

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Obor: Sportovní diplomacie

**Rovnost mužů a žen ve vedení českých sportovních organizací - kudy vede
cesta změny a pohled na ni z perspektivy žen**

(závěrečná práce)

Autor: Ilona Burgrová

Vedoucí práce: Mgr. Ing. Kateřina Kočí, Ph.D.

Odborný vedoucí práce: Mgr. Šárka Panská, Ph.D.

Prohlášení a poděkování:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a vyznačila všechny citace z pramenů. Velmi bych chtěla poděkovat Mgr. Ing. Kateřina Kočí, Ph.D. a Mgr. Šárka Panská, Ph.D. za vedení mé práce a za velkou trpělivost. V neposlední řadě bych chtěla ze srdce poděkovat mé rodině, bez jejichž pomoci bych to nedokázala.

V Praze dne

.....
podpis studenta

Abstrakt.....	3
Klíčová slova	4
Seznam zkratek.....	5
Úvod.....	6
Základní pojmy	10
Výhody rovnosti žen a mužů ve sportu	13
Bariéry v cestě na vrchol.....	15
Cesty změny aneb kdo nám udává tempo	18
Evropská Unie	18
Rada Evropy	21
Mezinárodní olympijský výbor	22
UN Women.....	25
Kde se dál inspirovat	26
Mentoring	29
Podpora žen ve sportu v evropských a mezinárodních svazech	30
Mezinárodní a evropská atletická asociace (IAAF a EAA)	31
Mezinárodní biatlonová unie (IBU)	32
Mezinárodní volejbalová federace (FIVB).....	33
Mezinárodní a evropská fotbalová asociace (FIFA, UEFA).....	34
Postavení žen v Evropě a ve sportu	37
Ženy a sport v České republice	39
Výzkumné šetření.....	48
Cíle výzkumného šetření	48
Výzkumné otázky a hypotézy	49
Výzkumná metoda šetření	49
Metoda sběru dat	49
Výzkumný vzorek	52
Limitace výzkumu.....	52
Výsledky výzkumu	54
Diskuse.....	68
Závěr.....	72
Seznam zdrojů	75
Sekundární.....	84
Seznam příloh	85

Abstrakt

Práce se zaměřuje na téma rovnosti žen a mužů ve sportu v rámci České republiky v kontextu s vývojem této otázky v Evropě a mezinárodním sportovním prostředí, přičemž se soustředí na získané data z mezinárodních šetření stejně jako na samotné autorčino dotazníkové šetření mezi ženami působícími v českém sportu, kterého se zúčastnilo 149 respondentek. Data získaná z mezinárodních šetření ALL IN a GAMES stejně jako statistiky z Indexu rovnosti 2022 dokazují, že ženy stále nejsou dostatečně reprezentovány v trenérské, funkcionářské ani rozhodcovské roli. Autorčino dotazníkové šetření mezi ženami v českém sportu pomohlo nastínit, jak některé ženy vnímají zapojení samotných žen do řídicích a vedoucích pozic ve sportu. Výsledky z něho potvrdily, že samotné respondentky vnímají současný stav zastoupení žen ve vedení za nedostačující a potřebný větší podpory při realizaci změny. Dotazované také indikovaly, že zavedení většiny navrhovaných kroků k řešení nerovnováhy zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích ve sportu podporují, a to zejména v oblasti pracovních úvazků, prostředí a edukace. S menší měrou jejich podpory se pak setkaly strukturální změny jako je například doporučené zastoupení pohlaví nebo věkové limity. Mezi výhody vytváření genderově vyváženého pracovního kolektivu patří i to, že vykazuje lepší úspěchy. Ženy také do pracovních pozic často přinášejí nový pohled na sport jako takový. Větší zaměstnanost žen ve sportu by pak také mohla přilákat více žen ke sportu samotnému. Pokud chce české sportovní prostředí využít těchto pozitivních vlivů žen, mělo by provést vnitřní audit, využít některý z materiálů nadnárodních organizací a strategicky provést změnu ve svém přístupu k rovnosti pohlaví v rámci jednotlivých organizací stejně jako v politickém vedení českého sportu. Použití jednotlivých nástrojů ke změně rovnosti mužů a žen ve sportu je sice vítáno, ale často chybí potřebná strategie, která by pomocí například gender mainstreamingu, pomohla zvýšit počet žen ve sportu a jeho vedení.

Klíčová slova

Gender, genderová rovnost, pohlaví, rovnost pohlaví, rovnoprávnost, ženy ve sportu, sportovkyně, trenérky, funkcionářky, gender mainstreaming, mentoring, prorodinné strategie, flexibilní práce, kariérní přechod, strukturální opatření

Seznam zkratek

ČOV – Český olympijský výbor

EAA - European Athletics Association

EIGE - the European Institute for Gender Equality (Evropský institut pro rovnost žen a mužů)

EPAS - The Enlarged Partial Agreement on Sport (Rozšířenou dílčí dohodu o sportu)

EU – the European Union

FIFA - International Football Association

FIVB - International Volleyball Federation

HBSC - Health Behaviour in School-aged Children

IAAF - International Amateur Athletics Federation nyní přejmenovaná na World Athletics

IBU - International Biathlon Federation

IOC – International Olympic Committee (Mezinárodní olympijský výbor)

IWG - Internationa Working Group on Women and sport

MOV – Mezinárodní olympijský výbor

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NSA -Národní sportovní agentura

OSN – Organizace spojených národů

UEFA - European Football Association

UN Women – United Nations Women

WSI - WomenSport International

Úvod

Když se řekne slovo sport, tak se mnohým lidem vybaví slova jako zápolení, zápas, utkání, porovnávání sil a dovedností, taktika nebo třeba vítězství. To vše ke sportu a obzvláště k tomu vrcholovému bezpochyby patří. Jsou s ním ale také spojena slova jako slušnost, vytrvalost, důvěra, respekt, uznání, přátelství nebo také fair play. Slova, která svým významem a obsahem dávají naději, že by sportovní prostředí mohlo být jedním z významných oblastí, kde se také budou projevovat snahy o rovnost mužů a žen. Sport je tělesná aktivita, která podporuje nejen fyzické a duševní zdraví, ale také přispívá k zlepšení sociální interakce. Vytváří příležitosti ke vzdělání, vyjednávání a získání vůdčích schopností. Poskytuje mediální platformu pro zviditelnění výkonů, počínů a úspěchů. Snaží se spojovat komunity fanoušků napříč světem bez ohledu na pohlaví, náboženské vyznání nebo ekonomický status. To všechno jsou důležité aspekty, které mohou přispět k lepšímu postavení žen nejen ve sportu.

Od konce předminulého a během celého minulého století ušla naše společnost kus cesty v pouti k genderové rovnosti. Někomu by se dokonce mohlo zdát, že už jsme na jejím konci, kdy ženy i muži mají ve společnosti stejná práva. Obzvláště takoví lidé pak považují všechny nynější aktivity různých spolků a organizací zabývající se rovností mužů a žen jako nevhodné a neoprávněné. Ale zamysleme se nad tím, kde bychom v současnosti jako společnost byli, kdyby se tisíce žen před námi nezasadily o zlepšení svého postavení ve společnosti a spokojily by se s tím, čeho bylo dosaženo v jejich době. Ženy by se například nemohly svobodně rozhodnout, s kým vstoupí do svazku manželského. Bylo by jim odepřeno vzdělání. Neměly by možnost zvolit si své zástupce ve volbách. Ženy by se nemohly účastnit sportovních utkání a dělat sport, který se jim líbí. To vše je pro dnešní ženy tak samozřejmé, a přesto jsou to věci, které ve své době pobořovaly celou tehdejší společnost. A je teď na celé současné společnosti, aby posunula zobáčky vah zase o kousek blíže k rovnováze mezi

postavením mužů a žen. Větší míra iniciativy v tomto směru by měla logicky vycházet od samotných žen. Z nálad ve společnosti ale můžeme usuzovat, že se ani samotné ženy v genderové otázce neshodnou a nepodporují, ba naopak považují mnohé názory za scestné. I proto se autorka rozhodla zaměřit svoji práci na subjektivní názor žen ve sportu a jejich postoj k různým aktivitám a opatřením, která jsou mezinárodními organizacemi doporučována a aplikována. Vzhledem totiž k malému zastoupení žen v řídicích orgánech sportovních organizací, nemusí být jejich názory při zavádění různých opatření tolik akcentovány.

S neporozuměními, malou podporou nebo i s odporem k novým opatřením, které by měly přispět k větší genderové rovnosti, se musely v minulosti vypořádat i předchůdkyně dnešních žen bojujících za rovná práva ve společnosti. Proto je na současné generaci, aby lidem vysvětlila, co vlastně genderová vyváženost v dnešní době znamená, jak je prospěšná celé společnosti, a že to není žádný strašák, kterého se musíme bát. Čím více budeme debatovat a vysvětlovat, tím více lidí ve společnosti má možnost pochopit pozitivní dopady genderové rovnosti a tím více lidí má také šanci se do debat na toto téma zapojit. Je ale velmi důležité si uvědomit, že genderová vyváženost se netýká zdaleka jen žen. Naopak se týká stejně žen jako mužů. Jedině aktivním zapojením a porozuměním dané problematiky oběma pohlavími se může dosáhnout pozitivního výsledku v celé společnosti. Evropská komisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů, Věra Jourová, podotkla, že „V otázkách rovnosti nejde o konflikt ženy versus muži, ale o vytvoření prostředí, v němž budou mít ženy i muži rovné podmínky a budou se moci účastnit na společenském, pracovním a rodinném životě v plné míře“ (EIGE,n.d)

Sport nabízí skvělou platformu a nástroje ke změně, ke vzdělávání celé společnosti a ke změně genderových stereotypů. Ty jsou ve sportu historicky utvrzovány, když je na sportující muže většinou nahlíženo jako na fyzicky silné, odolné, rychlé a vysoce soutěživé a naopak ti, kteří se o sport nezajímají, jsou považováni za zženštilé. Sportovkyně jsou pak

často díky svým vlastnostem vnímány jako zmužnělé a příliš ctižádostivé. Sportovní prostředí má ale možnost úhel pohledu společnosti na tyto a jiné genderové stereotypy změnit. Díky vysoké viditelnosti sportu může mít aktivní zapojení samotných sportovců/sportovkyň i sportovních funkcionářů/funkcionářek v genderové otázce na společnost daleko rychlejší a přirozenější dopad než desítky nařízení a doporučení. Proto je rovnoprávnost mužů a žen ve sportu tak důležitá a měla by být chápána jako jedna z prioritních oblastí, na kterou by mělo sportovní prostředí zaměřit svou pozornost.

Tato práce se snaží postupně odpovědět na několik otázek. První z nich je, proč je rovnost mužů a žen ve sportu důležitá a jaké jsou bariéry, které nás od ní dělí. V druhé části se autorka snaží nastínit, kudy se v současné době vydává cesta změny v oblasti genderové nerovnosti ve sportu a kdo jsou její hybatelé. V této části se čtenář například dozví, jaké kroky na mezinárodní politické scéně ovlivňují vývoj genderové rovnosti ve sportu. Byly zde zpracovány informace z institucí jako je Evropská Unie, Rada Evropy, UN Women a v neposlední řadě také z Mezinárodního olympijského výboru. Jsou zde také zmíněné další mezinárodní organizace, které se věnují ženám ve sportu a od kterých bychom se mohli při snahách o změnu českého sportovního prostředí inspirovat. Na tuto sekci navazuje pasáž, která má ilustrovat cestu možné změny na úrovni mezinárodních sportovních organizací. Následuje sekce která je zaměřena na specifika českého prostředí jak ze strukturální stránky, tak i pomocí dat z mezinárodních šetření, která pomohou ilustrovat současný stav připravenosti ke změně v českém sportu. V neposlední řadě se autorka zaměří na samotné vlastní šetření, ve kterém si dala za cíl zjistit pohled žen na kroky, které by mohly ovlivnit genderovou rovnost v ČR v rámci sportovního prostředí. Toto šetření bylo provedeno pomocí dotazníku. Na závěr pak autorka nabídne čtenářům diskuzní část práce, ve které se pokusí prolnout jednotlivé části opět dohromady a navrhnout kroky a oblasti, které by mohly přispět ke zlepšení genderovou rovnosti v českém sportu.

Výzkumný cíl autorčina šetření bylo zaznamenat subjektivní názory žen v českém sportu, které jsou v jeho vedení zastoupeny nepoměrnou částí a mají tedy menší šanci ovlivnit směřování a priority samotných sportovních organizací. Hlavní výzkumnou otázkou tedy bylo: Jak ženy v českém sportu vnímají svoji účast a hodnotí aktivity, které by mohly přispět k větší genderové rovnováze v českém sportovním prostředí.

Základní pojmy

V následujících řádcích jsou definovány základní pojmy, které se často používají v souvislosti s genderovou otázkou. Slovo pohlaví nebo také označení sex se od genderu v očích mnoha odborníků jako je například Oakley (2016) značně liší. Sex je biologický termín a gender je společenský nebo kulturní termín. Je zde ale nutné podotknout, že ačkoliv gender a pohlaví jsou definovány jako dvě různá slova, tak dochází k užívání slova pohlaví i pro slovo gender, jelikož jeho přesný a výstižný překlad do češtiny není možný.

Definice základních pojmů byla převzata z Informativní metodiky: Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů Ministerstva financí a Ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2004 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004).

Gender [vyslov džendr]

Koncept, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy nejsou vrozené, ale jsou formovány kulturou a společností. Odkazuje na sociální rozdíly a role (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami. Genderové postavení je naučené, může se měnit v čase. Může existovat v různých variantách i v rámci jedné kultury, často se ale liší zejména mezi kulturami. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení genderu ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Gender mainstreaming

Nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. Tzn. že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová

analýza). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval. (Při plánování spojů hromadné dopravy by se mělo posoudit, jakým způsobem ji využívají muži a jakým ženy. Tento způsob bývá velmi rozdílný. Teprve po takovém posouzení lze rozhodnout tak, že není poškozeno ani jedno pohlaví.)

Genderová role

Soubor určitých pravidel (většinou nepsaných, neformálních), které předpisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům. (Většina společnosti považuje za správné, když žena zůstane s dítětem na mateřské dovolené a muž chodí do zaměstnání. Pokud je tomu v některých rodinách obráceně, už to jako správné vnímáno není.)

Genderová rovnost/rovnost mezi ženami a muži

Koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují přísné genderové role. Rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány

Pohlaví

Biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako muže a ženy, zejména tedy odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

Segregace práce/zaměstnání

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů (horizontální segregace). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace).

Sladění práce a rodinného života/ work-life balance

Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. V zahraničí se uplatňuje celá řada technik, jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základních sfér lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce. Mezi tyto techniky patří např. zásada neorganizovat pracovní porady a školení v pozdních večerních hodinách či o víkendech, provoz kolektivního zařízení pro děti v blízkosti pracoviště, umožňování plnit rodinné funkce mužům (střídání v rodičovské dovolené, péče o nemocné děti atd.), a řada dalších.

Stejná odměna za práci stejné hodnoty

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.

Výhody rovnosti žen a mužů ve sportu

Sportovní prostředí představuje mocnou a velmi dobře viditelnou společenskou instituci, která může mít značný vliv na usilování o dosažení rovnosti žen a mužů v rámci celé společnosti. Sportovní organizace, které berou rovnost pohlaví vážně a veřejně se zavazují k pokrokovým opatřením, mají tím možnost prokázat svůj další přínos pro společnost, zlepšit svou výkonnost obraz ve společnosti, rozšířit počet členů a zaměstnanců a těžit tak z hospodářského růstu, který s sebou zvýšená diverzita přináší. Sportovci a sportovkyně, stejně jako ostatní členové sportovního prostředí, slouží jako vzory a hrají významnou roli při motivování chlapců a dívek k zapojení se do sportovních aktivit, jejich celoživotnímu přístupu k fyzické aktivitě a ve vytváření jejich genderových stereotypů.

Často v dnešní době zaslechneme vyjádření, že nové, mladé generace nejsou dostatečně aktivní. Nejnovější průzkum zdatnosti dětí v ČR (Česká školní inspekce, n.d.), který provedla Česká školní inspekce v letech 2021-22, tuto domněnku bohužel jasně potvrdil. Například chlapci sedmých tříd základních škol a druhých ročníků středních škol mají dnes stejnou zdatnost v některých parametrech jako stejně staré dívky před třiceti lety. Dle závěrů studie HBSC (Mačí, 2023), kterou zpracovala olomoucká univerzita, se míra obesity mezi dětmi zvýšila mezi lety 2002 a 2018 ze sedmi procent na 13 procent u 15letých dívek a z 16 na 22 procent u stejně starých chlapců. Můžeme také předpokládat, že pandemie Covid 19 tyto procenta ještě zvýšila. Je proto velmi důležité, aby si sportovní prostředí uvědomilo reálný dopad svých aktivit v soutěžním ale i nesoutěžním prostředí a využilo svůj potenciál práce s rozmanitými sportovními ambasadory a vzory. Ty by bylo vhodné zapojit do projektů aktivace mladých lidí a dětí tak, aby se jejich skladba co nejvíce přiblížila reálnému složení populace a přilákala další skupiny dětí ke sportu a fyzické aktivitě obecně.

Větší zapojení žen ve sportu může pomoci vytvářet nové vzory pro mladé dívky. (Evropská komise, 2014) V rámci ČR máme štěstí, že máme dostatek úspěšných sportovkyň,

kteře fungují jako skvělé vzory pro dívky, které chtějí sportovat. Bohužel tomu už tak není ve funkcích trenérek, rozhodčích a funkcionárek. Je velmi těžké snít o něčem, co neexistuje.

Proto by rozmanitější složení těchto profesí napříč jednotlivými výkonnostními stupni mohlo přilákat další adeptky na tyto pozice. Významnější a početnější zapojení žen v řídicích pozicích může pomoci k prezentaci nových pohledů a nápadů a také může napomoci ke zlepšení celkové správy. Ženy by mohly být schopny nabídnout jiný styl a formát vedení, který by mohl pomoci změnit i samotnou organizační kulturu. (EIGE, n.d)

Větší kladení důrazu na rovnost žen a mužů ve sportu by mohlo mít i další pozitivní dopad. Přilákalo by více talentu do sportovního prostředí bez ohledu na pohlaví. (Hunt et al., 2010) To platí zvláště o sportech, které jsou vnímány jako typicky mužské. Tato nálepka a relativně uzavřená komunita pak můžou odradit mnoho talentovaných dívek a žen, které by se těmto sportům chtěly věnovat nebo se jim věnují, ale brzy s nimi, třeba i z důvodu genderových stereotypů a nátlaku okolí, končí. Také díky těmto genderovým stereotypům se na některé pozice v managementu sportu, trenérství a ve vedení nehlásí ani ženy, které by na tyto pozice měly předpoklady. Horizontální i vertikální segregace práce v rámci sportovního prostředí i malý důraz na sladění práce a rodinného života je od těchto pozic často můžou odradit.

Další výhodou akcentování hlediska rovnosti žen a mužů ve sportovním prostředí je možnost rozšíření nejen samotné členské základny, ale zvláště prospěšný by tento přístup mohl být pro sporty, které mají celkově malé personální obsazení v některých z profesí jako jsou trenérky, funkcionářky nebo rozhodčí. Vytvořením více inkluzivního a diverzního sportovního prostředí by tak mnohé sporty mohly tento svůj problém částečně vyřešit.

Větší počet trenérek a jejich odlišný přístup k trénování by také mohl ovlivnit předčasný odchod mladých sportovkyň ze sportu, který se odehrává kolem patnáctého roku jejich života, a který může být dle výzkumu Sport For Teenage Girls: Tackling teenage

disengagement (n.d.) způsoben z důvodu strachu z souzení ostatními a nedostatečnému sebevědomí. Stejně tak by ale mohl prodloužit aktivní vrcholovou kariéru mnohým sportovcům a sportovkyním, kteří při své, čím dál tím delší, aktivní kariéře mohou zaznamenat psychologické obtíže jako jsou například ztráta motivace, rutina nebo vyhoření. Výběr z většího množství trenérů a také různého přístupu k tréninkům a závodům by mohlo působit pozitivně na výkony sportovců a sportovkyň potažmo na délku jejich kariéry.

