικών.
- Φάση 3: Αναζήτηση θεμάτων.
- Φάση 4: Επανεξέταση πιθανών θεμάτων.
- Φάση 5: Καθορισμός και ονομασία θεμάτων. (Onyx & Small, 2001).
- Φάση 6: Παραγωγή της έκθεσης: Σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα, δεν ολοκληρώνουμε την ανάλυση των δεδομένων και στη συνέχεια τα γράφουμε. Η γραφή και η ανάλυση συνυφαίνονται σε βάθος στην ποιοτική έρευνα – από την άτυπη σύνταξη σημειώσεων έως τις πιο επίσημες διαδικασίες ανάλυσης και σύνταξης εκθέσεων (Braun & Clarke, 2006).

Αυτά τα έξι βήματα καθορίζουν τη διαδικασία για την παραγωγή μιας καλής θεματικής ανάλυσης που είναι ενδελεχής, εύλογη και περίπλοκη (Braun & Clarke, 2012).

Αυτά τα έξι βήματα καθορίζουν τη διαδικασία για την παραγωγή μιας καλής θεματικής ανάλυσης που είναι ενδελεχής, εύλογη και περίπλοκη (Braun & Clarke, 2012).

### Αποτελέσματα

Για να δοθεί μια ολοκληρωμένη ανάλυση της εκπροσώπησης των γυναικών στους ελληνικούς αθλητικούς συλλόγους ήταν απαραίτητο να αξιολογηθούν τα δεδομένα τόσο από το διοικητικό συμβούλιο (Δ.Σ.) όσο και από το διοικητικό προσωπικό (Δ.Π.). Η καταγραφή των μελών των διοικητικών συμβουλίων και του διοικητικού προσωπικού έγινε από όλες τις ΚΑΕ και ΠΑΕ της χώρας, καθώς και από τις αντίστοιχες ομοσπονδίες αυτών. Στον χώρο του ποδοσφαίρου οι άντρες στο διοικητικό συμβούλιο και το αθλητικό προσωπικό της ΕΠΟ υπερτερούν σημαντικά σε αριθμό των γυναικών ομολόγων τους, υποδηλώνοντας έντονη ανισότητα μεταξύ των φύλων (Πίνακας 1). Συγκεκριμένα, η παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εκπροσωπείται ελάχιστα, με μια μόνο γυναίκα. Ομοίως, το διοικητικό προσωπικό της ΕΟΚ παρουσιάζει μια μέτρια αύξηση στη γυναικεία εκπροσώπηση, με 12 γυναίκες σε αντίθεση με έναν σημαντικά υψηλότερο αριθμό ανδρών, υπογραμμίζοντας την ανισορροπία των φύλων και στην Ομοσπονδία Καλαθοσφαίρισης (Πίνακας 1 και Πίνακας 2).



**Πίνακας 1.** Καταγραφή του συνόλου των γυναικών – ανδρών που εργάζονται σε διοικητικές θέσεις σε ΕΠΟ και ΕΟΚ

	Διοικητικό συμβούλιο		Διοικητικό προσωπικό	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΠΟ	18	0	81	15
ΕΟΚ	21	1	28	12

**Πίνακας 2.** Καταγραφή του συνόλου των γυναικών – ανδρών που εργάζονται σε διοικητικές θέσεις σε ΠΑΕ και ΚΑΕ

ΠΑΕ	Διοικητικό συμβούλιο		Διοικητικό Άνδρες	προσωπικό Γυναίκες
	Άνδρες	Γυναίκες		
ΑΕΚ	4	1	9	3
ΑΡΗΣ	2	1	6	1
ΑΣΤΕΡΑΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	5	0	2	0
ΑΤΡΟΜΗΤΟΣ	6	1	5	2
ΒΟΛΟΣ ΝΠΣ	8	0	2	0
ΚΗΦΗΣΙΑ	7	0	3	0
ΠΑΣ ΛΑΜΙΑ	4	0	2	0
ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ	10	0	5	0
Ο.Φ.Η.	8	0	8	1
ΠΑΝΑΘΗΝΑΪΚΟΣ	6	1	16	3
ΠΑΝΑΙΤΩΛΙΚΟΣ	6	0	2	0
ΠΑΝΣΕΡΡΑΪΚΟΣ	6	0	5	1
ΠΑΟΚ	8	1	16	4
ΠΑΣ ΓΙΑΝΝΙΝΑ	5	0	7	1