Ač se o tom tolik nemluví, tak v dnešní době může být profesionální vrcholový sport považován za business, v kterém se točí nemalé peníze. Proto je dobré si uvědomit, že zvýšením celkového počtu žen ve sportu, zvýšíme i celkový počet lidí, kteří budou v rámci sportu utrácet své peníze. Ženy jsou tedy segment, který má, co se týče businessového modelu, velký potenciál a vyplatí se v něm vyvíjet větší aktivitu.

Také větší zapojení žen do řídicích pozic organizací prokazuje svoje benefity. Společnost Mc Kinsey&Company se již dlouhé roky věnuje průzkumu na poli diversity ve vedení firem po celém světě. Z výsledků jejich práce lze vyčíst, že firmy, které zaměstnávají na vysokých postech ve svém managementu ženy i muže, mají lepší výsledky než ty, které to tak nemají (Desvaux, Devillard & Sancier – Sultan, 2010). Pokud se tedy na genderovou otázku díváme z finančního hlediska, tak se sportovní organizace nechovají jako dobří správci státních peněz a businessmani, kteří mají zájem o to, aby jejich firmy byly úspěšnější než ostatní.

Bariéry v cestě na vrchol

Překážky, s nimiž se ženy setkávají při přijímání správních a řídicích funkcí, lze částečně vysvětlit rozdílnými hodnotami, postoji, chováním a genderovými stereotypy, které jsou historicky spojovány s ženami a muži, ale také silnými mužskými vazbami, které se ve sportu vyskytují. (Games, n.d.) Je ale nutné si přiznat, že viditelné i neviditelné překážky,

kterým ženy čelí ve svých životech se obecně jen málo liší napříč různými obory a prostředími. Například na základě průzkumu mezi ženami v top pozicích napříč odvětvími a v různých geografických regionech zjistila společnost McKinsey, že větší diversitě v rámci firem brání tři hlavní bariéry (Desvaux, Devillard & Sancier – Sultan, 2010). První z nich je neviditelná práce neboli druhá směna, kde ženy krom svého běžného zaměstnání dělají většinu domácích prací a starají se o rodinu. Jistě by bylo možné si říct, že zvýšeným zapojením mužů do domácí směny se vše vyřeší. Tak lehké to ale není. Muži, kteří tak činí, jsou za to často sankcionováni od svých nadřízených pomalejším kariérním růstem. Tito muži jsou pak často i terčem posměšků. K tomu, aby se mohli stát muži rovnými partnery v domácnosti, je potřeba nejen opatření v rámci úpravy psaných pravidel, ale hlavně změnu ve firemní kultuře a společnosti obecně. (Young, 2017)

Druhou bariérou je korporátní styl práce nazývaný „Kdykoliv, kdekoliv“, který je zvláště náročný pro ženu, jež vykonává ještě druhou směnu doma. Umožnění práce na částečný úvazek, možnost pohyblivé pracovní doby, pohyblivého pracovního místa nebo práce z domu by jistě ženám pomohly k většímu zapojení. Takové kroky by ale měly smysl jen za takových předpokladů, že si všichni zaměstnanci uvědomí, že například předpokládání okamžité odpovědi a špatný přístup k těm, kteří nejsou fyzicky přítomni v zaměstnání, vytváří firemní kulturu, která nepodporuje diversitu ani potřebnou inkluzi.

Třetí častá bariéra souvisí s chováním žen a jak je společností vnímáno. Společnost McKinsey uvádí, že když se ženy snaží mluvit otevřeně o svých schopnostech a úspěších a snaží se je prodat, jsou za to často penalizovány, protože porušují ženský gender stereotyp (Desvaux, Devillard & Sancier – Sultan, 2010). Proto se mnoho žen drží v tomto směru zpátky a nesnaží se zviditelnit. To pak může mít za následek méně časté povýšení, nižší platové ohodnocení nebo negativní zpětnou vazbu od nadřízených.

Jako další bariéry k větší diversitě jsou pak zmíněny i absence ženských vzorů, horší schopnost mnoha žen v oblasti networkingu, málo pro-rodinných opatření, tendence mnoha žen mít nižší ambice než muži nebo rozhodnutí žen odejít dobrovolně z vyšších pozic (Young, 2017).

Ve sportech, které jsou společnostmi vnímány jako mužské, pak ženy bojují s touto genderovou nálepkou. Velmi často zde dochází k horizontální segregaci v zaměstnání, kdy většinu pozic zastávají pouze muži. Genderové stereotypy pak vedou k tomu, že práci nezíská osoba s nejlepšími dovednostmi, ale ta, která nejlépe zapadá do ustáleného monogenderového kolektivu. Obecně tedy dochází k odrazování talentu. Mnohé ženy totiž vnímají tuto pracovní kulturu, která je dominována vesměs muži, jako jeden z hlavních důvodů, proč se nechtějí o místa v takových organizacích ucházet.

Dále velmi často dochází k genderovým stereotypům v rámci pracovních pozic. Kdy například je nepředstavitelné, aby žena trénovala nebo rozhodovala muže. Zaměstnavatelé také vytváří pozice, v kterých upřednostňují dovednosti a vlastnosti, jež jsou dlouhodobě vnímány jako mužské. Tím vytvářejí domněnku, že místo je vhodné právě pro muže. Ve výběrovém řízení se pak velmi často stává, že komise používají subjektivní kritéria, díky nimž se může zdát muž kvalifikovanější než žena. (Evropská komise, 2014)

Jako další překážku můžeme zmínit neexistenci podpůrného systému pro ženy. Ženy ve sportu jen těžko hledají networkingovou síť starších a zkušenějších kolegyně. Jednak proto, že vysoko postavených žen v těchto oborech je málo a také proto, že nejsou takovéto ženské spolky podpořeny v rámci koncepčních programů jednotlivých sportovních struktur (Evropská komise, 2014). V mnoha organizacích je také kladen malý důraz na sladění práce a rodinného života, který je důležitý pro genderovou vyváženost ve společnosti. Ženy a muži si nemůžou být rovni, pokud je na ně v prostředí, kde tráví přibližně třetinu dne, vyvíjen tlak pouze na výkonnost a není brán zřetel na sociální rovinu života. Nesmíme ale opomíjet ani

individuální bariéry, které zahrnují třeba malé sebevědomí žen, důvěru ve své schopnosti a podceňování se. Ty mohou pramenit z různých životních zkušeností i ze společenských stereotypů, které profese jako vrcholová trenérka, rozhodčí nebo funkcionářka dlouhodobě provázejí. Proto je důležité během školení pro jednotlivé profese, věnovat některou část i ženám a jejich specifickým potřebám (Evropská komise, 2014).

Cesty změny aneb kdo nám udává tempo

Rovnost pohlaví je jednou z otázek, které věnuje pozornost několik evropských i světových vládních a nevládních organizací. Největšími hybateli v této oblasti na vládní úrovni v Evropě jsou bezesporu Evropská Unie a Rada Evropy. Téma rovnosti žen a mužů totiž obě instituce vnímají jako základní lidské právo, které zakazuje diskriminaci na základě pohlaví (Schonard, 2022). Obě tyto instituce se věnují průzkumům a aktivitě v oblasti rovnosti pohlaví již řadu let. Na jejich základě pak vydávají doporučení a opatření, která by měla pomoci ke zlepšení situace v členských zemích EU nejen v obecné společenské rovině, ale i přímo na sportovním poli.

Evropská Unie

V roce 2007 vydala EU takzvanou Bílou knihu sportu, ve které sport vidí i jako zprostředkovatele změny a šířitelem evropských hodnot. Sport jako nástroj rozvojové politiky má potenciál pomoci k genderové rovnosti tím, že pomůže například přirozeně zvýšit sebevědomí žen a dívek a podporovat osvojení zdravého životního stylu. Sport má také možnost ovlivnit jejich sociální začlenění a pomoci překonávat předsudky, které ve společnosti panují (Komise evropských společenství, 2007).

Oblasti sportu je také zahrnuta v základním materiálu EU: Strategie rovnosti žen a mužů 2020-2025 (Commission, E. & Communication, D.-G., 2020), v kterém si vytyčila své vize, cíle a opatření a navázala na něj ambiciózním celosvětovým novým Akčním plánem pro

rovnost žen a mužů a posílení postavení žen 2020-2025 (Evropská komise, 2020), který stanovuje pět pilířů činnosti v nichž si mimo jiné dává za cíl být svým přístupem a postupy dal příkladem pro ostatní a hodlá změnit způsob monitorování, hodnocení a učení tak, aby byl kladen větší důraz na měření výsledků. Tyto dva konkrétní cíle by mohly přispět nejen k zviditelnění tématu rovnosti mužů a žen, ale dát mu také potřebná data, která pomohou kvantitativně i kvalitativně zhodnotit postup v této oblasti. Zároveň mohou být silným argumentem pro země, společnosti a jedince, kteří žádné nerovnosti mezi ženami a muži nevnímají nebo je cíleně přehlíží či bagatelizují. Pro sportovní prostředí, kde se neustále něco měří, počítá a porovnává, by mohla být data z kvantitativních průzkumů dostatečným podnětem pro změnu a implementaci potřebných kroků k ní.

Evropská Unie a její složky se snaží jít příkladem svým členským státům, které se skrz své aktivity snaží motivovat, aby genderové hledisko začlenily do všech svých činností. Touto cestou jim chce napomoci k vytváření více diverzní a inkluzivní evropské společnosti. V rámci sportovního prostředí tak za spolupráce všech států EU vznikl v roce 2020 strategický dokument s názvem Pracovní plán EU v oblasti sportu (2021-2024), kde jednou z prioritní oblastí je i genderová rovnost. Evropský parlament také v roce 2021 přijal zprávu o politice EU v oblasti sportu, kde se zaměřuje zejména na nízké zastoupení žen ve vedení sportu a apeluje na sportovní organizace, aby přijali kroky k řešení tohoto problému. V březnu 2022 pak zveřejnila skupina Evropského parlamentu pro rovnost žen a mužů ve sportu zprávu "Towards more gender equality in sport", která vznikla i za spolupráce samotných zástupců evropských institucí a sportovních organizací (Games, n.d.). Na aktivitách Evropské Unie je dobře vidět, jak důležité je aktivní zapojení a podpora aktivity jednotlivých členských zemí a organizací. Pokud i sportovní prostředí chce kultivovat své prostředí v celé své hloubce, je potřeba zapojit a motivovat i ty nejspodnější členy.

Další aktivitou EU, která podporuje oblasti spojené s vzděláváním, výukou, mládeží a sportem v Evropě je Erasmus plus (n.d.) Jeho cílem je pomoci aktivovat občany tak, aby měli dovednosti a vědomosti postavit se současným i budoucím výzvám v Evropě i ve světě. Mezi takové výzvy patří i inkluze a rovnost. Tento mezinárodní program EU je velmi dobře finančně podporován a v letech 2021-2027 může být v rámci tohoto dotačního programu rozděleno až 26.2 bilionů euro. Jeho součástí je i Program Erasmus +sport, který je zaměřen výhradně na sportovní prostředí (Dům zahraniční spolupráce, n.d.). I v rámci této specifické sekce programu se žadatelé mohou zaměřit a mohou žádat finanční podporu na aktivity a projekty, které pomohou prosazování rovnosti v oblasti sportu a prostřednictvím sportu. Jedním z takových projektů je i projekt GAMES Guidance to Achieve More Equal Leadership in Sport), jehož součástí je i zástupce České republiky. Jeho cílem je pomoci navýšit počet žen ve vedoucích pozicích ve sportu.

Podpoře prosazování a posílení rovnosti žen a mužů v Evropě, stejně jako jejímu monitoringu se věnuje Evropský institut pro rovnost mužů a žen (EIGE n.d.), který byl ustanoven v roce 2006 Evropským parlamentem a začal plně fungovat jako autonomní orgán Evropské unie v roce 2010. Institut je také pomyslným strážcem a hybatelem v plnění Pekingské deklarace a akční platformy, která identifikuje 12 oblastí, které jsou klíčové při odstraňování překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Od roku 2013 vydává institut každý rok Index rovnosti žen a mužů, který srovnává členské státy EU a vybrané evropské státy v šesti hlavních kategoriích (práce, peněz, času, rozhodovacích procesů a zdraví.) a dvou dalších oblastech, které jsou násilí na ženách a vzájemně se křížící nerovnosti. Index má celkem 31 různých ukazatelů a má maximum sto bodů, což indikuje plnou rovnost (European Institute for Gender Equality, 2019).

Rada Evropy

Rada Evropy je další evropskou institucí, která silně podporuje genderovou rovnost napříč evropským obyvatelstvem a jeho aktivitami. Vypracovala soubor s názvem Strategie rovnosti žen a mužů 2018-2023 (Gender Equality strategy, n.d.) , který je rozdělen do šesti základních oblastí, které se každoročně monitorují. Progress a aktivita jednotlivých členských zemí je zveřejňována v ročenkách. Jednotlivé sekce Rady Evropy jsou vyzvány k tomu, aby se rovnosti žen a mužů věnovaly a zohledňovaly ji ve všech svých aktivitách. K podpoře tohoto cíle má sloužit nejen Komise pro rovnost žen a mužů, která je tvořena 47 zástupci, ale také sekce zpravodajů pro rovnost žen a mužů, stejně jako tým pro zohledňování rovnosti žen a mužů. Jedním z cílů Strategie je i dosáhnout vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování.

Rada Evropy již také v roce 1992 schválila Evropskou chartu sportu, kde se členové zavázali k tomu, že budou přijímat opatření, která budou umožňovat sport a fyzickou aktivitu všem občanům. Tato organizace také iniciovala takzvanou Rozšířenou dílčí dohodu o sportu (The Enlarged Partial Agreement on Sport) neboli EPAS (n.d) . V současnosti se k této dohodě připojilo 41 států mezi nimiž není Česká republika. (Sport, n.d.) Můžeme spekulovat proč se minulé i současné vedení sportu na vládní úrovni v ČR nechce připojit k této iniciativě. Jedním z možných důvodů by mohla být finanční náročnost, kdy cena členství v této organizace se stanovuje individuálně na základě výpočtu, kde se zohledňuje například počet obyvatel a HDP. Pro Česko byla pro rok 2023 vypočítána orientační cena členství na přibližně 550 tis Kč. (EPAS, 2022) Tato částka by byla po zaokrouhlení přibližně 0,01 % z celkovém rozpočtu Národní sportovní agentury, který je 6,9 mld (Ministerstvo financí ČR, 2023) Vzhledem k dlouhodobé nestabilní ekonomické situaci v českém sportovním prostředí ale můžeme pochopit, že nad každým mezinárodním výdajem by měla panovat shoda a

podpora napříč jednotlivými sportovními subjekty tak, aby benefit z tohoto členství byl co největší.

I přesto, že Česko se oficiálně nepřipojilo k EPAS má možnost se na mnohých aktivitách jejich členů také podílet. V rámci této Rozšířené dílčí dohodě o sportu vzniklo několik mezinárodních projektů, jejichž snahou je učinit sportovní prostředí více inkluzivním, etickým a bezpečným. Jedním z realizovaných projektů na podporu zvýšení počtu žen ve sportu byl projekt ALL IN:towards gender balance in sport. Mezi další projekty, které svým zaměřením na bezpečné prostředí a integritu sportu také nepřímo přispívají a ovlivňují genderovou rovnost ve sportu jsou: Start to Talk, Child Safeguarding in Sport, IPACS, Sport migrant integration platform, Impact of COVID - 19 on Sport and IPACS. (EPAS, n.d.)

Projekt ALL IN byl realizován v letech 2018 a 2019 a zúčastnilo se ho 19 zemí. Česká republika byla jednou z nich. Během 20 měsíců, kdy projekt probíhal, došlo ke sběru dat mezi jednotlivými účastníky se zaměřením na pět strategických oblastí (vedení sportu, trenérství, účast, media a komunikace a genderově podmíněnému násilí) Na základě tohoto průzkumu pak byly publikovány konkrétní aktivity a postupy, které by měly pomoci nejen sportovním organizacím při zavádění vnitřních pravidel a kroků, které by měly přispět k genderové rovnosti ve sportu a zvláště pak k využití přístupu zvaném gender mainstreaming. (ALL IN: Towards gender balance in sport, n.d.)

Mezinárodní olympijský výbor

Neméně významnou pozici jako politické instituce má v rozhodování ve sportovním poli Mezinárodní olympijský výbor. Ten je neziskovou sportovní organizací, která považuje genderovou rovnost nejen za základní lidské právo, ale i za jeden ze základních principů Olympijské charty (2019). Jako organizace se potom velmi aktivně zapojuje do diskuse na téma rovnosti mužů a žen ve sportu a je významným hybatelem změn napříč tématy. Můžeme tedy říct, že ho někteří mohou vidět jako vlajkonosce na cestě změny v oblasti sportu.

V roce 2014 přijalo vedení MOV na svém zasedání dokument s názvem Olympijská agenda 2020 (International Olympic Committee, 2014). V rámci tohoto dokumentu vzniklo původně 20+20 doporučení pro lepší vizi a směřování MOV. Mezi nimi bylo zahrnuta i podpora rovnosti žen a mužů. V roce 2018 odsouhlasilo vedení MOV ambiciózní projekt s názvem Analýza rovnosti žen a mužů (Gender equality review project), který byl vypracován pracovní skupinou MOV pro rovnost žen a mužů ve spolupráci se stálými komisemi Žen ve sportu a Komisi sportovců (International Olympic Committee, n.d.). Výsledkem pak bylo 25 doporučení MOV pro rovnost žen a mužů, která se týkala oblastí sportu, medializace a zobrazení, financování, HR a komunikace i samotné. Doporučení mimo jiné nabádají k vyváženému zastoupení mužů a žen mezi sportovci, trenéry i technickými rozhodčími, kteří se účastní Olympijských her. V rámci své zprávy pak materiál nabádá, aby MOV určil strategické mechanismy k tomu, aby se ve výkonových radách a ve správě objevilo více žen a také aby byly volební postupy upraveny tak, aby byla zaručena různorodost. správy.

V roce 2021 pokračoval MOV v udávání směru vývoje ve sportovním prostředí, když schválilo pokračování předchozí agendy, tentokrát s názvem Olympijská agenda 2020+5 jež obsahovala dalších patnáct doporučení mezi nimiž nechybělo ani ta pro rovnost žen a mužů, která můžeme nalézt napříč jednotlivými doporučeními a je tak patrné, že zde dochází k aplikaci genderového mainstreamingu. (International Olympic Committee, 2021)

Na podporu realizace Olympijské agendy 2020+5 byla v témže roce vypracována zpráva o genderové rovnosti a začlenění. V rámci ní bylo také nově zformulováno 21 cílů MOV v oblasti rovnosti žen a mužů a inkluze pro období 2021-2024 (International Olympic Committee, 2022a). Tyto cíle se týkají oblastí jako účast, vedení, bezpečné sportovní prostředí, zobrazování a financování.

Aby se MOV ukázal jako lídr, který sám vede příkladem, jmenoval prezident MOV v září 2022 do vnitřních komisí nové členy tak, aby počet žen a mužů byl vyrovnaný. Z

celkových 546 pozic tak ženy i muži zastávají přesně 273 míst. Tento krok navazuje na snahy o rovnost mužů a žen v rámci konání Olympijských her, kdy na Olympiádě v Tokiu startovalo 48 procent žen a na olympiádě v Paříži 2024 by mělo být dosaženo úplné rovnosti (International Olympic Committee, 2022b). Vyzdvihnuta byla rovněž nutnost vytvoření strategického plánu, který by pomohl přechodu olympioniček do další kariéry po skončení té sportovní. Maximálně by se k tomu mělo využít již existujících programů.