ΚΑΕ	Διοικητικό συμβούλιο		Διοικητικό Άνδρες	προσωπικό Γυναίκες
	Άνδρες	Γυναίκες		
ΑΕΚ	7	0	12	2
ΑΠΟΛΛΩΝ ΠΑΤΡΩΝ	5	0	2	0
ΑΡΗΣ	5	0	8	3
ΑΣΚ ΚΑΡΔΙΤΣΑ	3	0	4	0
ΚΟΛΟΣΣΟΣ ΡΟΔΟΥ	6	0	5	3
ΛΑΥΡΙΟ ΜΕΓΑΒΟΛΤ	5	0	6	2
ΜΑΡΟΥΣΙ	8	0	6	0
ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ	3	0	8	6
ΠΑΟ	6	1	8	1
ΠΑΟΚ	3	0	2	0
ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ bwin	4	0	4	1
ΠΡΟΜΗΘΕΑΣ ΠΑΤΡΑΣ	3	0	9	2

Η ολοκληρωμένη ανάλυση της εκπροσώπησης των γυναικών στους ελληνικούς αθλητικούς συλλόγους αποκαλύπτει επιπλέον μια σημαντική ανισότητα μεταξύ των φύλων τόσο σε ηγετικές θέσεις όσο και σε διοικητικό προσωπικό. Συνολικά 197 άνδρες καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις σε ΠΑΕ, σε σχέση με τις 23 γυναίκες που η συγκεκριμένη μελέτη ανέδειξε ως μέλη της διοίκησης και διαχείρισης των σωματείων. Τα αντίστοιχα νούμερα στις ΚΑΕ είναι 147 και 20. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν το υφιστάμενο χάσμα μεταξύ των φύλων στους ελληνικούς αθλητικούς συλλόγους.



Επιπλέον, παρά τη σαφή συμβολή των γυναικών σε αυτούς τους διοικητικούς ρόλους, φαίνεται να υπάρχει ένας καταμερισμός εργασίας με βάση το φύλο, με τις γυναίκες να εκπροσωπούνται λιγότερο στις υψηλότερες στρατηγικές θέσεις.

Αυτά τα δεδομένα υπογραμμίζουν μια σταθερή τάση περιορισμένης συμμετοχής γυναικών σε ηγετικούς και αθλητικούς ρόλους εντός των συλλόγων μπάσκετ. Κατά τη συγκέντρωση των στοιχείων και από τα δύο αθλήματα, γίνεται εμφανές ότι το συνολικό ποσοστό των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (διοικητικά συμβούλια) και ως αθλητικό προσωπικό σε ελληνικούς αθλητικούς συλλόγους είναι σημαντικά χαμηλό. Αυτά τα μετρήσιμα στοιχεία υπογραμμίζουν ένα ευρύτερο ζήτημα της ανισότητας των φύλων στον αθλητικό τομέα, αντικατοπτρίζοντας μια πρόκληση για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στη διοίκηση και τη συμμετοχή του αθλητισμού. Τα ευρήματα από αυτή την ανάλυση αποκαλύπτουν μια επιτακτική ανάγκη για πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην ενίσχυση της γυναικείας εκπροσώπησης και συμμετοχής στους ελληνικούς αθλητικούς συλλόγους.

Η αντιμετώπιση αυτού του χάσματος μεταξύ των φύλων είναι κρίσιμη, όχι μόνο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, αλλά και για τον εμπλουτισμό της αθλητικής βιομηχανίας μέσω της συμπερίληψης διαφορετικών προοπτικών και ταλέντων. Ως εκ τούτου, τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αθλητική κοινότητα ενθαρρύνονται να εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές που προάγουν τη συμμετοχή και τις ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες τόσο σε διοικητικές όσο και σε αθλητικές ικανότητες.

Μετά από τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων και την απομαγνητοφώνηση των απαντήσεων των τεσσάρων γυναικών, τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρακάτω αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα που πραγματοποιήθηκαν.