Krom podpory počtové rovnosti a zastoupení žen a mužů ve sportu se MOV zaměřuje i na bezpečné prostředí ve sportu. Jeho absence totiž může být jedním z důvodů, proč ženy a dívky nesportují v takové míře jako muži a také proč nechtějí dále pokračovat po své aktivní kariéře jako funkcionářky, trenérky či rozhodčí. I z tohoto důvodu má MOV zavedený od roku 2010 Etický kodex, který musí akceptovat a podepsat všechny členské organizace. (International Olympic Committee, 2010) Tento dokument byl v roce 2023 aktualizován a doplněn. (International Olympic Committee, 2023a)

V roce 2017 vypracoval MOV materiál s názvem Ochrana sportovců před obtěžováním a zneužíváním ve sportu: Soubor nástrojů pro mezinárodní federace a národní olympijské výbor. Tato praktická příručka pro všechny národní olympijské svazy, stejně tak i národní i nadnárodní sportovní federace, je zaměřena na negativní jevy ve sportu spojené s jakýmkoliv typem násilí, obtěžování nebo zneužívání. (Burrows, 2017)

MOV si je vědom jaký pozitivní vliv může mít bezpečné prostředí ve sportu na zvýšení počtu aktivních lidí ve společnosti. Proto se rozhodlo rozdělit 10 milionů dolarů na podporu a vytvoření bezpečného prostředí ve sportu na národní úrovni ve spolupráci se sportovními svazy a lokálními olympijskými výbory. (International Olympic Committee, 2023b)

UN Women

Organizace UN Women, která vznikla rezolucí OSN v roce 2010, svými různorodými projekty upozorňuje na genderovou nevyrovnanost po celém světě v různých sociálních a společenských kontextech včetně sportu (United Nations, 2010). Při příležitosti 25. výročí Pekingské deklarace představila UN svoji celosvětovou kampaň Gender equality (UN Women, 2020). Specificky pro sport pak vznikla iniciativa Sport for Gender equality, která by se měla zaměřit na celý sportovní ekosystém a skrz spolupráci stakeholderů na různých úrovních, by měla pomoci vytvořit smysluplnou a reálnou změnu. Do iniciativy se zapojil například i již výše zmíněný MOV, ale může tak učinit jakákoliv organizace, klub, marketingová společnost, media a další, kteří spoluvytvářejí sportovní prostředí. Iniciativa je zaměřena na šest důležitých okruhů. Jsou to oblast žen ve vedení (leadership), prevence násilí založené na genderu, investice do ženského sportu, ženy v médiích a rovné příležitosti. Nedílnou součástí je také důraz na průběžný každoroční monitoring a hodnocení všech aktivit, jehož výsledky by měly být veřejně prezentované.

V rámci této iniciativy také vznikla jedna z nejaktuálnějších publikací, která vyšla v roce 2021. Turecká pobočka UN vypracovala příručku pro sportovní organizace Guidelines for Gender Responsive Sports Organizations (Koca and Lopez de D'Amico, 2021). Tento praktický návod se zaměřuje na to, jak sportovní organizace mohou krok po kroku změnit svoje prostředí a způsob fungování tak, aby byl založen na principu rovnosti a rovnocennosti. Pro snadnou orientaci je rozdělena na výše zmíněných šest oblastí.

Je velmi důležité, že UN Women vnímá nerovnost pohlaví ve sportovním prostředí a snaží se pomoci k nápravě této situace. V rámci celé společnosti je totiž důležité vnímat, že se takto široce uznávaná mezinárodní organizace věnuje právě sportovnímu prostředí a jeho kultivaci tak, aby se do něj mohlo zapojit co nejvíce žen a dívek. Svými zkušenostmi z jiných

společenských oblastí a napříč geografickými regiony tak může pomoci svými znalostmi vytvářet efektivních cesty ke sportu a do jeho vedení pro mnoho žen.

Kde se dál inspirovat

V současné době již existuje mnoho organizací, které se věnují postavení žen a mužů ve sportu na mezinárodní, ale i národní úrovni. Některé jsou velmi aktivní a pořádají konference, edukativní semináře a jiné aktivity, které se snaží zlepšit stávající situaci. Mezi tyto organizace patří například mezinárodní organizace The International Working Group on Women & Sport, která pořádá každé čtyři roky konferenci, na které zástupci z mnoha zemí a organizací debatují na témata spojená s ženami ve sportu (IWG, n.d.). Již osmá takováto konference proběhla v listopadu 2022 v Aucklandu na Novém Zélandu. Organizace funguje na bázi střídavého čtyřletého předsednictví. V současné době má předsednictví a samotný sekretariát ve svých rukou Velká Británie, na jejíž půdě se bude konat konference v roce 2026. Takovéto střídání pravomocí v organizaci umožňuje podporu a rozvoj tématu v dané lokalitě v mnohem větší míře a efektivněji, než kdyby se měnilo personálně jen předsednictvo. I když takovýto způsob fungování organizace přináší jistě svá úskalí v podobě nejistoty, tak naopak také vytváří podporu a tlak na vedení sportu v zemi, ve které momentálně předsednictvo se sekretariátem sídlí.

Dalšími silnými mezinárodními organizacemi jsou například Women sport Foundation, European Women and Sport network, International Association for Physical Education and Sport for Girls and Women a Women Sport International (WSI), kde měla Česká republika dlouhou dobu i svoji zástupkyni ve vedení organizace, Naděždu Knorre. Ta byla mimo jiné také zakládající členkou a dlouholetou předsedkyní Komise rovných příležitostí ve sportu českého olympijského výboru a v současnosti působí jako její čestná předsedkyně.

Již v předešlých částech této práce bylo zmíněno několik návrhů a rad, jak zlepšit vyrovnané zastoupení mužů a žen na sportovní i mimo sportovní úrovni, které by se daly využít. Začátek každé změny ale musí být v sebekritickém hodnocení. Jedině tak se dají objevit silné a slabé stránky a snaže se určí priority, kterých by se budoucí změny měly týkat. V rámci doporučení z evropských politických institucí a z mezinárodních sportovních organizací se dá jistě najít mnoho kvalitního materiálu a inspirace pro cestu žen do vedení sportu v Čechách, ale někdy není na škodu podívat se i na materiály přímo ze zemí, ve kterých se tematikou genderové rovnosti ve sportu zabývají intenzivně již delší dobu a kterým se již podařilo některých změn v myšlení společnosti dosáhnout.

Například britská organizace Women in Sport (n.d.) se už od roku 1984 snaží, aby ve společnosti měly ženy i muži stejné příležitosti. Jejich cílem je poskytnout všem anglickým ženám a dívkám možnost být součástí sportovního prostředí a získat tak i jeho benefity. I tato organizace připravila množství dokumentů, které mají napomoci sportovním organizacím k lepšímu zapojení žen do jejich aktivit a struktur. Jako jeden z důležitých bodů je zde zmiňován mentoring a nacházení ženských vzorů napříč všemi sportovními úrovněmi. Dle této organizace je totiž velmi důležité, aby ženy věděly o úspěšných ženách napříč sportovním prostředím. To pomůže ženám nejen nastínit cestu, která k jednotlivým pozicím vede, ale také tyto pracovní pozice ukázat jako reálné a ženami dosažitelné.

Aby bylo komu tyto úspěšné ženy ukazovat, je nutné provést i cílený nábor žen a dívek do vedoucích a rozhodovacích pozic. Nábohy ale musí být vedeny tónem a skrze komunikační kanály, které jsou ženám blízké. Sportovní organizace by se také měly zamyslet nad tím, jestli kritéria, která během svých náborů používají, nenahrávají jednomu z pohlaví. Takové chování se pak dá označit za nepřímou diskriminaci. Také vyvarování se dosazování kandidátů do pozic jen na základě dosavadních zásluh, či vytváření nových pozic určených

pouze pro zasloužilé členy, pomůže zlepšit možnosti žen se o pozice ve sportu ucházet a být úspěšné ve své kandidatuře (Women in sport, 2015).

Inspiraci a spolupráci s britskou organizací Women in Sport našla nově založená nestátní organizace v České republice s názvem České ženy ve sportu, která se sportem žen a ženami ve sportu zabývá jako svým hlavním tématem. (Czewis, n.d.) Její vznik v dubnu 2023 iniciovaly samy sportovkyně, trenérky a funkcionářky. Je ještě velmi brzy hodnotit její přínos pro kultivaci českého sportovního prostředí, ale její podpora ženám ve sportu může být dalším spouštěčem pozitivních změn.

Také kanadská organizace Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity si dala za úkol vytvářet příležitosti pro ženy a dívky k účasti ve sportu a v jeho vedení (CAAWS, n.d.). Na svých stránkách se věnuje oblastem fyzické aktivity žen ve veškerých jeho formách, od sportování dívek k fyzické aktivitě žen 55+. Od mentoringového programu pro trenérky až po podporu ženám, které se chtějí uplatnit ve vedoucích pozicích ve sportovních strukturách. Nezapomínají ani na sportování a zapojování menšin. Snaží se také pomoci sportovním organizacím k tomu, aby jejich prostředí a aktivity byly genderově vyrovnané. Organizace, které si chtějí ověřit svoji současnou situaci, mohou využít formulář, který je volně dostupný na stránkách výše zmíněné organizace. Analýza současného stavu genderové vyrovnanosti je totiž první krok k sebereflexi a k podnikání dalších úspěšných kroků k rovnosti žen a mužů.

Vznik podobné online platformy v České republice by jistě pomohl k větší podpoře žen napříč všemi sporty. Otázkou je, kdo by se takové iniciativy měl chopit. Na mysl přichází jistě Český olympijský výbor, který již pod sebou má Komisi rovných příležitostí ve sportu. S navýšeným rozpočtem a profesionálním obsazením v této komisi spolu s jejími dlouholetými zkušenostmi v tomto oboru by se takovýto projekt mohl podařit. Předpokládalo

by to ale mnohem větší zájem z vyšších pozic ve správě, chopit se tématu žen ve sportu jako důležitého a uceleného projektu spíše než okrajové problematiky.

Mentoring

Napříč všemi publikacemi, použitými k vypracování této práce, se kromě gender mainstreamingu prolínala ještě jedna myšlenka, která mě oslovila a je mi blízká. Mohli bychom ji označit za jakousi nit, která má vizi spojit jednotlivé aktérky ve větší a silnější celek. Tou nití je mentoring. Ve zdrojích pro tento projekt bylo několikrát zmíněno, že jako jedna z vnitřních bariér pro ženy je jejich malé sebevědomí a důvěra ve své schopnosti a že ve společnosti je málo vhodných ženských vzorů. Mentoring je jednou z cest jak pomoci tuto překážku překonat. Je to strategie, která by mohla ženám usnadnit objevit a rozvinout svůj potenciál.

Mentoring má několik rovin a několik verzí. Mentoring může být individuální i kolektivní. Mentor a jeho svěřenec mohou být v pozici zkušeného člověka, který předává rady méně zkušené osobě či osobám. Může to být i skupina stejně zkušených lidí, kteří sdílejí navzájem poznatky v daném oboru. Může také probíhat v podobě takzvaného sponzoringu, kdy mentor vystupuje v zájmu svého svěřence jako garant. Lobuje, doporučuje a zaručuje se za něj v případě vhodných pracovních příležitostí (Stirling et al., 2017).

V rámci České republiky není mentoring tolik rozšířený a zpopularizovaný jako třeba coaching. Autorka ze své vlastní zkušenosti z pobytu v USA, kde 5 let studovala, považuje mentoringový program jako velmi prospěšný. V anglofonních zemích se s ním setkáváme celkem běžně a je součástí kultury. Proto není divu, že jednu z největších mentoringových platform v České republice založila kanadanka Muriel Anton (Hrdličková & Cápová, 2019). Její mentoringový projekt má název Odyssey a tento program začala ještě v době, kdy zastávala vedoucí pozici ve firmě Vodafone CZ. Dle jejích slov potkala v České republice mnoho schopných žen, které excelovaly nejen v práci, ale byly schopny bez problémů zvládat

i druhou směnu doma. Představa toho, kde by tyto manažerky mohly být, kdyby měly mentora, byla pro Muriel Anton jedna z klíčových důvodů, proč projektu zrealizovala.

Podpora žen pomocí podobného mentoringového programu v rámci sportovního prostředí by výrazně pomohla ženám zlepšit jejich schopnosti networkingu, zvýšila sebedůvěru, vylepšila kompetence a zprostředkovala sdílení vlastních zkušeností. Proto se Komise rovných příležitostí ve sportu Českého olympijského výboru rozhodla uspořádat v roce 2021 první mentoringový program pro ženy ve sportu ve spolupráci právě s výše zmíněnou organizací Odyssey. Tento roční program byl v minulých letech určen pro deset žen ze sportovního prostředí, které ukáží svůj zájem se dále v rámci sportovního prostředí vzdělávat a mají ambice se dostat do jeho vedení. Pro rok 2023 se kapacita navýšila na 15 žen (Vendula, 2023).

Podpora žen ve sportu v evropských a mezinárodních svazech

Pro zlepšení genderové rovnosti přistoupily některé z evropských a mezinárodních sportovních federací k aktivním krokům a přijaly opatření ke zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích v rámci své organizace. Například genderové kvóty pro své nejvyšší orgány, stejně tak jako edukační semináře zavedlo již mnoho mezinárodních federací. Pro jiné sportovní organizace je téma rovnosti žen a mužů jen okrajové. Zde jsou příklady několika svazů, které se již aktivně otázkou rovnosti žen a mužů, inkluzí a diverzitou zabývají a prošlapávají tak pomyslně cestu pro zbytek sportovního prostředí. Jejich výčet jistě není konečný a autorka zvolila tyto specifické sporty pouze jako ukázkou dobré praxe v různém specifickém sportovním prostředí na základě svých znalostí. Pro lepší ilustraci se snažila vybrat zástupce svazů jak kolektivních sportů, tak i sportů jednotlivců. Zařadila do této části sporty letní i zimní. Autorka vybrala svazy atletiky, volejbalu a fotbalu jako jedny z největších sportovních svazů v mezinárodním i národním měřítku. Biatlonový svaz byl pak

zařazen jako ukázka relativně malého progresivního svazu s potenciálem na efektivní posun v oblasti genderové rovnosti.

Mezinárodní a evropská atletická asociace (IAAF a EAA)

Jedním z lídrů mezi mezinárodními sportovními asociacemi, které mají jako jednu ze svých priorit i téma žen ve sportu, je bezesporu Mezinárodní potažmo evropská atletická asociace. Rada IAAF, která se skládá z 26 členů má minimální požadavky na své složení tak, aby v ní byli reprezentovány poměrně ženy i muži. Asociace se rozhodla pro postupnou aplikaci pravidel. Proto v roce 2019 muselo být v Radě minimálně sedm členů méně zastoupeného pohlaví. V roce 2023 by to mělo být 10 členů (40 procent) a v roce 2027 by mělo dojít k naprosto rovnému zastoupení žen a mužů. (World athletics, n.d.)

V kongresu IAAF je reprezentováno všech 214 členských organizací. Každá organizace může vyslat na kongres až tři své zastupitele, kteří společně mají jeden hlas při hlasování. Nicméně i počet samotných míst v kongresu zvyšuje možnost toho, aby se rozhodovacích procesů zúčastnily ženy. Asociace tato svá progresivní opatření na svých členských organizacích nevyžaduje, ale do budoucnosti bude naléhat na sladění lokálních stanov a pravidel s mezinárodními s tím, že bude v procesu národním federacím nápomocná. Účast žen na rozhodovacích procesech je velmi důležitým krokem k narovnání současně vychýlené situace. Možnost reprezentace jednotlivých členů asociace více než jedním členem vytváří větší prostor pro účast žen bez toho, aby vyvolával přílišnou obavu mezi muži, kteří by toto hypotetické místo mohli ztratit.

Podobné, ale méně progresivní kroky si ve svém vedení ustanovila i EAA. (European athletics, n.d.) Funkce předsedy není nijak upravena, zato v Radě EAA o 16 členech musí být z třech místopředsedů minimálně jeden muž a jedna žena. Ze zbylých členů pak musí být zastoupeni minimálně 3 zástupci jednoho z pohlaví. Tento přístup tak má snahu zaručit, aby se i do nejužšího vedení sportovní organizace dostala žena a zároveň aby v Radě EAA bylo

zastoupeno takové množství žen, které má potenciál rozbít skleněný strop, a i bez nutnosti genderových kvót v budoucnu, udržet zastoupení žen v rozhodovacích orgánech na vysoké úrovni.

EAA také rozvíjí a podporuje bezpečné prostředí a integritu svého sportu a založila evropskou platformu pro integritu v atletice, kde se může anonymně nahlásit jakékoliv porušení nebo podezření porušení EAA etického kodexu.(European athletics, n.d.) Jako jedna z mála organizací tak EAA přistupuje aktivně k řešení negativních jevů ve svém sportu.

Mezinárodní biatlonová unie (IBU)

Dalším příkladem aktivní podpory žen ve sportu může být Mezinárodní biatlonová federace, která vytvořila materiál IBU Gender equality strategy 2020-2026 (International biathlon union, n.d.). Zde se zaměřuje nejen na různé cíle (správa a řízení, sport a zobrazování), ale i na různé úrovně v kterých je může jako federace ovlivnit (IBU jako organizace, pořádané akce a celosvětová biatlonová rodina) Jedním z důležitých kroků bylo vytvoření pracovní skupiny gender equality working group jejíž členkou je i česká zástupkyně Barbora Tomešová.

Jako jednou z cílových oblastí celé strategie je i správa a řízení ve které si IBU dává za cíl podporovat a prosazovat ženy do vyšších manažerských a vedoucích pozic a vlivných funkcí s rozhodovacími pravomocemi. Chce také podporovat rovnost žen a mužů v národních a mezinárodních biatlonových organizacích, a to skrz sdílením dobré praxe, poskytnutím šablony pro vytvoření příslušných směrnic, pořádáním edukačních seminářů nebo odměnou za přijetí politiky a účast na aktivitách týkajících se rovnosti žen a mužů. Jedním z konkrétních cílů je zajistit 30procentní podíl žádostí mužů a žen o nominaci do výborů IBU a pracovních skupin (od roku 2022) a také změnit stanovy IBU tak, aby bylo ve výkonné radě a technickém výboru dosaženo minimálně 30procentní zastoupení jednoho pohlaví (platí od

kongresu 2026). Tyto změny mohou být reálné prostřednictvím upravení stanov, politik a volebního procesu

Také IBU má na svém kongresu pravidlo, kdy každá národní sportovní federace může být reprezentována až třemi účastníky. To také umožnilo dát si cíl dosáhnout 30procentního zastoupení jednoho pohlaví na kongresu IBU již v roce 2022.

Mezinárodní volejbalová federace (FIVB)

FIVB usiluje o zajištění rovnosti žen a mužů ve volejbale na hřišti i mimo něj (FIVB, 2023). Stejná hodnota je přikládána ženskému a mužskému volejbalu, což se odráží ve stejných hracích podmínkách, stejných finančních odměnách na mezinárodních akcích a stejnému formátu hry ve všech hlavních soutěžích. Skrz svůj projekt na posílení volejbalu také FIVB investuje stejné peníze do rozvoje ženských i mužských národních týmů po celém světě. I fanoušci volejbalu, zdá se, nedělají rozdíly mezi mužským a ženským volejbalem a oblíbené jsou tak oba na podobné úrovni.

FIVB je jednou z mála mezinárodních sportovních federací, která se tématu rovných odměn a gender budgetingu věnuje. Vysílá tak jasný signál svým členským organizacím, že rovnost žen a mužů se prolíná napříč různými aktivitami a aspekty sportu a jedině komplexním pojetím této tematiky se může dosáhnout dlouhodobé změny.

Co se týká vedení samotného FIVB (n.d), tak jeho Správní rada může mít 32-36 členů a je volena Kongresem. V této Radě zasedá prezident, 5 prezidentů jednotlivých kontinentálních konfederací, 24 kongresem volených členů a 2 volení členové méně zastoupeného pohlaví. Prezident má pak právo ještě dále nominovat další 4 členy z nichž jeden musí být zástupce méně zastoupeného pohlaví v Radě. Obdobné pravidla a genderové kvóty má i složení výkonného výboru. Cílem je, aby celkové členství v obou orgánech mělo alespoň 20procentní zastoupení každého pohlaví.

FIVB jde ale ještě o krok dál a ve svých stanovách určuje jednotlivým kontinentálním konfederacím, že v rámci svých správních rad nebo výkonných výborů mají mít nejméně 2 členy jednoho pohlaví.

Vzhledem k tomu, že obsazení vedoucích orgánů jednotlivých konfederací bude mít nejspíše obdobný počet členů v jednotlivých orgánech jako v FIVB, může se toto číslo zdát velmi malé. Také v porovnání s jinými sportovními organizacemi se mohou tyto kroky zdát jako marginální, ale je potřeba jednotlivé kroky vnímat v kontextu daného sportu a také geografické lokace a kulturního prostředí. Například Asijskou a Africkou volejbalovou konfederaci vedou ženy, Rita Subowo a Bouchra Hajij.