Βασίζόμενοι στη θεματική ανάλυση, αναγνωρίστηκαν τα ακόλουθα κίνητρα που καθοδηγούν τις γυναίκες να ασχολούνται επαγγελματικά με τους αθλητικούς οργανισμούς:

- **Αγάπη για τον αθλητισμό:** Οι γυναίκες εκδηλώνουν μια βαθιά αγάπη για τον αθλητισμό από τα παιδικά τους χρόνια, είτε ως αθλήτριες είτε μέσω της οικογένειάς τους που είχε σχέση με τον χώρο.
- **Επαγγελματικές επιδόσεις:** Κάποιες από τις γυναίκες αναφέρουν ότι ξεκίνησαν από κάποιο εργασιακό ρόλο στην ομάδα και στη συνέχεια επεκτάθηκαν οι αρμοδιότητές τους. Η ικανοποίηση από την επίτευξη επαγγελματικών στόχων παραμένει σημαντική κινητήρια δύναμη.
- **Κληρονομική συνέχεια:** Υπάρχει μια παράδοση ή κληρονομικό στοιχείο που αναφέρεται, καθώς οι γυναίκες αναφέρουν εμπειρίες και επιρροές από την οικογένειά τους στον αθλητισμό, που τις οδήγησαν να ακολουθήσουν τον ίδιο δρόμο.
- **Κοινωνική αποστολή:** Ορισμένες από τις γυναίκες αναφέρουν την επιθυμία να είναι πρότυπα για άλλες γυναίκες στον τομέα του αθλητισμού και να συμβάλλουν στην ισότητα των φύλων στον χώρο.

Επομένως, τα εσωτερικά κίνητρα για την επαγγελματική ενασχόληση με αθλητικούς οργανισμούς συνδυάζουν την προσωπική αγάπη για τον αθλητισμό, τις επαγγελματικές προοπτικές, την οικογενειακή παράδοση και την επιθυμία για κοινωνική αποστολή και αναγνώριση.

Βασίζόμενοι στις απαντήσεις του δείγματος, μπορούμε να αναγνωρίσουμε τις ακόλουθες απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες που μια γυναίκα πρέπει να διαθέτει για τη διοίκηση σε αθλητικούς οργανισμούς:



- Αγάπη και πάθος για τον αθλητισμό: Η αγάπη και η πάθος για τον αθλητισμό είναι ουσιαστικά για να επιβιώσει κάποιος στον απαιτητικό χώρο του αθλητισμού και να μπορέσει να τον διαχειριστεί με επιτυχία.
- Συνεχής εκπαίδευση και ενημέρωση: Η θέση απαιτεί το να είναι κανείς διαρκώς ενημερωμένος για τις εξελίξεις στον αθλητισμό και να εκπαιδεύεται συνεχώς για τις τρέχουσες τάσεις και απαιτήσεις.
- Ισχυρή προσωπικότητα και οργανωτικές ικανότητες: Η ισχυρή προσωπικότητα είναι απαραίτητη για να αντιμετωπίσει την πίεση και τις προκλήσεις του αθλητισμού, ενώ οι οργανωτικές ικανότητες είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική διαχείριση των καθηκόντων.
- Αποφασιστικότητα: Η αποφασιστικότητα είναι απαραίτητη για να ληφθούν αποφάσεις και να αντιμετωπιστούν προκλήσεις στον αθλητικό χώρο.
- Επικοινωνιακές ικανότητες και δεξιότητες συνεργασίας: Η ικανότητα να επικοινωνεί αποτελεσματικά και να συνεργάζεται με άλλους είναι ζωτικής σημασίας για τη διοίκηση σε αθλητικούς οργανισμούς.
- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα: Η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα είναι απαραίτητες για να αντιμετωπιστούν οι αλλαγές και οι προκλήσεις που εμφανίζονται στον αθλητικό χώρο.

Συνολικά, η γυναίκα που διαδραματίζει ρόλο στη διοίκηση αθλητικών οργανισμών πρέπει να συνδυάζει τεχνικές γνώσεις του αθλήματος με ηγετικές ικανότητες και κοινωνικές δεξιότητες για να επιτύχει στον επαγγελματικό της ρόλο.

Από τις απαντήσεις του δείγματος μπορεί κανείς να αναγνωρίσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται σε διοικητικές θέσεις σε αθλητικές επιχειρήσεις, όπως οι ΚΑΕ και οι ΠΑΕ:

- Αμφισβήτηση: Η πιο συχνή πρόκληση είναι η αμφισβήτηση της ικανότητας και της αρμοδιότητας των γυναικών στον αθλητικό χώρο, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για διοικητικές θέσεις.
- Αντιμέτωπιση προκαταλήψεων: Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις σχετικά με την ικανότητά τους να διαχειρίζονται αθλητικές ομάδες ή επιχειρήσεις.
- Έλλειψη ευκαιριών προαγωγής: Οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προαγωγή σε ανώτερες θέσεις ισχύος στον αθλητικό κόσμο.
- Ψυχολογική αντοχή: Επειδή ο αθλητικός χώρος είναι συχνά ανδροκρατούμενος, οι γυναίκες πρέπει να έχουν ψυχολογική αντοχή για να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις και τις αντιδράσεις του περιβάλλοντος.
- Ανάγκη για συνεχή αυτοβελτίωση: Οι γυναίκες πρέπει να είναι πάντα ενημερωμένες και να αναζητούν συνεχώς την αυτοβελτίωσή τους για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του ρόλου τους.

Η ανάλυση των ημιδομημένων συνεντεύξεων έδωσε μια ποικιλία θέσεων σχετικά με τον μετασχηματισμό και τη δεκτικότητα στα διοικητικά συμβούλια, ειδικά όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών. Η πρώτη γυναίκα εκφράζει την προσωπική της εμπειρία, υποστηρίζοντας ότι δεν έχει αντιμετωπίσει δυσκολίες ως γυναίκα στο διοικητικό συμβούλιο μιας ποδοσφαιρικής ομάδας. Αυτή η άποψη υπογραμμίζει την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον χώρο μέσα στα τελευταία 20-30 χρόνια. Η δεύτερη άποψη επισημαίνει την ύπαρξη μετασχηματισμού, αλλά τονίζει ότι η πλήρης ισοτιμία στη λήψη αποφάσεων απέχει ακόμη από την πραγματικότητα. Υπογραμμίζει την ανάγκη να εξεταστεί προσεκτικά η πραγματική ελευθερία και αρμοδιότητα των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. Η



τρίτη άποψη εκφράζει αισιοδοξία για τη μετασχηματιστική πορεία που έχουν οι γυναίκες στον αθλητικό χώρο και υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς προσπάθειας για να διασφαλιστεί η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές θέσεις. Τέλος, η τέταρτη άποψη επισημαίνει ότι, παρόλο που υπάρχει μετασχηματισμός, εξακολουθούν να υπάρχουν δυσκολίες για τις γυναίκες στον αθλητικό χώρο. Αυτό ενδεχομένως να υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω πρόοδο και αλλαγή.

Παρόλες αυτές τις προκλήσεις, οι γυναίκες που εργάζονται σε διοικητικές θέσεις στον αθλητικό χώρο επιδεικνύουν σθένος, αφοσίωση και δεξιότητες που τις καθιστούν ανταγωνιστικές και αποτελεσματικές στον τομέα τους.

## Συζήτηση

Στόχος της έρευνα αυτής ήταν να μελετήσει αν και κατά πόσο απασχολούνται γυναίκες ως διοικητικά στελέχη στα επαγγελματικά σωματεία καλαθοσφαίρισης και ποδοσφαίρου της χώρας (ΚΑΕ & ΠΑΕ). Επιπλέον, στόχος είναι να καταγράψει ποιοτικά τις δεξιότητες που τα ίδια τα στελέχη δηλώνουν ως απαραίτητες για την απασχόληση σε μία ΚΑΕ και μία ΠΑΕ και να εξετάσει τυχόν εμπόδια που αντιμετώπισαν κατά τη διεκδίκηση και κατάληψη ηγετικών θέσεων.