Mezinárodní a evropská fotbalová asociace (FIFA, UEFA)

Mezinárodní fotbalová asociace si ambiciózně stanovila několik cílů týkajících se rovnosti žen a mužů, které by v nadcházejících letech chtěla splnit. (FIFA, 2018) Mezi tyto cíle patří i to, že do roku 2026 budou mít všechny členské asociace FIFA alespoň jednu ženu ve výkonném výboru. V něm by také mělo být alespoň jedno místo pro osobu, která bude zastupovat zájmy žen ve fotbale a ženský fotbal. Oba tyto kroky by mohly pomoci navýšit počet žen v rozhodovacích orgánech. Nicméně se tímto přístupem asi nepodaří pokořit kritickou hranici, která je nutná k prolomení stávajících bariér a skleněného stropu tak, aby ženy v těchto pozicích nezůstaly dlouhodobě jen výjimkou.

FIFA proto navazuje na tyto své strukturální změny i podpůrnými kroky, které by do budoucnosti mohly generovat novou generaci žen do těchto funkcí. Mezi tyto iniciativy patří programy na zvyšování kvalifikací, vytváření silnější regionální networkingových sítí pro ženy, programů rozvoje vedoucích pracovníků nebo programu pro práci s mládeží a vytvářením nových vůdčích osobností. Stejnou důležitost pak vkládá FIFA do snah zprofesionalizování ženského fotbalu a uznání jeho hodnoty napříč všemi úrovněmi.

Tématu žen ve sportovním prostředí a vytváření diverzního prostředí se intenzivně věnuje i UEFA (UEFA, 2016). Ta v rámci svých strukturálních opatření zavedla například maximální počet obnovitelných funkčních období pro některé rozhodovací funkce jako například prezidenta nebo členy výkonného výboru. Jednotlivá funkční období jsou také časově omezená na zpravidla čtyři rok. Volby do výkonného výboru mají i genderovou kvótu, když při výměně části členů, která se koná každé 2 roky, musí být mezi těmito členy minimálně jedna žena. Evropská fotbalová asociace také zavedla maximální věkový limit pro kandidaturu do rozhodovacích pozic, a to ve věku 70 let.

Všechny tyto kroky obou mezinárodních fotbalových asociací jsou v souladu s mezinárodními doporučeními a vytvářejí a uvolňují více prostoru pro prezentaci a reprezentaci žen napříč rozhodovacími složkami v jednotlivých organizacích. Pro fotbal, který je ve většině světa historicky považován za sport pro muže, bude tato změna jistě nemalou výzvou, ale vzhledem ke své sociální a ekonomické síle se domnívám, že bude pro mnohé ostatní sportovní federace průkopníkem v otevírání některých témat, které se žen a jejich zastoupení ve vedení sportu týkají.

Uvidíme, zda jsou tyto tendence v nadnárodních sportovních organizacích ojedinělé nebo zda se v následujících letech budou aktivně připojovat další. Bohužel progresivní opatření na nadnárodní úrovni se ne vždy dostane až k národním federacím a lokálním organizacím. Proto je zapotřebí na toto téma v rámci jednotlivých sportů otevřeně a veřejně diskutovat, aby se relevantní informace dostaly až do úplného podhoubí daného sportu. Pokud však genderové otázky neporozumí lidé ve vedení národních sportovních federací a nevezmou ji jako výzvu a velkou příležitost, pak nemůžeme čekat, že tak učiní organizace, které zastřešuje.

EIGE navrhuje, že pro zlepšení situace ve sportu je důležité udělat několik kroků. Jedním z nich je zvýšit podíl žen v rozhodovacích pozicích. Tomu by měly napomoci veřejné

diskuze, odborná příprava, mentorské programy a proaktivní politika, která by udržela mladé ženy u sportu. Základem je ale odstranění překážek, které jsou kladeny před muže a ženy v rámci genderových stereotypů. Přijímání organizační politiky tak, aby odrážela odlišné potřeby žen a mužů, pak podpoří rovnější zapojení obou pohlaví (EIGE, n.d).

Závěry účastníků fóra MOV na Podporu účasti žen ve vedoucích pozicích ve sportu v Evropě 2017, se shodlo, že nerovnost pohlaví není jen promarněná příležitost v rámci sportu samotného, ale uniformita jí způsobená, může působit jako rizikový faktor v rozhodovacích procesech (Advancing Women in Leadership Roles Forum in Europe Vilnius, 2017).

Zastoupení mužů a žen ve vedoucích a rozhodovacích funkcích je tedy nezbytná podmínka k využití plného potenciálu sportovního hnutí. Klíčem k úspěchu pak označili koncepčnost a strategičnost přístupu, který spolu s podporou vývoje a samotnou implementací musí být podporován vedoucími pracovníky sportovního hnutí. Stejně tak důležité je aktivní zapojení mužů v těchto aktivitách, protože rovné příležitosti se týkají a benefitují z ní obě pohlaví. Také doporučují, aby organizace zapojovaly do svých struktur více mladých lidí, zejména sportovců a sportovkyň. Účastníci také konstatovali, že v rámci sportu je stále nedostatek pozitivních osobních vzorů jiných žen. Jako jeden ze doporučení tohoto fóra byly i akce a programy, které by měly podpořit nižší sebedůvěru žen, kvůli níž se ženy často o vyšší funkce neucházejí. Ženy pak dle doporučení měly ztratit ostych, porušit zaběhlé koleje a ucházet se o volné funkce. V rámci realizace těchto doporučení je důležité stále myslet na možné příčiny takového chování u žen. Například i přestože se imposter syndrom může vyskytovat napříč celou společností ve všech socioekonomických skupinách a nemusí být spojen s mírou dosaženého vzdělání, je tento fenomén častější u znevýhodněných skupin jako jsou menšiny nebo právě ženy. (Clance and OToole, 1987)

Postavení žen v Evropě a ve sportu

Abychom byli schopni vytvořit, aplikovat a vyhodnotit účinnost nástrojů na zlepšení rovnosti mužů a žen, je potřeba také znát potřebná data, která ilustrují momentální situaci ve společnosti. Jedny z nejaktuálnějších údajů o postavení žen ve sportu v Evropě můžeme vyčíst v Indexu rovnosti žen a mužů z roku 2022 zpracovaného Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE). Ve výsledcích z porovnání 38 zemí se dozvíme, že Česká republika v porovnání s ostatními účastníky průzkumu i s průměrem EU velmi zaostává. Evropská unie v tomto indexu dosáhla na 68,6 bodů z možných 100, což je nejvíce od prvního měření v roce 2013. Nejlépe zabodovalo v tomto ohledu Švédsko s 83,9 body. Dle výsledků z Indexu za posledních 10 let lze dle informací státy EU rozdělit do čtyř kategorií. Jedna z kategorií jsou země, které v minulosti neměly dobrou výchozí pozici, ale během let se svým přístupem přibližují k průměru EU (např. Portugalsko, Chorvatsko nebo Estonsko). Druhou skupinou jsou státy, které v minulosti měli lepší skóre v INDEXU, ale jejich tempo dalšího zlepšování je pomalejší než průměr EU (např. Belgie, Finsko nebo Německo). Následuje kategorie zemí, které převyšují bodový průměr EU a jejich intenzivní práce k dosažení rovnosti mezi ženami a muži neustává, a proto si od EU udrží i v budoucnosti kladný odstup (například Španělsko, Francie nebo Rakousko). Poslední skupinou jsou pak země, které již na začátku dosahovali v měření slabých výsledků a jejich aktivita je tak malá, že se výhledově k číslům EU s největší pravděpodobností nikdy nepřiblíží. Mezi tyto země bohužel patří i Česko spolu s dalšími východoevropskými zeměmi jako Slovensko, Polsko nebo Maďarsko (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2022).

Další zjištění z indexu ukazují, že největší genderová nerovnováha v sekci rozhodovacích pozicích je právě ve sportu, kde průměrně pouze 20 % členů správních rad deseti nejpopulárnějších olympijských sportů v jednotlivých zemích tvoří ženy. Ale ani situace, co se týká počtu žen v rozhodovacích pozicích v kontinentálních asociacích

olympijských sportů, není o mnoho lepší a pohybuje se na úrovni 14 % zastoupení žen.

(EIGE, n.d)

Kdo by tedy čekal, že se Česká republika bude pohybovat mezi evropskou elitou, tak by byl zklamán. Náš výsledek 57,2 bodů nás řadí na páté místo od konce výsledkové listiny (EIGE, 2022). V porovnání s výsledky z Indexu z roku 2019 se Česko posunulo o 1.9 %. Zdá se tedy, že ve většině kritérií tohoto průzkumu se Česká republika téměř nikam neposunula. Zatímco mnoho zemí EU se v oblasti rovných příležitostí nebojí pokroku a rozvoje, Češi se zdají být konzervativní a neprogresivní.

Ženy a sport v České republice

První ženský sportovní spolek Klub českých dam vznikl na území České republiky již v roce 1865, což bylo skoro 20 let před tím, než podobné spolky začaly vznikat v západní Evropě. V roce 1890 pak bylo založeno první dívčí gymnázium a v roce 1897 bylo ženám povoleno studovat na Filozofické fakultě v Praze (Fasting & Knorre, 2005). Ve sledu událostí 20. století se však emancipace žen stala spíše aktuální nutností než dlouhodobě akceptovanou změnou. Během komunistického režimu se pak stala rovnoprávnost žen součástí politické doktríny. Možná, že i to zapříčinilo, že mnozí lidé dnes považují prosazování rovných příležitostí pro ženy za zbytečné. Ženy i muži museli být v letech 1948-1989 zaměstnáni a museli přispívat na rozvoj socialismu v Republice (Fasting & Knorre, 2005). Nicméně rozdělení povinností v domácnosti se nijak nezměnil. Taková situace dlouhodobě přenáší na ženu mnohem více zodpovědnosti a zároveň ji to limituje v jejich aktivitách, a to i těch sportovních. Situace se v dnešní době pomalu zlepšuje. Je to však šnečí tempo, které nereflktuje zvýšené životní tempo naší doby, v kterém ženy musí čelit novým výzvám jako například vození dětí ze/do školy a zájmových kroužků, péče o své malé děti a zároveň staré rodiče atd.

V rámci dokumentu Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice 2021–2030 jsou definovány i specifické cíle zaměřené přímo na sportovní prostředí. (Úřad vlády ČR, 2021) Tato strategie nejen identifikovala nízkou podporu sportovních aktivit žen a dívek, ale také si dávala za cíl dosáhnout vyrovnané účasti obou pohlaví v rozhodování a uplatnění gender mainstreamingu v rozhodovacích procesech. Blíže pak specifikovala nutnost tvorby opatření na podporu sportovních aktivit žen a dívek na všech úrovních. Na výše uvedenou vládní strategii pak navazují některé další současné dokumenty, které se týkají genderové rovnosti a sportu. Konkrétně to jsou Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024 a Konceptci podpory sportu 2016 – 2025 a sním

spojený akční plány na jednotlivá období (MŠMT, 2020)(MŠMT, 2016) MŠMT má ve svém Plánu jako jeden ze svých strategických cílů i to, že nastavení politiky i jednotlivých opatření ve sportovních organizacích by měly směřovat k vyrovnanějšímu zastoupení mužů a žen v řídicích a rozhodovacích pozicích minimálně v poměru 60:40. (MŠMT, 2020) Doporučená cesta jak toho můžou sportovní organizace dosáhnout je třeba zaváděním podpůrných opatření pro podreprezentované skupiny v rozhodovacích pozicích, např. dotačními programy, kampaněmi, osvětovou činností, vlastním příkladem. V neposlední řadě je navrhováno i zavedení osvětové akce, která by zviditelnila a ocenila příkladné organizace, které se snaží o rovnost žen a mužů v řídicích pozicích.

Všechny výše zmíněné kroky mají potenciál přispět ke změně sportovního prostředí tak, aby v něm bylo zastoupeno více žen. Vzhledem k tomu že od roku 2019 přešla agenda sportu na nově vzniklou instituci Sportovní agentury, tak je více než pravděpodobné, že noví zaměstnanci úřadu nebudou mít kapacitu jednotlivé návrhy opatření realizovat nebo kontrolovat. Pokud tedy má sportovní prostředí zájem o využití příležitosti být leaderem v oblasti genderové rovnosti, tak musí jednotlivé sportovní organizaci projevit odhodlání a odvahu a realizovat kroky samostatně.

Jak bylo již zmíněno, v roce 2019 vznikla nový ústřední správní orgán státní správy České republiky, Národní sportovní agentura. Ta převzala od MŠMT převážnou část agendy týkající se sportu a poskytování podpory ve sportu. Agentura během své krátké existence prošla mnohými změnami včetně změn v samotném vedení agentury. Tato turbulentní doba bohužel příliš nepřispěla k naplnění jejího cílu, kterým by mělo být “dosáhnoutí harmonického sportovního prostředí, které bude vychovávat úspěšné vrcholové sportovce reprezentující naši zemi v zahraničí, ale i podporovat rekreační sportovce, pro které je pohyb relaxační aktivitou ke škole či zaměstnání.” (Národní sportovní agentura, n.d.) Z dosavadních aktivit agentury můžeme jen těžko vyčíst nějaké koncepční plány na kultivaci sportovního prostředí a směrem

k podpoře většího zastoupení žen ve vrcholných pozicích ve sportu. Jakožto ústřední správní orgán má agentura možnost vypsání dotací na základě splnění různých kritérií. Nabízí se tu tedy otázka, zda v budoucnu agentura tyto možnosti využije, a donutí tak české sportovní organizace k zamyšlení a k realizaci kroků, které by postupně zastoupení žen, ať už v členské základně nebo ve vedení sportu, pomohly napravit.

V roce 2001 také vznikla Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. V této radě mají zastoupení všechny ministerstva ČR. Bohužel zástupce Národní sportovní agentury mezi nimi chybí (www.vlada.cz, 2014).

Česká republika se zavázala prosazovat rovnost žen a mužů již v předešlých letech, když podepsala mezinárodní dokumenty, jako jsou Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979), Pekingská platforma (1995), Amsterodamská smlouva (1997), Evropský pakt pro rovnost mužů a žen (2011) a mnohé další. Ve všech těchto dokumentech se mimo jiné hovoří o rovnosti žen a mužů, boji proti genderovým stereotypům nebo o umožnění větší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem pro všechny.

Česká legislativa se pak v tomto směru opírá o Listinu základních práv a svobod a také specificky postihuje diskriminaci v zákonu č.198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací neboli takzvaném antidiskriminačním zákoně (2009). Zákon zde hovoří o přímé a nepřímé diskriminaci, která může být v rámci genderové rovnosti častější. Nepřímou diskriminací se rozumí, že viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolá pro určité osoby určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami. I přesto, že je diskriminace na základě pohlaví či genderu trestná jen malé procento žen se rozhodne tuto možnost ochrany využít. Proto tento zákon vnímá autorka spíš jako nástroj informační než jako skutečný nástroj ochrany, který by byl hojně využíván.

V rámci Českého olympijského výboru, který by se měl řídit doporučeními MOV, vznikla v roce 1996, jako poradní orgán v oblasti rovnoprávného postavení žen ve sportu, Komise rovných příležitostí ve sportu. (www.olympijskytym.cz, n.d.) V současnosti tato komise mimo jiné spolupracuje se státní správou v oblasti sportu a je členem Gender pracovní skupiny MŠMT. Komise díky své výzkumné, vzdělávací a propagační činnosti na poli genderové rovnoprávnosti zaujímá nenahraditelnou pozici nejen v rámci České republiky, ale díky své spolupráci s mezinárodními organizacemi, se snaží o implementaci jejich doporučení i v českých podmínkách. V minulosti byla například díky mezinárodní spolupráci součástí Projektu Success, který se snažil podpořit ženy ve vedení sportovních organizací. V roce 2021 také uskutečnila první ročník mentoringového programu pro ženy v českém sportu. Každoročně oceňuje a zviditelňuje práci trenérek a cvičitelek. V minulosti vydala příručky o prevenci sexuálního násilí a zneužívání ve sportu stejně tak jako o zobrazování sportovců a sportovkyň. I přes všechny tyto aktivity bohužel nemá komise ani personální ani finanční možnosti, aby pomohla otázku žen ve sportu pozvednout na úroveň, kterou by si tato otázka jistě zasloužila.

Podpoře prosazování a posílení rovnosti žen a mužů v Evropě, stejně jako jejímu monitoringu, se věnuje Evropský institut pro rovnost mužů a žen (EIGE), který od roku 2013 vydává Index rovnosti žen a mužů. (EIGE, n.d.) V něm se na sto bodové škále snaží pomocí různých kritérií hodnotit, jak jsou na tom jednotlivé evropské země právě v rovnosti žen a mužů jak celkově, tak i v různých oblastech společnosti.

Zjištění z Indexu rovnosti žen a mužů 2022 bohužel podporují domněnky o špatném stavu sportovního prostředí z hlediska genderové nerovnováhy v rozhodovacích pozicích, které jsou založeny na šetření v minulých letech (EIGE, 2022). Tato genderová nerovnováha se z různých společenských oblastí nejvíce projevuje právě ve sportu, kde ženy tvoří pouze 20 % členů správních rad deseti nejpopulárnějších olympijských sportů v rámci EU.

Ve výsledcích Indexu také vyšlo najevo, že ve vedení českých národních sportovních federací ,vybraných na základě vzorku deseti nejlépe financovaných olympijských sportů v zemi(v ČR to jsou Český plavecký svaz, Český atletický svaz, Česká basketbalová federace, Fotbalová asociace České republiky, Český svaz kanoistiky, Český svaz cyklistiky, Český tenisový svaz, Český volejbalový svaz, Český svaz ledního hokeje a Svaz lyžařů ČR) , bylo z 93 vedoucích pozic pouze 6 žen, což je 6.5% (EIGE, n.d.). Evropský průměr v tomto ukazateli je přitom 22.1 % a menší procentuální zastoupení žen ve vedení má ze všech zkoumaných zemí pouze Turecko 5.1%. Česko se ve velmi podobných číslech pohybuje ve všech vydání Indexu od roku 2013 a bohužel zde není vidět žádný progres v tomto směru.

Výše zmíněné, nejlépe financované sportovní organizace v Česku by měly být jako vlajkové lodě, které ukazují i ostatním sportům, jak důležité je eliminování genderových stereotypů a zapojení více žen do vedoucích a rozhodovacích pozicích ve svých organizacích. Národní sportovní federace získávají významnou část svých financí od Národní sportovní agentury případně Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, a přesto tyto orgány vytvářejí jen minimální počet kritérií spojených právě s financováním, které by federace aktivně přiměly ke krokům, jež by pomohly alespoň zmírnit genderové stereotypy v rámci jejich sportů. Je tu možnost, že je zde reálná obava z toho, že navržená genderová doporučení a opatření, která by byla spojena s rozdělováním financí, by byla přijímána sportovními organizacemi více méně skepticky a negativně.

Velmi podobné výsledky jako byly zaznamenány v indexech rovnosti žen a mužů přinesl i mezinárodní projekt ALL IN – směrem k rovnováze pohlaví ve sportu. Tento projekt Evropské unie a Rady Evropy, byl realizován v letech 2018–2019 a kromě dotazníkového šetření v jednotlivých zúčastněných zemích se tento projekt soustředil na vytvoření návodu s názvem Jak dosáhnout genderové rovnosti ve sportu. Tento materiál je podrobný návod pro

sportovní organizace, jak pomocí genderového mainstreamingu dosáhnout pozitivních změn ve svých strukturách (ALL IN: Towards gender balance in sport, n.d.).

Z výsledků šetření realizovaném v rámci tohoto projektu můžeme vyčíst, že v České republice byly v době průzkumu v pozici předsedkyň svazu olympijských sportů pouze tři ženy a ani v pozici místopředsedkyň nebylo mnoho žen (9 %). Výsledky šetření odhalily, že celkově je ve sportovních federacích a v Českém olympijském výboru jen velmi málo žen (14 %). I přes tato nízká čísla se ukázalo že pouze 11 % sportovních federací přijalo opatření na zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích ve sportu mezi lety 2015-2019.