Τα δεδομένα της έρευνας, που αντικατοπτρίζουν μια έντονη ανισοροπία μεταξύ των φύλων, αντηχούν με τα θέματα που διερευνώνται σε θεμελιώδη έργα των Acosta & Carpenter (2014) και Tides (2020), τα οποία τεκμηριώνουν την ιστορική εξέλιξη και τις επίμονες προκλήσεις της γυναικείας εκπροσώπησης σε ηγετικούς ρόλους του αθλητισμού. Η διαχρονική μελέτη των Acosta & Carpenter (2014) υπογράμμισε τη σταδιακή αύξηση των ηγετικών ρόλων των γυναικών σε μεγάλους αθλητικούς οργανισμούς, σημειώνοντας ότι παρά την σχετική πρόοδο, η άνοδος των γυναικών σε σημαντικές θέσεις ήταν αργή και άνιση. Ομοίως, το TIDES (2020) προσφέρει μια σύγχρονη προοπτική, υποδεικνύοντας ότι, ενώ υπήρξε μια σταδιακή αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης σε ηγετικούς ρόλους στον αθλητισμό, ιδιαίτερα στις Ηνωμένες Πολιτείες, τα στοιχεία παραμένουν μακριά από την ισοτιμία. Η απεικόνιση του σεναρίου των ελληνικών αθλητικών συλλόγων από την έρευνα αντικατοπτρίζει αυτήν την παγκόσμια τάση, υπογραμμίζοντας τον καθολικό χαρακτήρα της πρόκλησης.

Τα έργα των Acosta & Carpenter (2014), TIDES (2020) και Mousa et al. (2021) σε συνδυασμό με την παρούσα έρευνα, όχι μόνο παρέχουν ένα θεωρητικό πλαίσιο για την κατανόηση αυτών των προκλήσεων, αλλά υπογραμμίζουν επίσης την ανάγκη για στοχευμένες προσπάθειες για την άρση αυτών των φραγμών. Η επίτευξη της ισότητας των φύλων στην αθλητική ηγεσία απαιτεί μια συντονισμένη προσπάθεια αμφισβήτησης και αλλαγής των έμφυλων κανόνων και πρακτικών που επιμένουν στους αθλητικούς οργανισμούς, τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως. Αυτή η προσπάθεια είναι κρίσιμη όχι μόνο για την προώθηση της ισότητας των φύλων αλλά και για τον εμπλουτισμό της αθλητικής βιομηχανίας μέσω της συμπερίληψης διαφορετικών προοπτικών και στυλ ηγεσίας.

Εξάλλου, η παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών ομάδων έχει σημαντικές επιπτώσεις στη λήψη αποφάσεων και στην κατεύθυνση που ακολουθούν οι οργανισμοί αυτοί. Ωστόσο, παρά την αύξηση του αριθμού των γυναικών που καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις, εξακολουθεί να υπάρχει η ανάγκη για περαιτέρω πρόοδο προς την κατεύθυνση της ισότιμης εκπροσώπησης, καθώς οι άντρες κατέχουν την πλειονότητα των θέσεων αυτών.



## Συμπεράσματα

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα υπογραμμίζουν τόσο τα κίνητρα που οδηγούν τις γυναίκες να ακολουθήσουν καριέρα σε αθλητικούς οργανισμούς όσο και τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχία σε διοικητικές θέσεις, παράλληλα με τις αξιοσημείωτες προκλήσεις και τις εξελισσόμενες αντιλήψεις γύρω από τους ρόλους τους στη διοίκηση του αθλητισμού. Η συμμετοχή των γυναικών στη διαχείριση του αθλητισμού καθοδηγείται από τη βαθιά αγάπη για το άθλημα, τα προσωπικά και επαγγελματικά επιτεύγματα, τις οικογενειακές παραδόσεις και την επιθυμία να υπηρετήσουν ως πρότυπα και υποστηρικτές της ισότητας των φύλων στον τομέα. Αυτά τα κίνητρα είναι βαθιά συνυφασμένα με τις απαραίτητες δεξιότητες για τη διαχείριση, όπως το πάθος για τον αθλητισμό, η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη, οι ισχυρές οργανωτικές ικανότητες και οι ικανότητες λήψης αποφάσεων, η αποτελεσματική επικοινωνία και η ικανότητα προσαρμογής στη δυναμική φύση της αθλητικής βιομηχανίας. Αυτά τα χαρακτηριστικά υπογραμμίζουν την πολυπλοκότητα και το βάθος της συνεισφοράς των γυναικών σε αθλητικούς οργανισμούς, αντανakλώντας έναν πλούσιο συνδυασμό προσωπικής αφοσίωσης και επαγγελματικής ικανότητας.

Ωστόσο, η πορεία προς τις ηγετικές θέσεις στις ελληνικές αθλητικές ομάδες έχει προκλήσεις. Οι παραδοσιακές προκαταλήψεις, οι πολιτισμικές προσδοκίες και οι διακρίσεις θέτουν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση των γυναικών σε διοικητικούς ρόλους, απαιτώντας συστημικά μέτρα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και την εξάλειψη των προκαταλήψεων. Η αναγνώριση αυτών των εμποδίων είναι ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση ενός πιο περιεκτικού και δίκαιου τοπίου διαχείρισης του αθλητισμού. Επιπλέον, η έρευνα υπογραμμίζει μια μεταμορφωτική αλλαγή στις αντιλήψεις σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση του αθλητισμού. Ενώ η αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια έχει προκαλέσει πολιτιστικές και οργανωτικές αλλαγές, εξακολουθεί να υπάρχει διαίρεση στις απόψεις σχετικά με το επίπεδο ισότητας και αποδοχής που τους παρέχεται. Αυτό υποδηλώνει μια περίπλοκη και συνεχή διαδικασία πολιτιστικής αλλαγής στους επαγγελματικούς αθλητικούς οργανισμούς, όπου η προώθηση της διαφορετικότητας και η εξάλειψη των εδραιωμένων προκαταλήψεων είναι ουσιαστικής σημασίας για την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων.

Τα κίνητρα που οδηγούν τις γυναίκες σε ρόλους σε αθλητικούς οργανισμούς, όπως υπογραμμίζεται από την έρευνα που περιλαμβάνουν βαθιά αγάπη για τον αθλητισμό, επαγγελματικές φιλοδοξίες, οικογενειακές επιρροές και επιθυμία να συνεισφέρουν στην ισότητα των φύλων απηχούν τα ευρήματα από τη βιβλιογραφία. Μελέτες όπως αυτές των Simmons (2011) και Perez-Rivasetal (2017) διευκρινίζουν την περίπλοκη αλληλεπίδραση μεταξύ των εγγενών κινήτρων και του εξωτερικού εργασιακού περιβάλλοντος, δίνοντας έμφαση στο ρόλο των υποστηρικτικών πλαισίων στην εκπλήρωση των βασικών ψυχολογικών αναγκών των γυναικών και στην ενθάρρυνση αυτόνομων κινήτρων. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας εργασιακών περιβαλλόντων που δεν είναι μόνο δεκτικά αλλά και ενεργά ενδυναμωτικά για τις γυναίκες, διευκολύνοντας τη δέσμευσή τους και τη διατήρησή τους σε ρόλους διαχείρισης αθλημάτων.

Αντίθετα, οι προκλήσεις που εντοπίστηκαν, συμπεριλαμβανομένων των παραδοσιακών προκαταλήψεων, των διακρίσεων και του αγώνα για ίση εκπροσώπηση σε διοικητικές θέσεις, επιβεβαιώνονται από τη βιβλιογραφία. Ο Simmons (2011) παρέχει μια εικόνα για την ιστορική υποεκπροσώπηση και την εμμονή των στερεοτύπων των φύλων και του επαγγελματικού διαχωρισμού, τονίζοντας τον συνεχιζόμενο αγώνα ενάντια στη νοοτροπία που παραδοσιακά περιθωριοποιεί τις γυναίκες στη διαχείριση του αθλητισμού. Αυτό ευθυγραμμίζεται με τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τους ανασταλτικούς παράγοντες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες,



υπογραμμίζοντας την ανάγκη για συστημικές αλλαγές για την άρση αυτών των φραγμών. Επιπλέον, οι εξελισσόμενες αντιλήψεις σχετικά με τη θέση της γυναίκας στη διοίκηση του αθλητισμού και την κουλτούρα των επαγγελματικών ομάδων, όπως προσδιορίζονται στην έρευνα, έχουν απήχηση στις δυναμικές εμπειρίες των γυναικών που τεκμηριώνονται στη βιβλιογραφία. Το έργο των Perez-Rivas et al. (2017) απεικονίζει πώς τα θετικά εργασιακά περιβάλλοντα μπορούν να ενισχύσουν τα κίνητρα και την ευημερία μεταξύ των γυναικών σε θέσεις διοίκησης αθλητισμού ανώτατου επιπέδου, προτείνοντας μια σταδιακή στροφή προς περισσότερα αποκλειστικές και υποστηρικτικές οργανωτικές κουλτούρες.