I pozice trenérek není v českém sportu nijak silná. Na základě výsledků z ALL IN šetření můžeme vidět, že celých 46 % sportovních svazů nezaměstnávalo v době průzkumu ani jednu profesionální trenérku. V průměru se v českém prostředí pohybuje 33 % trenérek s tím, že největší podíl v jednotlivých sportech jich je v krasobruslení, gymnastice a plavání, kde ale je poměr mužů a žen v rolích trenérů velmi vyrovnaný. I celkový počet žen registrovaných ve svazech olympijských sportů je 30 %. Smazat tuto disproporcii v členské základně přijetím aktivních kroků pro změnu se ale pokusilo pouze 36 % sportovních federací. Žádná z olympijských federací neměla v době průzkumu schválený akční plán pro prevenci a boji proti genderově podmíněnému násilí. Vzhledem k tomu, že v tomto ohledu jsou ženy více ohroženou skupinou může být zanedbání vytváření bezpečného prostředí ve sportu jednou z příčin nízké participace žen a dívek v českém sportu.

Z těchto čísel tedy vyplývá, že účast žen ve sportu v České republice je výrazně nižší než u mužů i přesto, že muži i ženy tvoří přibližně polovinu populace. Zastoupení aktivních žen ve vedení sportu neodpovídá složení celkové základny a ženy tak nedosahují ani 30% zastoupení ve vedení sportovních organizací. Silná většina svazů se otázkou genderové rovnosti nezabývá a ztrácí tak potenciál navýšit svoji členskou základnu.

Tento dlouhodobý a nijak se výrazně neměnicí stav žen ve vedení sportovních organizací, vedl spolu s dalšími faktory Český Olympijský výbor k tomu, aby se zapojil do mezinárodního projektu GAMES (Guidance to Achieve More Equal Leadership in Sport). Tohoto projektu Erasmus plus Sport se kromě ČOV účastní i další národní olympijské výbory z Belgie, Irska, Litvy, Německa, Řecka, Severní Makedonie a Turecka. (Evropská komise, n.d.) Jeho cílem je zlepšit rovnost žen a mužů v klíčových vedoucích a rozhodovacích pozicích národních olympijských výborů NOC pomocí vytvoření národních akčních plánů a také vytvořením materiálu s názvem "globální soubor opatření", který je rozdělený na klíčové oblasti (strukturální opatření, kultura, cesty pro ženy) a obsahuje různé praktické kroky na podporu rovnosti žen a mužů v evropských národních organizacích.

Jedním z prvních kroků tohoto projektu bylo základní dotazníkové šetření, které bylo provedeno v každé z partnerských zemí pomocí online dotazníku, jehož byla autorka lokálním administrátorem. Dotazník vznikl pod vedením odborníků, kteří jsou garanti celého projektu. Toto dotazníkové šetření mělo za úkol hodnotit připravenost jednotlivých sportovních svazů na kroky, které by mohly zlepšit rovnost mezi muži a ženami ve sportovním prostředí. V této části bylo autorčiným záměrem vyhodnotit, zda je pro české sportovní svazy téma rovnosti pohlaví a přidružených témat důležité a dát tyto výsledky později do kontextu s pohledem žen v českém sportu.

Prosba o vyplnění dotazníku byla poslána na 130 kontaktů ze 64 sportovních svazů. Po odeslání první výzvy bylo zjištěno, že některé kontakty nejsou aktuální a tyto kontakty musely být vyřazeny. Opětovná výzva, která byla rozeslána o čtrnáct dní později od původní výzvy, nebyla znovu adresována 25 svazům, které reagovaly promptně a dotazník vyplnily na první žádost. Druhá výzva byla odeslána na 88 kontaktů, které měly ještě týden do uzávěrky na vyplnění dotazníku. Ze všech oslovených svazů nám dotazník vyplnilo celkem 41 svazů. To je odezva z více jak 64 % svazů, což můžeme označit za nadprůměrné číslo. Průměrná

návratnost dotazníků nedistribovaných osobně se v literatuře pohybuje v intervalu od 30 % do 60 % (Chráska, 2007, 175).

Z dat od 41 sportovních federací pak můžeme vyčíst odpovědi na jednotlivé otázky. Pro přehlednost byly rozříděny do jednotlivých sekcí dle materiálu "globální soubor opatření". V sekci Strukturálních opatření tak například vyšlo najevo, že pouhých 5 svazů (12 %) má ve své organizaci zavedenou strategii rovnosti žen a mužů ve sportu a pouze dvě z nich ji monitorují. Stejný počet svazů má ve své organizaci určenou osobu, která je celkově zodpovědná za rovnost a rozmanitost. O tři svazy více, tedy osm svazů (20 %), přišlo s opatřeními, aby se zvýšil počet žen v rozhodovacích pozicích. Mnohem více svazů uplatňuje kroky, které upravují funkční období. V případě volených funkcí Předsedy a Výkonného orgánu to bylo 73 %, respektive 61 %. U generálního sekretáře, který je většinou jmenovaný, už bylo toto číslo opět nízké na úrovni sedmi procent. Některé ze svazů také uvedly, že ačkoliv funkční období na jednotlivých postech jsou časově omezená, tak se mohou neomezeně krát opakovat. Nástroj věkového omezení pro jednotlivé funkce využívá 7-12 % svazů a častokrát se jedná spíše o spodní věkovou hranici než tu horní.

V oblasti označené jako Cesty pro ženy, která se ptala na edukační aktivity svazů, bylo patrné, že do ní mnoho sportovních organizací ještě neinvestovalo dostatečně času, když pouze jeden svaz připravil edukační seminář pro vedoucí pracovníky a čtyři svazy uspořádaly semináře pro své členy, aby zvýšily jejich povědomí o důležitosti prosazování rovnosti žen a mužů.

V oblasti kultury samotného sportovního prostředí je pak 32 % svazů obeznámeno s pokyny MOV ohledně zobrazování žen a mužů ve sportu. Opatření, která se týkají mateřství a rodičovství pak zavedlo pouze 10 % organizací pro ženy a 12 % pro muže i ženy. Gender budgeting, tedy rovné rozdělení finančních prostředků tak, aby měli stejný dopad na muže a ženy, deklaruje využívat 29 % sportovních svazů.

Výsledky z dotazníkového šetření v rámci projektu GAMES znovu potvrdily všeobecnou situaci z předešlých let. Díky svým specifickým otázkám, které se ale více věnovaly právě postavení žen ve vedení českého sportu, napomohly k lepšímu porozumění přístupu jednotlivých svazů k tomuto tématu. Některé z položek v rámci autorčina dotazníkového šetření byly inspirovány informacemi a rozdělením oblastí obsaženém v draftu GAMES materiálu “globálního souboru opatření”.

Výzkumné šetření

Na základě informací, které byly zmíněny v předchozích částech práce, nabyla autorka dojem, že ačkoliv se tématu rovnosti žen a mužů dostává stále více prostoru, jen málo je ho věnováno názoru žen. To bylo důvodem, proč si za téma svého šetření vybrala právě průzkum mezi ženami na téma rovnosti žen a mužů. Ve vlastním šetření se autorka zaměřila na kvantitativní metodu a zrealizovala dotazníkový průzkum, který provedla mezi ženami ve sportu. Její záměr byl zjistit jejich subjektivní postoje k podpoře rovnosti pohlaví ve sportu a zvláště pak žen v jeho vedení. Významnou část tohoto dotazníku pak tvořil úsek, kde ženy hodnotily jednotlivé navrhované kroky rozdělené dle materiálu "globální soubor opatření" do třech oblastí (strukturální opatření, kultura, cesty pro ženy).

Výzkumné šetření probíhalo na základě online elektronického dotazníku, který si autorka sama sestavila na základě práce s odbornou literaturou. Při jeho tvorbě se také inspirovala otázkami z dokumentu Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření "ženy a muži v rovnováze"(Vohlídalová, 2015).

Pomocí emailu pak oslovila skupinu respondentek - žen ve sportu, jimž dotazník rozdistribuovala s tím, že je volně šiřitelný. Původní email byl rozeslán na 666 emailových adres.

Cíle výzkumného šetření

Postavení českých žen ve sportu i mimo něj dosáhlo v minulosti velkých změn, které v jistých aspektech pokračují až dodnes. Cílem tohoto výzkumného šetření je zmapovat, jak vnímají samy ženy aktivity, které těmto změnám pomáhají nebo měly pomáhat. Pohled českých žen vyplývá z dotazníkového šetření mezi ženami ve sportu, které byly již dříve v komunikaci s ČOV nebo se k dotazníku dostaly skrz šíření výzvy na vyplnění dotazníku.

Hlavní myšlenkou výzkumu je snaha o zjištění, jak ženy v českém sportu vnímají aktivity sportovních organizací, které by měly podpořit rovnost žen a mužů a většího zastoupení žen ve vedení sportu. Mým cílem je propojit informace o aktuální situaci ve sportovních organizacích, možnosti navrhovaných kroků ke změně a zároveň názoru žen na ně.

Výzkumné otázky a hypotézy

Hlavní výzkumnou otázkou autorky bylo: Jak ženy v českém sportu vnímají a hodnotí aktivity, které by mohly přispět k větší genderové rovnováze v českém sportovním prostředí?

Z této otázky pak vzešly tyto dvě konkrétní hypotézy:

- 1) České ženy ve sportu hodnotí svoje zastoupení v rámci sportovního prostředí jako nedostačující a podporu na její změnu jako nedostatečnou.
- 2) České ženy ve sportu budou více preferovat strategie zařazené v sekci Cesty pro ženy než v sekci Strukturální změny

Výzkumná metoda šetření

Na základě výzkumných otázek a hypotéz se autorka rozhodla využít výzkumné metody dotazování. Z důvodu získání většího množství dat byla pro tuto práci zvolena kvantitativní metoda. Šetření samotné pak můžeme označit za výběrové.

Metoda sběru dat

Jako metoda sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření, jemuž předcházela nutná pilotáž. Ta probíhala 14 dní před samotným šetřením na začátku dubna 2023. První verze dotazníku byla rozeslána mezi 5 respondentů. Na základě jejich podnětů byl upraven počet otázek i jejich

délka tak, aby neztratily potřebnou obsahovou hodnotu. Logické řazení otázek bylo ponecháno v původním stavu. Dotazník byl vytvořen na platformě Google Forms a po původní pilotáži byly vyplněná data smazána.

Finální data výběrového šetření byla získána pomocí dotazníku, který byl umístěn na platformě Google Forms a prosba o jeho vyplnění byla zaslána elektronicky pomocí emailu. Autorka také využila k šíření odkazu na dotazník sociálních sítí. Šetření probíhalo po dobu 10 dnů v druhé polovině dubna roku 2023.

K výběru respondentek byla použita metoda snowball a jednotlivé respondentky byly požádány o možné další šíření dotazníků v rámci svých kontaktů (Tahal, 2017). Výsledky dotazníku byly použity při vypracování magisterské práce stejně jako jeden z podkladů při tvorbě akčního plánu v oblasti rovnosti mužů a žen ve sportu. Dotazník obsahoval 59 položek, které dle autorky zjišťovaly nezbytné informace, které se nedají jinak dohledat. Jednotlivé položky zjišťovaly jak faktické údaje, tak i mínění a motivy. Otázky byly z převážné většiny uzavřené a obsahovaly výběr z pěti možností (Tabulka č.1) a to buď formou polytomických nebo ordinálních škálových položek. Ve čtyřech případech pak nabídla autorka respondentkám možnost se k danému okruhu otázek více vyjádřit pomocí otevřených položek. Tyto položky nebyly povinné.

Po obsahové části můžeme dotazník rozdělit do pěti částí. Autorka se v první z nich ptala žen na subjektivní hodnocení situace ve sportovním prostředí v rámci ČR pomocí devíti otázek. Svoji relativní nenáročností by se daly považovat za takzvané kontaktní položky dotazníku, ve kterých se autorka snažila uvést respondentky do tématu rovnosti žen a mužů (Chráška, 2007, p.163). K řazení těchto položek byla použita takzvaná technika nálevky, kdy autorka začala otázkou nejobecnější a postupně se snažila zařazovat více specifické položky (Chráška, 2007, p.170).

Tabulka č.1 Škála hodnocení

1 znamená ANO má potenciál
2 znamená ANO spíše má potenciál
3 znamená NEVÍM
4 znamená NE spíše nemá potenciál
5 znamená NE nemá potenciál

Zdroj: vlastní zpracování

V druhé části pak požádala respondentky, aby subjektivně ohodnotily na dané škále (Tabulka č.1) několik různých strategií s cílem identifikovat takové, které podle jejich mínění mají potenciál přispět k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v českém sportu a jsou realizovatelné pro sportovní organizace. Tato část byla dále logicky rozdělena do tří samostatných sekcí. V těchto částech dotazníku se otázky vztahovaly k hodnocení takzvaně vnějších jevů a k jejich zjištění byly použity škálové a otevřené položky (Chráska, 2007, p.163)

V poslední části dotazníku autorka zařadila demografické otázky, aby lépe porozuměla některým tendencím v rámci účasti žen v českém sportovním prostředí.

Položky byly v dotazníku řazeny tak, aby nejdůležitější otázky byly ve středu dotazníku. Pro určení reliability šetření, kterou můžeme definovat jako schopnost opakovat výsledky za stejných podmínek, zařadila autorka jednu otázku dvakrát. Řezanková, 2011, p.14)

Tento dotazník byl zaměřen na zjištění pohledu na současnou situaci v českém sportovním prostředí pouze mezi ženami. Jejich osobní prožitky a znalost sportovního prostředí a poměrů v ČR jsou velmi důležité pro jakékoliv další aktivity v tomto směru. Jednou z takových aktivit by měl být i akční plán, který by i s pomocí této práce měl vzniknout. Obsahově se týká hlavně žen, a proto je důležité, aby v něm byla stanoviska a

pohledy žen reflektovány a vyslyšeny. Přibližný čas potřebný na vyplnění dotazníku byl 20 min.

Výzkumný vzorek

Šetření bylo realizováno v druhé polovině dubna 2023 a dotazníkový formulář byl rozeslán elektronicky pomocí emailu na ženy působící ve sportu v jakékoliv roli, ať už jako cvičitelky, trenérky, rozhodčí, sportovkyně, funkcionářky, fyzioterapeutky atd. Finální vzorek čítá 150 respondentů z nichž se 149 identifikovalo jako ženy.

Původní emailová prosba byla zaslána na 666 emailových adres. Prosba o vyplnění dotazníků byla také šířena pomocí autorčinných soukromých profilech na sociálních sítí Facebook a LinkedIn. Autorka se rozhodla provést šetření pouze mezi ženami působícími ve sportu, aby zaznamenala jejich subjektivní hodnocení ohledně jejich zastoupení ve sportovním prostředí a jejich postoji k aktivitám, které by nerovnováhu zastoupení mužů a žen ve sportu měly postupně zlepšovat.

Limitace výzkumu

Samotné šetření bylo provedeno online dotazníkovou samovyplňující formou, která měla podpořit větší anonymitu respondentek a tím tak jejich ochotu sdílet osobní názory a pohledy na dané téma. Na druhou stranu takto navozená anonymita může svádět k tomu, aby respondenti neodpovídali dle pravdy nebo dokonce zcela lživě. (Chráška, 2007, p.175) Online šetření také nezaručí ověření například některých demografických otázek, které se dají zkontrolovat třeba podle osobních dokladů. Můžeme také předpokládat, že respondenti při online šetření, kteří dotazník vyplní, mají také obecně vyšší pocit odpovědnosti a větší zájem o zkoumané téma. (Chráška, 2007, p.175)

Jako poděkování za vyplnění dotazníku a motivaci k jeho vyplnění byla použita odměna ve formě volného vstupu na společenské akce. Tyto akce budou otevřeny široké veřejnosti tak, aby nedošlo k odtajnění osob, které dotazník vyplnili. I přesto, že autorka

nedohledala v dostupné literatuře informace, které by tento postup motivování respondentů odměnou zakazoval, je si vědoma, že to může být jistou limitací šetření, kdy osoby poháněné vidinou odměny mohou odpovídat zkresleně.

V neposlední řadě je nutné zmínit že cílovou skupinou pro šetření byly ženy působící ve sportu. Šetření proto nereflektuje názory mužů ve sportu. Tento postup byl autorkou zvolen z toho důvodu, že většina sportovních organizací a svazů má ve svém vedení muže. Jejich přístup k tématu rovnosti žen a mužů můžeme vyčíst z dat, které jsou dostupná z průzkumu k projektu GAMES. K lepší ilustraci postoje celé české sportovní společnosti a k vyplnění mezery poznání, proto autorka hledala cestu, jak získat názor i od samotných žen ve sportu.

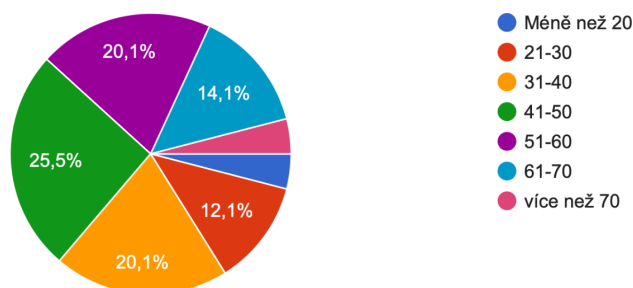
Výsledky výzkumu

Na výzvu k účasti v dotazníkovém šetření zareagovalo za dobu 10 dní, během nichž byla výzva otevřená, celkem 151 respondentů a respondentek. Z tohoto počtu se jako žena označilo 99 % z nich a tím splnilo kritéria výběru. Výsledná skupina respondentek byla složena ze zástupkyň všech věkových kategorií, kdy největší skupinu tvořily ženy v rozmezí od 41-50 let s 26 % následovány věkovými skupinami 31-40 a 51-60 let, které obě měly po 20%.

Graf č.1 Demografie respondentek: věk

Kolik Vám je let?

149 odpovědí

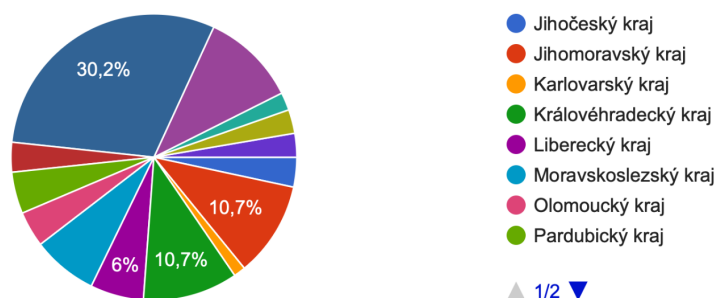


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.2 Demografie respondentek podle místa pobytu

V jakém kraji ČR bydlíte?

149 odpovědí



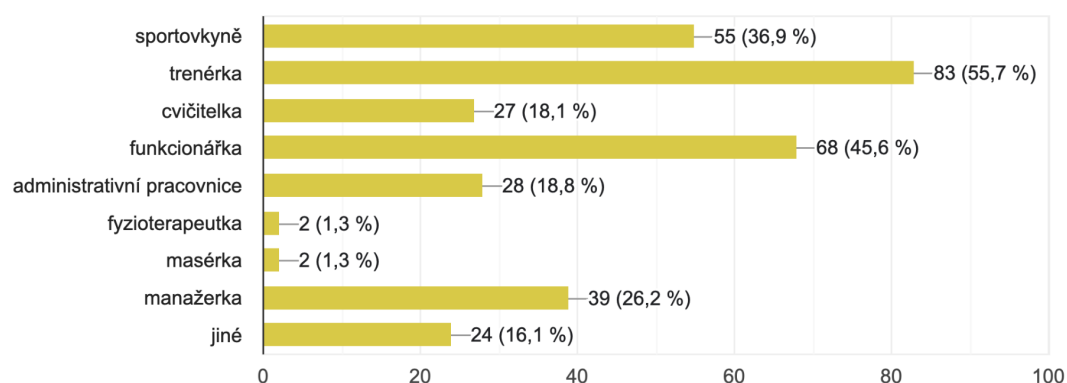
Zdroj: Vlastní zpracování

Respondentky dotazníkového šetření pocházely ze všech 14 krajů České republiky s tím, že nejvyšší zastoupení měly ženy, které bydlely v Praze (graf č.2). Vzhledem k tomu, že v hlavním městě Praha má sídlo většina národních sportovních svazů a metropole Praha má největší počet obyvatel v ČR, dá se vyšší počet respondentek z této oblasti předpokládat. Proporcčně však toto číslo neodpovídá průměrným hodnotám obyvatelstva, kdy v Praze žije přibližně 12% obyvatel ČR. Z tohoto pohledu nemůžeme tedy považovat vzorek za zcela reprezentativní vůči celé populaci ČR.