Εν ολίγοις, τα αποτελέσματα της έρευνας όχι μόνο ευθυγραμμίζονται, αλλά εμβαθύνουν τα ευρήματα της βιβλιογραφίας, δίνοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα της τρέχουσας κατάστασης των γυναικών στη διαχείριση του αθλητισμού. Η σύνθεση των δεδομένων της έρευνας και της επιστημονικής έρευνας υπογραμμίζει την περίπλοκη, αλληλένδετη φύση των κινήτρων, των δεξιοτήτων, των προκλήσεων και των εξελισσόμενων αντιλήψεων για τους ρόλους των γυναικών στη διαχείριση του αθλητισμού. Υπογραμμίζει την ανάγκη για μια συντονισμένη προσπάθεια για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων μέσω υποστηρικτικών πολιτικών, πρακτικών και μιας πολιτιστικής στροφής προς μεγαλύτερη ένταξη και ισότητα. Αυτή η πολύπλευρη προσέγγιση είναι απαραίτητη για την προώθηση ενός περιβάλλοντος όπου οι γυναίκες μπορούν να ευδοκιμήσουν και να συνεισφέρουν στον αθλητικό κλάδο.

Δεδομένου ότι η έρευνα διεξήχθη μέσω συνεντεύξεων με Ελληνίδες που εργάζονται στη διοίκηση αθλητικών συλλόγων, αυτή προσφέρει μια μοναδική εικόνα των προκλήσεων και των κινήτρων που σχετίζονται με αυτό το δημογραφικό στοιχείο στον αθλητικό κλάδο. Ωστόσο, για να διευρυνθεί η κατανόηση και να αναπτυχθούν πιο ολοκληρωμένες στρατηγικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη διαχείριση του αθλητισμού, απαιτείται περαιτέρω έρευνα. Μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να διερευνήσουν συγκριτικές αναλύσεις μεταξύ των απόψεων ανδρών και γυναικών στους ίδιους αθλητικούς οργανισμούς για να εντοπίσουν τυχόν αποκλίσεις στα αντιληπτά εμπόδια και τις ευκαιρίες για πρόοδο. Αυτό θα μπορούσε να τονίσει τις συστημικές προκαταλήψεις και τις επιχειρησιακές πρακτικές που ενδέχεται να διαιωνίσουν ακούσια τις ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Επιπλέον, διαχρονικές μελέτες που παρακολουθούν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών στη διοίκηση αθλητικών οργανισμών με την πάροδο του χρόνου θα μπορούσαν να παρέχουν πολύτιμες γνώσεις για τη μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα των τρεχουσών πολιτικών και πρωτοβουλιών που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων.

Τέλος, διαπολιτισμικές μελέτες που εξετάζουν τις εμπειρίες των γυναικών στη διαχείριση του αθλητισμού σε διάφορες χώρες θα μπορούσαν να προσφέρουν μια συνολική προοπτική σχετικά με τις προκλήσεις και τις στρατηγικές για την υπέρβαση των φραγμών λόγω φύλου στον τομέα. Αυτό θα μπορούσε να διευκολύνει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και καινοτόμων προσεγγίσεων για την προώθηση μιας, χωρίς αποκλεισμούς, και δίκαιης αθλητικής βιομηχανίας παγκοσμίως. Επιπλέον, γνώσεις σχετικά με αυτούς τους ρόλους υπογραμμίζουν την ανάγκη για περαιτέρω πρωτοβουλίες για την προώθηση της διαφορετικότητας των φύλων και της ισότητας στην ηγεσία στους ελληνικούς αθλητικούς συλλόγους.

Συνολικά, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, πρέπει να συνεχίσουμε να εργαζόμαστε για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής και ανάπτυξης των γυναικών στον αθλητικό χώρο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ενίσχυση της εκπροσώπησής τους σε διοικητικά συμβούλια, την προώθηση πολιτικών που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων και την ενθάρρυνση της κουλτούρας ώστε η φωνή των γυναικών να ακούγεται εξίσου και να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στη λήψη αποφάσεων.

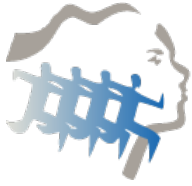


Μόνον έτσι θα μπορέσουμε να επιτύχουμε έναν αθλητικό χώρο που βασίζεται στη δικαιοσύνη, την ισότητα και την ανοικτή προσέγγιση προς όλους τους συμμετέχοντες.