Graf č. 3 Role respondentek ve sportovním prostředí

Jaké role ve sportovním prostředí zastáváte?

149 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

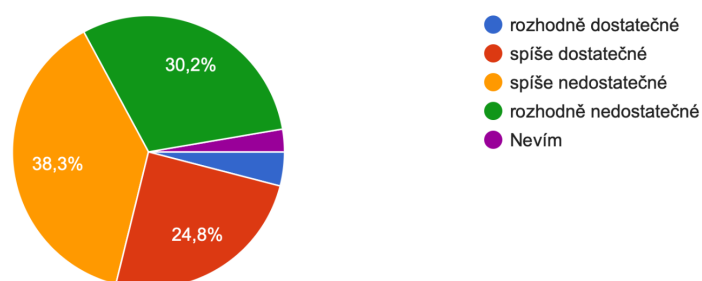
Mezi respondentkami byly ženy, které působí na různých pozicích ve sportovním hnutí. Nejvíce se ženy identifikovaly jako trenérky 56 % následně jako funkcionářky 46 %, sportovkyně 37 % a manažerky 26 % (graf č.3). Z celkového počtu odpovědí vyplývá, že většina žen zastává více než jednu roli ve sportovním prostředí.

Celkové zastoupení žen v českém sportu hodnotí jako rozhodně nebo spíše nedostatečné 69 % z dotazovaných. Pouze 4,7 % dotazovaných si myslí, že je rozhodně dostatečné (graf č.4). Podporu vyšší účasti žen ve sportu by pak přivítalo 88 % žen a žádná z dotazovaných neodpověděla, že tato podpora rozhodně není zapotřebí (graf č.5a). Větší podíl žen ve vrcholných pozicích je podporován z pohledu 30 % respondentek (graf č.5b).

Graf č. 4 Postoj respondentek k míře zastoupení žen v českém sportovním prostředí

Zhodnoťte zastoupení žen (obecně) v českém sportovním prostředí.

149 odpovědí

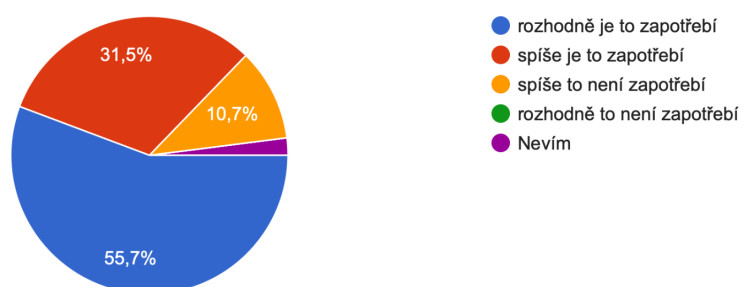


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.5a Postoj respondentek k vyšší podpoře ženské účasti ve sportu

Je třeba podporovat vyšší účast žen ve sportu v rámci ČR?

149 odpovědí

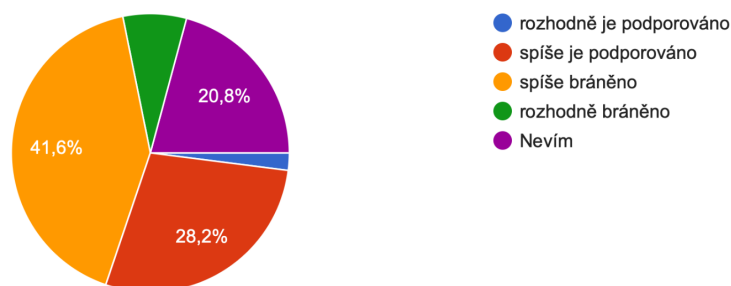


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.5b Postoj respondentek k vnímání podpory ženské účasti ve sportu

Je vyšší zastoupení žen ve vedení a na rozhodovacích pozicích v českém sportu podporováno?

149 odpovědí



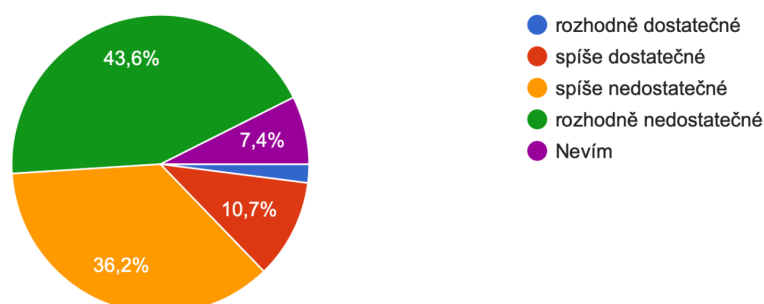
Zdroj: Vlastní zpracování

V další části šetření se autorka snažila zjistit, jak samy ženy vnímají své početné zastoupení v rámci sportovního prostředí. Celých 80 % respondentek cítí že ženy jsou nedostatečně zastoupeny ve vedoucích a rozhodovacích funkcích napříč úrovněmi českého sportovního prostředí. (Graf č. 6) Velmi podobné výsledky vidíme i při hodnocení zastoupení žen v národních a střešních organizacích, kde sdílí podobný názor 79 % respondentek. (Graf č.7)

Graf č.6 Postoj respondentek k zastoupení žen ve vedoucích pozicích v ČR

Zhodnoťte zastoupení žen působících ve vedoucích a rozhodovacích pozicích v rámci celého českého sportovního prostředí. (například předsedkyně, členky VV, manažerky, prezidentky atd.)

149 odpovědí

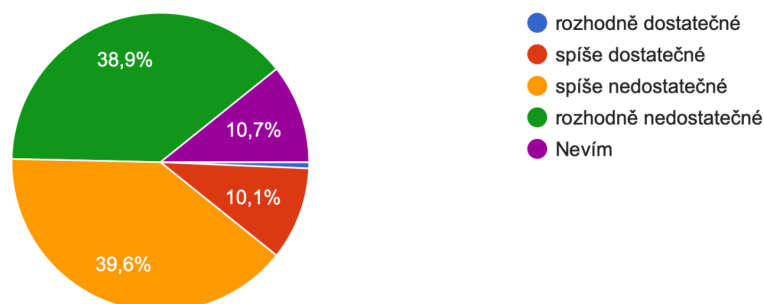


Zdroj : Vlastní zpracování

Graf č.7 Postoj respondentek k zastoupení žen ve vedoucích pozicích v národních sportovních svazů a střešních organizací

Jak byste zhodnotila zastoupení žen v rámci vedení národních sportovních svazů a střešních organizací.

149 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

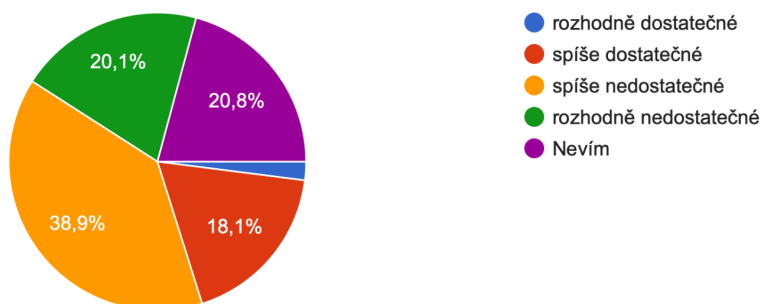
Zastoupení žen ve vedení sportu pak hodnotily respondentky na krajské a klubové úrovni, kdy ho jako nedostatečné vidělo jako 59 %, respektive 49 % žen (graf č.8).

Z výsledků tedy můžeme vysledovat trend, kdy z pohledu žen je jejich účast ve vedení sportu větší na klubové úrovni než na krajské úrovni, úrovni národních svazů nebo střešních organizací. Větší podíl žen ve vedoucích a řídicích pozicích je v rámci sportovního prostředí podporován z pohledu 30 % respondentek.

Graf č.8 Postoj respondentek k zastoupení žen ve vedení sportu na krajské úrovni

Jak byste zhodnotila zastoupení žen ve vedení sportu na krajské úrovni.

149 odpovědí

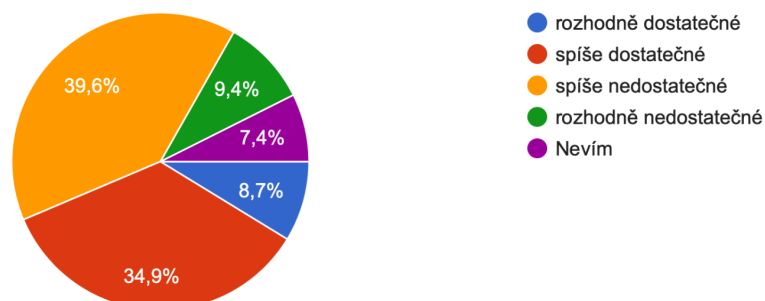


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.9 Postoj respondentek k zastoupení žen ve vedoucích pozicích na klubové úrovni

Jak byste zhodnotila zastoupení žen na klubové úrovni.

149 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě výše popsaných dat můžeme tedy potvrdit první Hypotézu, že české ženy ve sportu hodnotí svoje zastoupení v rámci sportovního prostředí jako nedostačující a podporu na její změnu jako nedostatečnou.

V druhé části výzkumného šetření byly respondentkám předkládány návrhy nástrojů/opatření u kterých se měly rozhodnout, zda, dle jejich mínění, mají potenciál reálně ovlivnit a přispět k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v českém sportu. Jednotlivé položky měli pět možností výběru: ANO má potenciál, ANO spíše má potenciál, NEVÍM, NE spíše nemá potenciál, a NE nemá potenciál (tabulka č.2).

Tabulka č.2

1 znamená ANO má potenciál
2 znamená ANO spíše má potenciál
3 znamená NEVÍM
4 znamená NE spíše nemá potenciál
5 znamená NE nemá potenciál

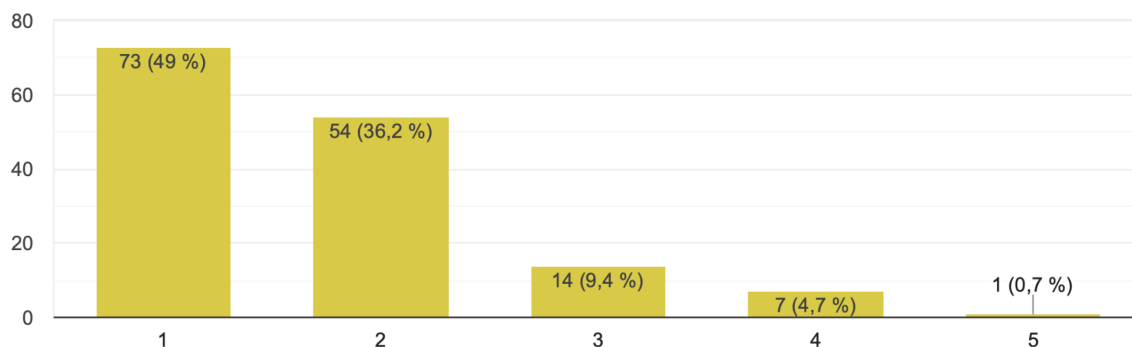
Zdroj: Vlastní zpracování

Největší potenciál vidí ženy v navržení programů kariérního přechodu pro ženy, které jsou v organizaci zapojeny jako sportovkyně, trenérky, rozhodčí a funkcionářky, aby se postupně více zapojovaly do vedení a řízení organizace (graf č.10). Tato otázka byla také vybrána náhodným výběrem pro ověření toho, zda respondentky odpovídají v dotazníku konzistentně (graf č.11). Obě tyto položky získaly měly průměr odpovědí 1,72 respektive 1.70 a nejčastější hodnota u obou byla 1.

Graf č.10 Programy kariérního přechodu

Navrhnout programy kariérního přechodu pro ženy, které jsou v organizaci zapojeny jako sportovkyně, trenérky, rozhodčí a funkcionářky, aby ...stupně více podílely na vedení a řízení organizace.

149 odpovědí

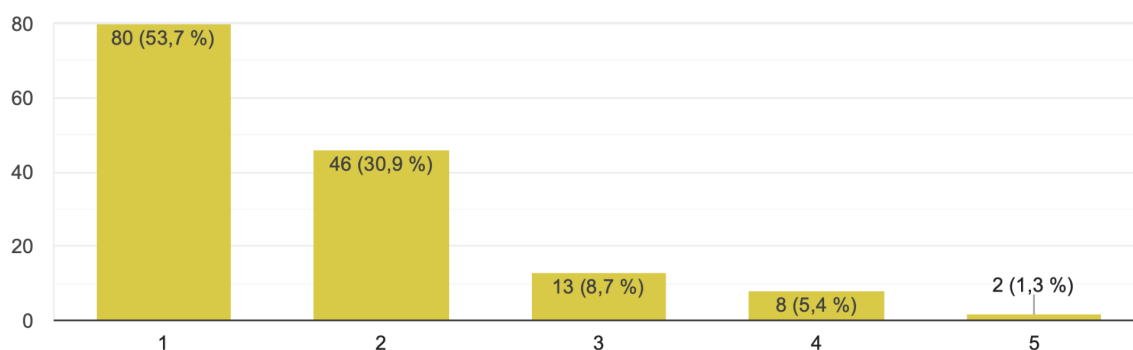


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.11 Programy kariérního přechodu

Navrhnout programy kariérního přechodu pro ženy, které jsou v organizaci zapojeny jako sportovkyně, trenérky, rozhodčí a funkcionářky, aby...upně více zapojovaly do vedení a řízení organizace.

149 odpovědí



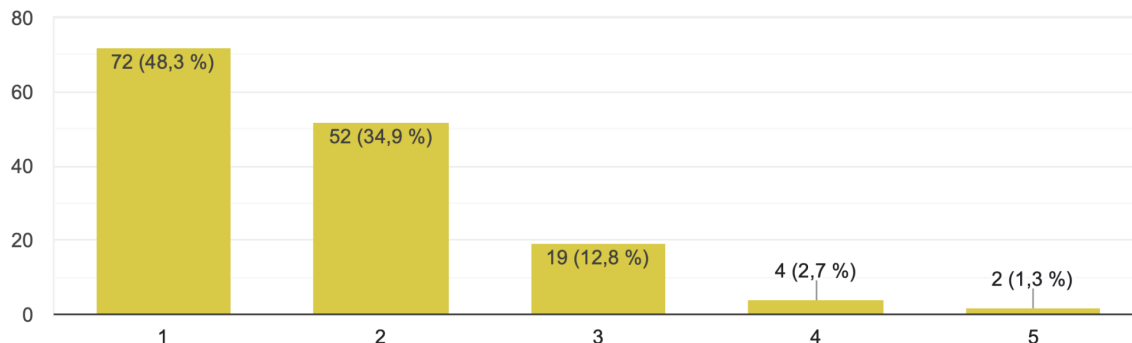
Zdroj: Vlastní zpracování

Ženy se také ve velké většině shodly, že pro zlepšení stávající situace má velký potenciál rozvíjet politiku mateřské a rodičovské dovolené, jakož i možnosti flexibilní práce (graf č.12), stejně jako podporovat a realizovat projekty, které nabízejí příležitosti k poskytování vzdělání ve sportu a prostřednictvím sportu ve vztahu k vedoucím a rozhodovacím pozicím ve sportovních organizacích. (graf č.13)

Graf č.12 Politika mateřské a rodičovské a flexibilní práce

Rozvíjet politiku mateřské a rodičovské dovolené, jakož i možnosti flexibilní práce.

149 odpovědí

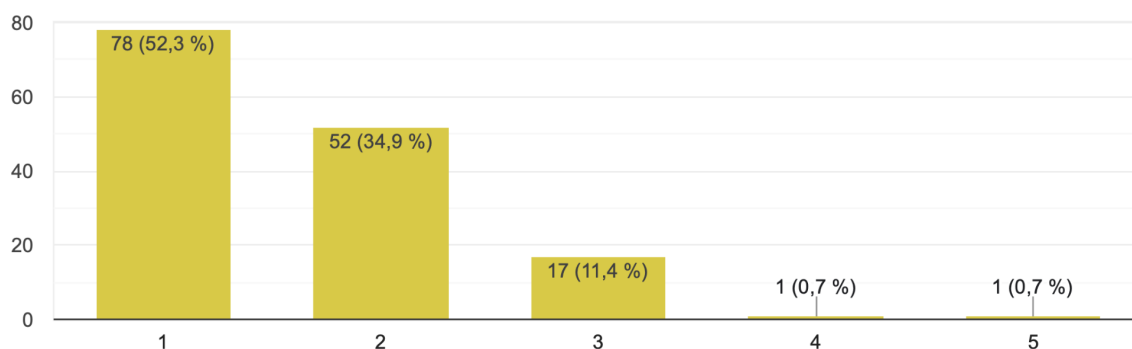


Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č.13 Vzdělání vedoucí k rozhodovacím pozicím

Podporovat a realizovat projekty, které nabízejí příležitosti k poskytování vzdělání ve sportu a prostřednictvím sportu ve vztahu k vedoucím a rozhodovacím pozicím ve sportovních organizacích.

149 odpovědí



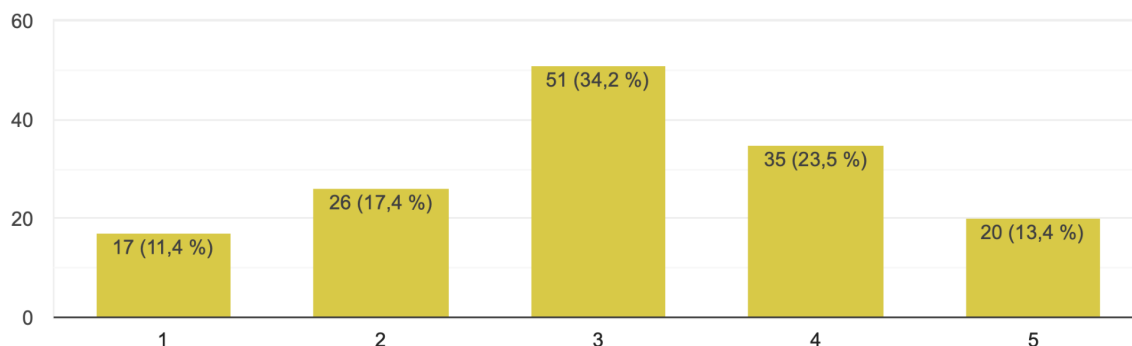
Zdroj: Vlastní zpracování

Naopak nejméně potenciálu vidí ženy v českém sportu v takzvaných kvótách. Ty se mohou týkat například věkové hranice, které vidí jako smysluplné pouze 29 % dotazovaných s tím, že průměr jejich odpovědí činil 3,11 a měl nejčastější hodnotu 3(graf č.14).

Graf č.14 Věkové kvóty

Věkové kvóty, které mohou podpořit zajištění rozmanitosti při rozhodování.

149 odpovědí



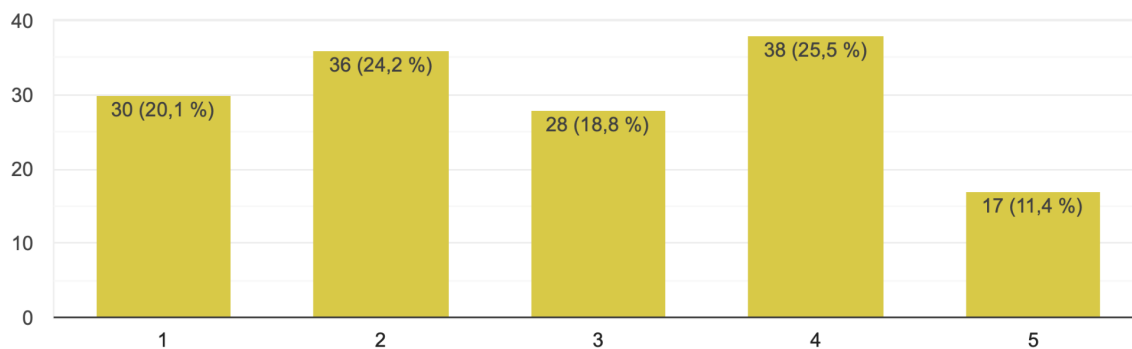
Zdroj: Vlastní zpracování

Kvóty se také mohou týkat přímo zastoupení mužů a žen jako v položce kde ženy hodnotily tvrzení zda změna stanov a vnitřních předpisů tak, aby bylo zajištěno dodržování rovného zastoupení obou pohlaví - kdy rovné zastoupení znamená 40 - 60 % každého pohlaví může být dle jejich názoru efektivní (graf č.15). Tato položka měla v dotazníku třetí nejvyšší průměr a nejčastější hodnotu 4.

Graf č.15 Změny stanov a vnitřních předpisů

Změna stanov a vnitřních předpisů tak, aby bylo zajištěno dodržování rovného zastoupení obou pohlaví - kdy rovné zastoupení znamená 40 - 60 % každého pohlaví.

149 odpovědí



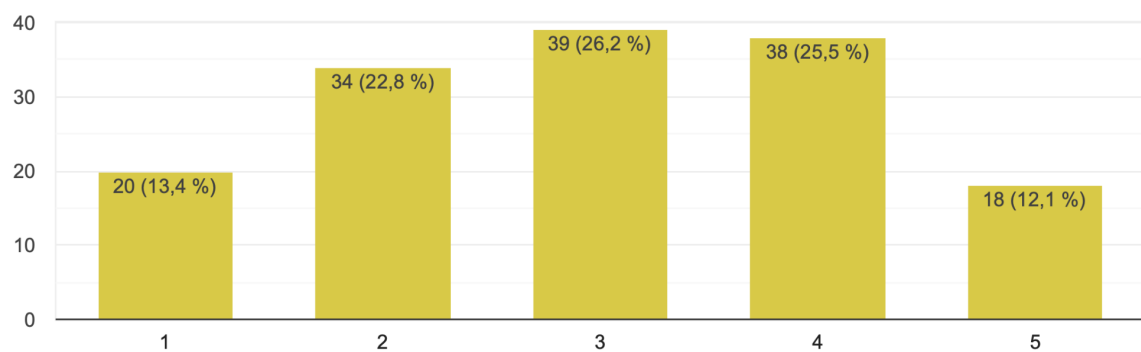
Zdroj: Vlastní zpracování

Mezi respondentkami neuspěly ani opatření, které by mohly stanovit konkrétní věkovou hranici pro vedoucí a rozhodovací pozice, jakož i plánování nástupnictví, aby se podpořila kontinuita znalostí, priorit a činností vedení organizace (graf č.16). V průměru dosáhla tato aktivita ohodnocení 2,99 s nejčastější odpovědí 4.

Graf č. 16 Věkové hranice pro vedoucí pozice

Stanovit konkrétní věkové hranice pro vedoucí a rozhodovací pozice, jakož i plánování nástupnictví, aby se podpořili kontinuitu znalostí, priorit a činností vedení organizace.

149 odpovědí



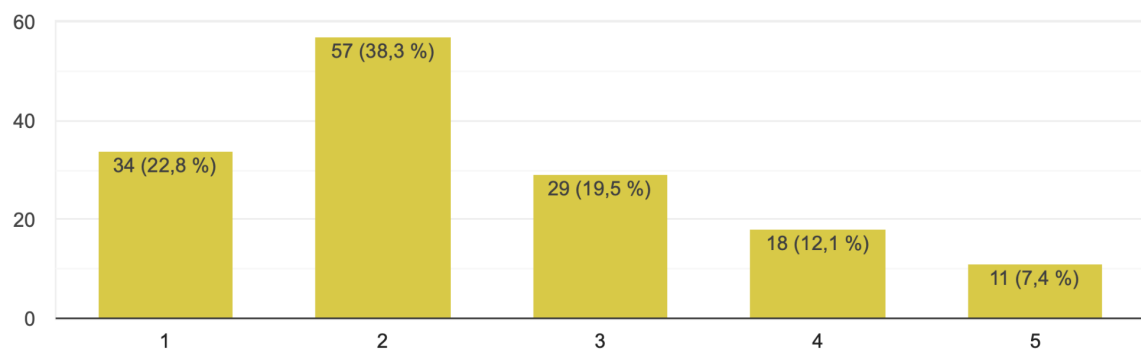
Zdroj: Vlastní zpracování

I přes menší procenta v této oblasti strategických změn, můžeme konstatovat, že například 61 % respondentek vyjádřilo svoji podporu zavedení strategie rovnosti žen a mužů (graf č.17).

Graf č. 17 Strategii rovnosti žen a mužů

Navrhnout a zavést strategii rovnosti žen a mužů pro jednotlivé sportovní organizace.

149 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.3 Nejúspěšnější návrhy kroků, které, mají podle žen potenciál reálně ovlivnit a přispět k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v českém sportu.

	průměrná hodnota odpovědi	nejčastější hodnota
Strukturální opatření		
Zajistit, aby informace o volných pracovních místech byly aktivně inzerovány a komunikovány prostřednictvím organizačních kanálů (tj. online a offline prostředky), veřejně dostupných kanálů a ženských sítí.	1,87	1
Provádět přijímací řízení, která podporují rozmanitost a nediskriminují uchazeče s přerušением kariéry nebo netradiční kariérní cestou.	1,92	1
Zvážit význam přijetí strategií, které zahrnují přístup k rodině a flexibilní práci.	1,96	1
Cesty pro ženy		
Navrhnout programy kariérního přechodu pro ženy, které jsou v organizaci zapojeny jako sportovkyně, trenérky, rozhodčí a funkcionářky, aby se postupně více zapojovaly do vedení a řízení organizace.	1,72	1
Školení, mentorské programy, stipendia a programy stínování pro ženy pracující v organizaci, aby se řešilo plánování nástupnictví v rozhodovacích a vedoucích funkcích.	1,90	2
Zajistit školení a semináře pro vedoucí a řídicí pracovníky (ženy i muže) o významu rovnosti žen a mužů, rozmanitosti, inkluzivním vedení a hlavních překážkách, kterým ženy čelí v souvislosti s rozhodováním a vedením, Také o překonávání nevědomých předsudků.	1,98	1
Kultura		
Podporovat a realizovat projekty, které nabízejí příležitosti k poskytování vzdělání ve sportu a prostřednictvím sportu ve vztahu k vedoucím a rozhodovacím pozicím ve sportovních organizacích.	1,63	1
Rozvíjet politiku mateřské a rodičovské dovolené, jakož i možnosti flexibilní práce.	1,74	1
Podporovat ženy ve vedoucích a rozhodovacích pozicích jako vzory a zároveň používat obsah, který zdůrazňuje rozmanitost.	1,84	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č.4 Průměr a nejčastější hodnota odpovědí v jednotlivých oblastech

	průměr	nejčastější hodnota
Strukturální opatření	2,46	2
Cesty pro ženy	2,06	2
Kultura	2,15	2

Zdroj: Zpracování vlastní

Z tabulky č.4 můžeme vyčíst, že napříč odpověďmi na všechny položky v této sekci dotazníku odpovídaly respondentky odpovědi číslo 2, tedy že shledávají že dané tvrzení má spíše potenciál reálně ovlivnit a přispět k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v českém sportu. Můžeme tedy konstatovat, že respondentky obecně vnímají navrhované kroky pozitivně. V tabulce také můžeme vidět, že nejnižší průměr získala oblast dotazníkových položek nazvaná Cesta pro ženy, která dosáhla nižšího skóre než oblast nazvaná Strukturální opatření a můžeme tedy potvrdit i druhou hypotézu, že České ženy ve sportu budou více preferovat strategie zařazené v sekci Cesty pro ženy než v sekci Strukturální změny.

Diskuse

Rovnoprávnost žen a mužů na tom není v České republice příliš dobře a ve sportovním prostředí již vůbec ne. ČR je v Indexu EIGE (2022) označena jako země s “pomalým tempem”, která má při stávající rychlosti změny jen mizivou šanci rovnosti mužů a žen dosáhnout v příštích desetiletích. Těžko totiž zvýšíme zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v českém sportu, když v současné době se pohybujeme podle průzkumů ALL IN a EIGE v jejich zastoupení na 6,5 %. Dle výsledků z dotazníkového šetření v rámci projektu GAMES, pouhých 20 % sportovních svazů v ČR učinilo kroky k navýšení počtu žen ve vedoucích pozicích (GAMES). Ještě méně svazů, přesněji 12 %, odpovědělo, že má strategii rovnosti mužů a žen. Bohužel drtivě většině chybí jim její monitoring a evaluace.

Z autorčina dotazníkového šetření vyplynulo, že české ženy jsou si svého nízkého počtu ve vedení sportu vědomy. Celých 69 % z dotazovaných hodnotí celkové zastoupení žen v českém sportu jako rozhodně nebo spíše nedostatečné. Pouze 4,7 % dotazovaných si myslí, že je rozhodně dostatečné. Zjištěné hodnoty jsou velmi podobné výsledkům dotazníkového šetření na téma ženy a muži v rovnováze, který se mimo jiné zabýval tématem postojů veřejnosti k postavení žen v politice a opatřením na vyrovnání jejich zastoupení (Vohlídalová, 2015). Z jeho výsledků můžeme vyčíst, že zastoupení žen v politice vnímá většina respondentek (72 %) jako nedostatečné. Naopak 3 % dotazovaných žen je hodnotí jako rozhodně dostatečné. V obou šetření pak můžeme zaznamenat rozdílné vnímání zastoupení žen ve sportu i v politice na různých úrovních. Na klubové a krajské úrovni vnímaly respondentky mnohem větší zastoupení žen ve vedoucích pozicích než ve vedení národních organizací nebo politických struktur. Můžeme zde tedy vidět, že samy ženy ve sportu vnímají svou pozici v rámci sportu podobně jako ženy ve společnosti vnímají postavení žen v politice. Sportovní prostředí i prostředí politické má podobné charakteristiky včetně toho, že je více maskulinní, a proto zde můžeme nacházet mnohé paralely a podobné náhledy

na téma postavení žen v obou prostředích. Pro další vývoj rovnosti žen a mužů ve sportu by tedy možná bylo vhodné podívat se i na iniciativy, které vznikají na navýšení počtu žen v politice. Mezi takové mohou patřit třeba strukturální změny při tvorbě kandidátek a výběru kandidátek/kandidátů. Můžou k nim ale patřit i kroky k větší motivaci, podpoře a edukaci žen ve sportu směrem k obsazení pozic ve vedoucích funkcích.

Zástupkyně žen ve sportu, které se účastnily šetření, sice označily oblast strukturálních změn jako za oblast s nejmenším potenciálem na přispění ke změně, můžeme se ale pouze domnívat, zda je tento jejich postoj založen na edukovaném úsudku nebo na pocitech a polopravdách, které o takzvaných kvótách ve společnosti kolují. Je ale evidentní, že mnohé mezinárodní sportovní organizace ke strukturálním krokům přistoupily. Autorka se domnívá, že vhodná varianta opatření ohledně míry zastoupení jednotlivých pohlaví, podpořena dalšími podpůrnými a strategickými kroky, by mohla pomoci k akceleraci změny. Například navýšení počtu delegátů plén, tak jak to udělala například IBU nebo IAAF, může vytvořit více prostoru pro nominaci žen do těchto pozic a zapříčiní to, že ženy budou mít větší zastoupení při projednávání agendy organizace. Zároveň neubíráme a nerušíme místa pro stávající členy, což mnohdy může také způsobit vlnu nevole.

Větší prostor pro diverzitu také přinášejí omezení funkčních období, ať už věková nebo časová. Posledně zmiňované aplikuje už v současnosti na úrovni předsedů a výkonných složek dle výsledku projektu GAMES 73 % respektive 61 % sportovních organizací. Vedení organizací ve sportu je tedy většinou omezeno volebním obdobím. Nicméně je nutno přiznat, že ne všechny sporty omezily možnost počtu opakování těchto volebních období. Takové opatření by totiž opět mohlo pomoci k akceleraci změny.

I přesto, že mnoho respondentek v rámci šetření nevyjádřilo tak silnou podporu oblasti strategických změn, můžeme konstatovat, že například 61 % dotazovaných vyjádřilo svoji podporu konkrétnímu kroku zavedení strategie rovnosti žen a mužů. Více než polovina

dotazovaných žen by tedy přivítala nějaký koncepční materiál, kde by byla nastíněna logická cesta k tomu, jak chtějí jednotlivé organizace rovnosti mužů a žen v jejich specifickém prostředí dosáhnout. Bohužel ji dle výsledků v šetření GAMES má pouze 12 % federací. Přitom evaluace současného stavu a návrh budoucí strategie, by měli být základními kameny každé snahy o změnu.

Kroky, které respondentky označily jako ty, které mají potenciál ke změně se často týkaly pracovního prostředí a to jak nediskriminačního přijímacího řízení a jeho inzerce, flexibilní pracovní doby, rozvoji mateřské/rodičovské politiky nebo vytvoření prorodinných opatření. Důležité bylo také pro respondentky podpora žen ve vedoucích pozicích, stejně jako obsahu, který zdůrazňuje rozmanitost ve sportovním prostředí. Dle autorky je použití gender senzitivního jazyka a doporučení ohledně rovného zobrazení žen a mužů ve sportu velmi důležité. V současné době je například mnoho různých asociací sportovních trenérů, kde dochází k vzájemné podpoře a edukaci jejich členů. Autorka však nenašla žádné informace, že některá z těchto skupin by nesla jméno „asociace trenérů a **trenérek**“ a to i přesto, že čeština, na rozdíl od angličtiny, dokáže rodovou příslušnost rozdělit. Použití inkluzivního názvu podobných organizací stejně tak jako ustanovení alespoň sekce, která by se v rámci těchto organizací věnovala ženám, by mohl být první vstřícný krok k uznání žen jako plnohodnotných partnerů v oboru. Také by to mohl být startovací můstek pro zřízení dalších kroků jako například zavedení mentoringového programu nebo stínování v daném odvětví.

Pozitivním směrem také respondentky vnímaly kroky, které by měly přispět k zajištění kariérních přechodů sportovkyň, trenérek a rozhodčích. Neméně důležitá jsou pak dle respondentek školení, a to nejen samotných žen směrem k rozhodovacím pozicím, ale i vedoucích pracovníků, manažerů a pracovníků. Dle autorky je zde velký prostor pro spolupráci jednotlivých svazů, a to zvláště těch nejlépe financovaných, které by měly být vlivnými hráči nejen na poli sportovním, ale také mimo něj. Bohužel se tak zatím dle

výsledků EIGE (2022) neděje. Autorka by navrhla inspirovat se do jisté míry fungováním IWG, kde se předsednictví i sekretariát mění každé čtyři roky. V rámci České republiky by pak mohlo fungovat měnící se předsednictví mezi jednotlivými sportovními federacemi, které by se po dobu například 6 měsíců až roku měli jako svou prioritu právě rovnost žen a mužů ve sportu. Tímto způsobem by byla zajištěna přenositelnost jednotlivých kroků mezi jednotlivými sportovními organizacemi a zároveň by byla zajištěna větší viditelnost tohoto tématu za předpokladu, že každá z organizací by musela v rámci svého předsednictví splnit určité základní úkoly jako například počet tiskových zpráv, článků, postů na sociálních sítích, uspořádání seminářů atd. Realizace národního akčního plánu skrz takovou spolupráci by mohl být mnohem efektivnější než při jeho realizaci jednou střešní organizací.

V návaznosti na předchozí doporučení a inspiraci od Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity, by autorky navrhovala zřízení online platformy, která by se věnovala fyzické aktivitě a sportování žen od mladých dívek až po zkušené seniorky se všemi specifiky, které jsou pro ženy a jejich plné zapojení do sportovního prostředí důležité. V rámci takovéto platformy by se řešily individuální a společenské bariéry, které ženy od účasti ve sportu odrazují nebo jim v ní brání. Zároveň by se zde vytvořil prostor pro názory žen na samotné dění ve sportu a jeho směřování. Takto zhmotněný silný hlas by pak bylo jistě mnohem těžší ignorovat.

Závěr

Ač si to někteří z nás nechtějí připustit, tak neustále žijeme ve společnosti, které vládou muži a jejich pravidla. Ženy stále nedostávají stejnou odměnu jako muži za práci stejné hodnoty. Musí čelit genderovým stereotypům a jejich procento ve vedoucích pozicích napříč profesemi je velmi malé. Ačkoliv se sportovní prostředí honosí mottem fair play, tak co se týče žen a jejich postavení ve sportu se stále fair rozhodně nehraje. Mezinárodní

olympijský výbor má snahu tuto skutečnost aktivně měnit například pomocí kvót pro účast sportovců a sportovkyň na OH, zastoupení žen v komisích MOV, specifickými doporučeními a usneseními. Aktivně na sebe berou část odpovědnosti i jednotlivé mezinárodní svazy, které také přicházejí s různými dlouhodobými strategiemi a aplikují rozmanité druhy opatření, aby podpořili větší rozmanitost ve vedení sportu. Nejedná se ale většinou o komplexní nástroje jako je například gender mainstreaming, který se vyznačuje tím, že se jedná o koncepční postup, ve kterém jsou jednotlivé prováděné kroky vždy analyzovány z pohledu rovnosti příležitostí mužů a žen. Pokud by se české sportovní prostředí chtělo tématu genderové rovnosti začít věnovat, mělo by využít právě tento komplexní přístup, který zaručí zevrubný přístup k tématu napříč jejími složkami.

Větší počet žen ve sportovních strukturách by mohl mít několik pozitivních dopadů na chod celého sportovního prostředí. Z dlouhodobého hlediska by změněný přístup mohl přilákat větší množství žen do sportu. V době, kdy je nedostatek dětí, rozhodčích a trenérů, je vidina zlepšení této situace velmi lákavá. Větší sportovní základna pak znamená i větší přímé i zprostředkované příjmy pro sportovní organizace. Ženy ve vedení by mohly sportovnímu prostředí prospět svou jinakostí, na kterou mají jednoznačně právo, a mohly by být aktivnější v oblastech, které jsou prozatím na okraji zájmu sportovních organizací.

Zatím ale můžeme dle výsledku autorčina šetření konstatovat, že v rámci malého (n=149) vzorku cílové populace bylo patrné, že ženy ve sportu vnímají své znevýhodněné postavení. Z aktivit, které by mohly přispět k větší genderové rovnováze v českém sportovním prostředí, vybírají spíše ty, které se zaměřují na pracovní process. Autorka potvrdila obě hypotézy této práce a to tu, že české ženy ve sportu hodnotí svoje zastoupení v rámci sportovního prostředí jako nedostačující a podporu na její změnu jako nedostatečnou a

také to, že budou více preferovat strategie zařazené v sekci Cesty pro ženy než v sekci Strukturální změny. Ze získaných informací bylo patrné, že ženy mají zájem o změnu a navýšení jejich počtu ve vedení sportovních organizací, stejně tak o podporu, která by je k tomuto cíli dovedla. Téma rovnosti žen a mužů je tak komplexní a zahrnuje v sobě tolik jednotlivých podkapitol, že je velmi důležité, aby si jednotlivé svazy udělaly svůj vlastní průzkum. Identifikování oblastí, které jsou nejproblémovější a výběr správně se doplňujících, navazujících a navzájem se rozvíjejících kroků je zcela klíčové při cestě ke změně.

Tato práce má několik limitů. Její výzkumná část probíhala pomocí dotazníkového šetření, což sice poskytlo relevantní data, ale nemohlo popsat dané téma do větších detailů. Autorka by proto doporučila navázat na tuto práci kvalitativním šetřením, které by se mohlo realizovat pomocí focus groups napříč ČR. Limitem této práce je také počet respondentek, který je relativně velmi malý. Pro možnost aplikovat dané výsledky na celou vybranou populaci, musela by autorka nasbírat data od většího počtu respondentek. Limitem práce může být i samotné izolování sběru dat pouze mezi ženami. V tomto případě ale autorka vnímá tento postup jako pokus o zaplnění mezery v poznání. Nicméně komplexní šetření, které by zahrnujelo dotazníkové šetření mezi respondenty a respondentkami z celého sportovního prostředí by mohlo ilustrovat, jak a zda se názory lidí ve sportovní společnosti na toto téma liší. Jak již totiž bylo v úvodu práce zmíněno, rovnost žen a mužů není téma jen pro ženy, ale pro celou společnost.

Rovnoprávnost mezi ženami a muži je stále hudba budoucnosti. Ale i tuto hudbu musí někdo složit a tuto cestičku prošlapat tak, jako to mnohé ženy a muži udělali před námi. Sport se jako populární aktivita těší velkému zájmu společnosti. Byla by škoda nevyužít jeho sílu a ukázat společnosti jaké výhody genderové rovnoprávnosti skýtá. Protože i když se to možná nezdá, tak tyto výhody jsou jistě mnohem větší než práce, která k ní vede.