## Βιβλιογραφία

- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2014). Women in intercollegiate sport: A longitudinal study. *Brooklyn, NY: Brooklyn College.*
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2014). Women in intercollegiate sport: A longitudinal, national study, 37-year update. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=ED570882>. [15/1/2024].
- André, C., Causa, O., Soldani, E., Sutherland, D., & Unsal, F. (2023). Promoting gender equality to strengthen economic growth and resilience. *OECD Working Paper 29.*
- Braun, V. & Clarke, V. (2012) Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57-71). *Washington, DC: American Psychological Association.*
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.*
- Braun, V., & Clarke, V. (2009). Special Issue: Coming out in higher education. *Lesbian & Gay Psychology Review, 10(1), 3-69.*
- Braun, V., Terry, G., Gavey, N., & Fenaughty, J. (2009). 'Risk' and sexual coercion among gay and bisexual men in Aotearoa/New Zealand-key informant accounts. *Culture, Health & Sexuality, 11(2), 111 - 124.*
- Daehnke, H. E. (2011). Examining the experiences of women sport management faculty: a case-study analysis. *Texas A&M University, Doctor of Philosophy.*
- Daehnke, H. E. (2011). Examining the experiences of women sport management faculty: a case-study analysis. *Unpublished Doctoral Dissertation. Texas A&M University.*
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2017). *Η ισότητα των φύλων στον αθλητισμό. Διατίθεται στο διαδικτυακό τόπο:*  
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215937eln.pdf>. [20/1/2024]
- Lovelin, M., & Hanold, M. (2015). Female Sport Leaders' Perceptions of Leadership and Management: Skills and Attitudes for Success. Unpublished Doctoral Dissertation. *Seattle University.*
- Mousa, M., Boyle, J., Skouteris, H., Mullins, A. K., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. J. (2021). Advancing women in healthcare leadership: A systematic review and meta-synthesis of multi-sector evidence on organisational interventions. *E-Clinical Medicine, 39, 101084.*
- Ξενοπούλου, Α. (2022). Διερευνητική μελέτη για τη θέση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών. *Μεταπτυχιακή διατριβή. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.*
- Onyx, J., & Small, J. (2001). Memory-Work: The Method. *Qualitative Inquiry, 7(6), 773-786.*
- Perez-Rivases, A., Torregrosa, M., Viladrich, C., & Pallarès, S. (2017). Women Occupying Management Positions in Top-Level Sport Organizations: A Self-Determination Perspective. *Anales de Psicología, 33(1), 102-113.*
- Simmons, K. (2011). Women in Top Management Positions in the Sport Industry: Breaking Down the Barriers and Stereotypes. *Sport Management Undergraduate, Paper 22.*
- TIDES. (2020). The 2020 racial and gender report card. Retrieved from: <https://www.tidesport.org/racial-gender-report-card>. (15/1/2024).





## The representation of women in sports industry

**Kalimeri, S., Tsitskari, E., Kosta, G., Matsouka, O.**

Democritus University of Thrace

### ABSTRACT

This study aimed to investigate women's participation in administrative positions in Greek professional soccer and basketball clubs. Moreover, the aim of the study was to qualitatively identify the skills that are considered necessary for employment by the managers themselves and to examine possible constraint factors that are encountered in the exercise and attainment of managerial positions. Data was collected from the website and after personal communication with the professional football and basketball clubs and their respective Associations. Four women working in the administration of four clubs were then interviewed. The data, which were carefully transcribed and analyzed using thematic analysis, focused on the skills needed in management, their prospects for advancement, and the barriers to their advancement in this field. The results showed that women are underrepresented in sport management. Barriers were identified as well as required skills. By mapping the landscape of women's participation in sport governance and identifying barriers, this research not only reflects the current situation, but also lays the groundwork for a strategic discourse on the promotion of gender equality in management positions.

**Key words:** sports administration; female representation; challenges; opportunities.

Corresponding address:

Kalimeri Sofia  
Democritus University of Thrace  
Department of Physical Education and Sport Sciences  
University Campus, 69100 Komotini

E-mail:

[kalimerisofia@outlook.com.gr](mailto:kalimerisofia@outlook.com.gr)