Seznam zdrojů

Advancing Women in Leadership Roles Forum in Europe Vilnius. *Vilnius commitment to change*. Lithuania, Vilnius 9 –11 October 2017 [online] Available at: <https://www.olympic.cz/upload/files/Advancing-Women-in-Leadership-Roles-final-CS.pdf> [Accessed 6 May 2023].

ALL IN: Towards gender balance in sport. (n.d.). *What is ALL IN? - ALL IN: Towards gender balance in sport*. [online] Available at: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/about#> [Accessed 6 May 2023].

ALL IN: towards gender balance in sport. (2019). [online] Council of Europe. Available at: <https://rm.coe.int/czech-republic-gender-equality-in-sport-leaflet-2019-/1680971a5b> [Accessed 6 May 2023].

Burrows, K. (2017). *Safeguarding athletes from harassment and abuse in sport IOC toolkit for ifs and nocs related to creating and implementing athlete safeguarding policies and procedures*. [online] Laussane: International Olympic Committee. Available at: https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC_Safeguarding_Toolkit_ENG_Screen_Full1.pdf [Accessed 6 May 2023].

CAAWS (n.d.). *Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity*. [online] caaws.ca. Available at: <https://www.caaws.ca/> [Accessed 7 May 2023].

Česká školní inspekce. (n.d.). *Tělesná zdatnost zaku_ZS_SS*. [online] Available at: https://www.csicr.cz/CSICR/media/Elektronicke-publikace/2023/TZ_Telesna_zdatnost_zaku_ZS_SS/html5/index.html?pn=92 [Accessed 6 May 2023].

Chráška, M. (2007). *Metody pedagogického výzkumu : základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, pp.163, 170, 175.

Clance, P.R. and OToole, M.A. (1987). The Imposter Phenomenon. *Women & Therapy*, 6(3), pp.51–64. doi:https://doi.org/10.1300/J015V06N03_05.

Commission, E. & Communication, D.-G. (2020). *Striving for a Union of equality : the gender equality strategy 2020-2025*. <https://policycommons.net/artifacts/293190/striving-for-a-union-of-equality/1177380/>. Belgium: Publications Office of the European Union.

czewis. (n.d.). *České ženy ve sportu*. [online] Available at: <http://www.czewis.cz> [Accessed 6 May 2023].

Desvaux, G., Devillard S. & Sancier-Sultan, S. (2010) *Women at the top of corporations making it happen*. McKinsey & Company. [online] Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/women-at-the-top-of-corporations-making-it-happen>[Accessed 14 May 2023]

Dům zahraniční spolupráce. (n.d.). *Sport*. [online] Available at: <https://www.dzs.cz/program/erasmus/sport> [Accessed 6 May 2023].

EIGE (n.d.). *Browse Gender Statistics | Gender Statistics Database*. [online] European Institute for Gender Equality. Available at: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_sp_nat__wmid_nat_fed_fnd/datatable [Accessed 6 May 2023].

EIGE (2017). *Gender in Sports*. EIGE. ISBN 978-92-9493-630-1

EIGE (2022). *Gender Equality Index 2022*. [online] EIGE. Available at: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2022_corr.pdf [Accessed 6 May 2023].

EIGE (n.d.). *Rovnost žen a mužů v oblasti sportu*. Vilnius: EIGE ISBN 978-92-9218-958-7 . [online] Available at: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215937csn.pdf> [Accessed 14 May 2023]

EIGE. (n.d.). *Index rovnosti žen a mužů, 2017: pokrok šnečím tempem*. [online] Available at: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/index_2017_press_release_cs.pdf [Accessed 14 May 2023].

EIGE. (n.d.). *The European Institute for Gender Equality – In Brief*. [online] Available at: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/EIGE-Factsheet.pdf> [Accessed 6 May 2023].

EPAS. (n.d.). *Enlarged Partial Agreement on Sport*. [online] Available at: <https://www.coe.int/en/web/sport/epas> [Accessed 6 May 2023].

EPAS. (2022). *Enlarged Partial Agreement on Sport (EPAS) Simulation of the amount of the 2023 annual contributions for new members of EPAS I*. [online] Available at: <https://rm.coe.int/inf01-simulation-of-the-amount-of-the-2023-annual-contributions-for-ne/1680a9cefc> [Accessed 6 May 2023].

Erasmus plus. (n.d.). *What is Erasmus+*. [online] Available at: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus/what-is-erasmus> [Accessed 6 May 2023].

European athletics. (n.d.). *Council*. [online] Available at: <https://www.european-athletics.com/european-athletics/organisation/council> [Accessed 6 May 2023].

European athletics. (n.d.). *EA Integrity Platform*. [online] Available at: <https://european-athletics.integrityplatform.org> [Accessed 6 May 2023].

European Institute for Gender Equality (2019). *Gender Equality Index*. [online] European Institute for Gender Equality. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>.

Evropská charta sportu. Available at: <https://www.msmt.cz/file/59887/> [Accessed 7 May 2023].

Evropská komise (n.d.). *Pool of Actions: Gender Equality in Leadership Positions*. [online] Available at: <https://games-project.com/2023/01/26/games-consortium-continues-working-on-its-pool-of-actions-to-promote-gender-equality-in-sport-governance/> [Accessed 14 May 2023].

Evropská komise (2014). *Gender Equality in Sport. Proposal for Strategic Action 2014-2020*. Brussels

Evropská komise. (2020). *Gender Action Plan*. [online] Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184 [Accessed 6 May 2023].

Fasting, K.& Knorre N.(2005). *Ženy ve sportu v české republice: zkušenosti sportovkyň*. Praha, Oslo: Český olympijský výbor a Norská sportovní univerzita. ISBN 80-239-5723-6

FIFA (2018). *WOMEN'S FOOTBALL STRATEGY*. [online] Zurich: FIFA . Available at: <https://digitalhub.fifa.com/m/baafcb84f1b54a8/original/z7w21ghir8jb9tguvbcq-pdf.pdf>.

FIVB (2022). *Constitution*. [online] Available at: https://www.fivb.com/-/media/2022/cooperate/fivb/legal/regulations/fivb%202022%20constitution_clean%20version_website_24102022.pdf?la=en&hash=C6B2622367745DCED13B74141EAE4221 [Accessed 6 May 2023].

FIVB. (2023). *News - Volleyball Family continues to champion women on and off the court*. [online] Available at: https://www.fivb.com/en/technical-coach/news_lp_technicalcoach/volleyball-family-continues-to-champion-women-on?id=100725 [Accessed 6 May 2023].

Foltysová, M., Pavlík M. & Simerská, L. (2004). *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, pp.64 - 67. [online] Available at: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika_2004_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf [Accessed 14 May 2023].

Games project. (n.d.). *Games Project - Just another WordPress site*. [online] Available at: <https://games-project.com/> [Accessed 6 May 2023].

Games. (n.d.). *Gender Equality in the EU Sport Policies - Games Project*. [online] Available at: <https://games-project.com/2023/01/09/gender-equality-in-the-eu-sport-policies/> [Accessed 6 May 2023].

Gender Equality strategy. (n.d.). *Gender Equality Strategy*. [online] Available at: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy> [Accessed 6 May 2023].

Hrdličková, L. & Cápová, I., (2019), *Moje Odysea*. Forbes, červen,117

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. & Yee L. (2018) *Delivering through diversity*. McKinsey & Company. [online] Available at: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity#/download/%2F~%2Fmedia%2Fmckinsey%2Fbusiness%20functions%2Fpeople%20and%20organizational%20performance%2Four%20insights%2Fdelivering%20through%20iversity%2Fdelivering-through-diversity_full-report.pdf [Accessed 14 May 2023].

International biathlon union (n.d.). *IBU GENDER EQUALITY Strategy 2021-2026*. [online] Salzburg: International biathlon union. Available at: https://assets.ctfassets.net/cz0vl36hcq0x/HAeN2FAcUiOuIFihHBA/4a98b4f3772404f662eea9ac8a90eb27/IBU_GE_Strategy_2021.2024.pdf [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (2010). *Code of Ethics*. [online] Available at: https://inside.fei.org/system/files/FEI_Update_29Nov2011_IOC_Code_of_Ethics_Eng.pdf [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (2021). *Olympic Agenda 20+5*. [online] International Olympic Committee. Available at: <https://stillmedab.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Olympic-agenda/Olympic-Agenda-2020-5-15-recommendations.pdf> [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (2022a). *Gender equality and Inclusion objectives 2021-2024*. [online] Available at: https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Gender-Equality-and-Inclusion-Objectives-2021-2024.pdf#_ga=2.137793910.777068284.1681659515-236073192.1681659512.

International Olympic Committee (2022b). *Historic milestone: Equal number of men and women appointed by President Thomas Bach for positions in IOC commissions*. [online] International Olympic Committee. Available at: <https://olympics.com/ioc/news/amp/equal-number-of-men-and-women-appointed-for-positions-in-ioc-commissions> [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (2023a). *Ethics 2023*. [online] Available at: https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/Documents/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-ENG.pdf?_ga=2.142171892.777068284.1681659515-236073192.1681659512 [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (2023b). *IOC announces USD 10 million fund to strengthen safe sport and creates working group to coordinate Olympic Movement safeguarding efforts*. [online] International Olympic Committee. Available at: <https://olympics.com/ioc/news/ioc-announces-usd-10-million-fund-to-strengthen-safe-sport> [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (n.d.). *IOC Gender Equality Review Project: IOC Gender Equality Report*. [online] Available at: https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf#_ga=2.146067766.34387606.1567864358-408551781.1459505157 [Accessed 6 May 2023].

International Olympic Committee (2014). *Olympic Agenda 2020*.

https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf#_ga=2.146067766.34387606.1567864358-408551781.1459505157.

IWG (n.d.). *International working group: Women&Sport*. [online] iwgwomenandsport.org. Available at: <https://iwgwomenandsport.org> [Accessed 7 May 2023].

Koca, C. and Lopez de D'Amico, R. (2021). *GUIDELINES FOR GENDER-RESPONSIVE SPORTS ORGANIZATIONS*. [online] www.sportsforgenderequality.org. Ankara: UN Women. Available at: <https://www.sportsforgenderequality.org/guidelines.html#page/1> [Accessed 6 May 2023].

Komise evropských společenství (2007). *CS CS*. [online] Available at: https://www.msmt.cz/uploads/soubory/TVS/2008/Bila_kniha_sport_cze.pdf [Accessed 6 May 2023].

Mačí, J. (2023). *Kluci mají kondici jako holky před 30 lety, ukázaly testy - Seznam Zprávy*. [online] www.seznamzpravy.cz. Available at: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-v-telesne-zdatnosti-porazi-mesto-venkov-gymply-ucnaky-a-praha-vsechny-229579> [Accessed 6 May 2023].

Ministerstvo financí ČR (2023). *Statní rozpočet 2023 v kostce*. [online] p.32. Available at: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2023-03-28_Statni-rozpocet-2023-v-kostce_v02.pdf [Accessed 6 May 2023].

MŠMT (2016). *Koncepce podpory sportu 2016-2025*. [online] www.msmt.cz. Available at: <https://www.msmt.cz/sport-1/koncepce-podpory-sportu-2016-2025> [Accessed 6 May 2023].

MŠMT (2020). *PLÁN PODPORY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024*. [online] MŠMT, pp.36–40. Available at: https://www.msmt.cz/uploads/III_Material_VPR_Plan_rovnosti_FINAL_2021.pdf.

Národní sportovní agentura. (n.d.). *ÚVODNÍ STRÁNKA*. [online] Available at: <https://agenturasport.cz> [Accessed 6 May 2023].

OAKLEY, A. (2016) *Sex, gender and society*. London, New York: Routledge, p 184 . ISBN 978-1-4724-3562-0.

Reframing Sport For Teenage Girls: Tackling teenage disengagement . (n.d.). [online] *Women in Sport*. Available at: <https://womeninsport.org/wp-content/uploads/2022/03/Tackling-Teenage-Disengagement-March-2022.pdf> [Accessed 6 May 2023].

Řezanková, H. (2011). *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3rd ed. Professional Publishing, p.14.

Schonard, M. (2022). *Rovnost žen a mužů*. [online] www.europarl.europa.eu. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu> [Accessed 6 May 2023].

Sport. (n.d.). *Member states of the Enlarged Partial Agreement on Sport (EPAS) - Sport*. [online] Available at: <https://www.coe.int/en/web/sport/member-states> [Accessed 6 May 2023].

Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., Jewett, R., (2017). *A mentorship guide for advancing women in coaching*. The Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity and the Coaching Association of Canada [online] Available at: <https://www.coach.ca/cac-caaws-female-coach-mentorship-project-p160470>[Accessed 14 May 2023].

Tahal, R. (2017). *Marketingový výzkum : postupy, metody, trendy*. Praha: Grada Publishing, p.54.

UEFA (n.d.). *Time for Action: UEFA Women's Football Strategy 2019–24 h*. [online] NYON: UEFA. Available at: https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/Womensfootball/02/60/51/38/2605138_DOWNLOAD.pdf [Accessed 6 May 2023].

UEFA (2016). *UEFA Executive Committee*. [online] UEFA. Available at: <https://www.uefa.com/insideuefa/about-uefa/executive-committee/>.

United Nations (2010). *UN Creates New Structure for Empowerment of Women*. [online] Available at: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2010/7/un-creates-new-structure-for-empowerment-of-women> [Accessed 14 May 2023].

UN Women (2020). *Sport for Generation Equality: advancing gender equality in and through sport*. [online] UN Women. Available at:

<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-sport-for-generation-equality>
[Accessed 6 May 2023].

Úřad vlády ČR (2021). *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 -2030*. [online] Available at: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf [Accessed 6 May 2023].

Vendula, H. (2023). *Mentoringový program spouští registrace pro 3. ročník. Dal mi nadhled a pozitivní přístup, říká stolní tenistka Vacenovská*. [online] www.olympijskytym.cz. Available at: <https://www.olympijskytym.cz/article/mentoringovy-program-spousti-registrace-pro-3-rocnik-dal-mi-nadhled-a-pozitivni-pristup-rika-stolni-tenistka-vacenovska> [Accessed 7 May 2023].

Vohlídalová, M. (2015). *Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření 'ženy a muži v rovnováze'*. [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Available at: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf [Accessed 6 May 2023].

Women In Sport. (n.d.). *Our Publications*. [online] Available at: <https://womeninsport.org/research-and-advice/our-publications/>.

Women in sport. (2015) *Checklist for change*. [online] Available at: https://www.womeninsport.org/wp-content/uploads/2015/11/FINAL_Checklist-for-change_Trophy_Women_031115.pdf?791a8d[Accessed 14 May 2023].

World athletics. (n.d.). *Council*. [online] Available at: <https://www.worldathletics.org/about-iaaf/structure/council> [Accessed 6 May 2023].

www.olympijskytym.cz. (n.d.). *Komise rovných příležitostí ve sportu*. [online] Available at: <https://www.olympijskytym.cz/komise-rovných-prilezitosti-ve-sportu> [Accessed 6 May 2023].

www.vlada.cz. (2014). *Členky a členové Rady vlády pro rovnost žen a mužů | Vláda ČR*. [online] Available at: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/clenky_a_clenove/clenky-a-clenove-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-123042/ [Accessed 6 May 2023].

Young, F. (2017). *What's holding women back* [online] Available at:
<https://www.hivelearning.com/groups/1193838741/card/1311045> [Accessed 14 May 2023].

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Available at:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198#cast1> [Accessed 7 May 2023].

Sekundární

Amsterodamská smlouva (1997) Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> [Accessed 14 May 2023]

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020. (2011) Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29> [Accessed 14 May 2023]

Olympijská charta.(2019) Available at:<https://www.olympic.cz/upload/files/Olympijska-charta-2019.pdf> [Accessed 14 May 2023]

Pekingská deklarace a akční platforma (1995) Available at:
http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/05_prava_zen/BDPfA_E.pdf [Accessed 14 May 2023]

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.(1979) Available at:
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/12424/CEDAW.pdf> [Accessed 14 May 2023]

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). (2009) Available at:
<https://www.mvcr.cz › soubor › sb058-09-pdf> [Accessed 14 May 2023]

Seznam příloh

Výsledky z dotazníku GAMES:

Oblast Strukturálních opatření:

- Má vaše organizace zavedenou politiku/strategii rovnosti žen a mužů, žen ve sportu, rozmanitosti a inkluze (nebo podobnou)? 5 ANO / 2 z nich monitorují
- Zavedla vaše organizace iniciativy pro ženy, aby se dostaly do rozhodovacích pozic? (např. pozice ve výkonném výboru)? 8 ANO
- Má vaše organizace omezené funkční období pro funkci předsedy/předsedkyně? 30 ANO
- Má vaše organizace omezené funkční období pro funkci generálního sekretáře? 3 ANO
- Má vaše organizace omezené funkční období pro všechny funkce výkonného orgánu? 25 ANO
- Má vaše organizace stanovenou věkovou hranici pro předsedu? 4 ANO
- Má vaše organizace stanovenou věkovou hranici pro pozici generálního sekretáře? 3 ANO
- Má vaše organizace stanoven věkový limit pro všechny pozice ve výkonném orgánu? 5 ANO
- Jsou někteří členové výkonného orgánu jmenováni na základě otevřeného výběrového řízení na základě kompetencí, a nikoli volení? 3 ANO
- Je ve vaší organizaci určena osoba, která má celkovou odpovědnost za rovnost, rozmanitost a začleňování? 5 ANO

Oblast Cesty pro ženy:

- Realizovala vaše organizace školení o diverzitě pro vedoucí pracovníky (mužů i žen)? 1 ANO

- Uspořádala vaše organizace nějaké semináře pro členy, aby zvýšila jejich povědomí o důležitosti prosazování rovnosti žen a mužů ve sportu a o opatřeních, která by mohli přijmout? 4 ANO

Oblast Kultura:

- Máte zavedena opatření na podporu žen a mužů v zaměstnaneckých vedoucích pozicích v souvislosti s mateřstvím? 4 pro ženy/ 5 pro ženy i muže
- Znáte pokyny MOV pro zobrazování rovného, spravedlivého a inkluzivního zastoupení žen a mužů ve sportu? 13 ANO
- Organizovala vaše organizace někdy kampaň zaměřenou na rovnost žen a mužů, ženy ve sportu nebo šampiony v oblasti rovnosti žen a mužů? 4 ANO

Gender budgeting

- Zohledňuje vaše organizace při rozhodování o rozpočtu dopad na rovnost žen a mužů?
12 ANO

Rovnost mužů a žen ve vedení českých sportovních organizací



Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění tohoto dotazníku, jehož výsledky budou použity při vypracování mé Magisterské práce na téma „**Rovnost mužů a žen ve vedení českých sportovních organizací - kudy vede cesta změny a pohled na ni z perspektivy žen**“, kterou píše v rámci svého studia na Vysoké škole ekonomické v Praze. Získaná anonymizovaná data také poslouží jako jeden z podkladů při tvorbě akčního plánu v oblasti rovnosti mužů a žen ve sportu.

Tento dotazník je určen pro zjištění pohledu na současnou situaci **pouze mezi ženami** a jeho vyplnění by Vám mělo zabrat přibližně 15 -20 minut.

Jako poděkování za Váš čas a za vyplnění dotazníku bych Vám ráda nabídla pozvánku na setkání žen ve sportu v Americkém centru v Praze, které se bude konat během června. Informace zašlu do mailu.

V případě jakýchkoliv dotazů nebo zájmu o výsledky, mě prosím neváhejte kontaktovat na burgrova@olympic.cz

Předem děkuji za Váš čas a spolupráci.

Ilona Burgrová
Studentka VŠE a předsedkyně Komise rovných příležitostí ve sportu Českého olympijského výboru

E-mail *

Platný e-mail

Tento formulář shromažďuje e-maily. [Změnit nastavení](#)

Pohlaví

žena

muž

jiné

Zhodnoťte zastoupení žen (obecně) v českém sportovním prostředí.

- rozhodně dostatečné
 - spíše dostatečné
 - spíše nedostatečné
 - rozhodně nedostatečné
 - Nevím
-

Je třeba podporovat vyšší účast žen ve sportu v rámci ČR?

- rozhodně je to zapotřebí
 - spíše je to zapotřebí
 - spíše to není zapotřebí
 - rozhodně to není zapotřebí
 - Nevím
-

Je vyšší zastoupení žen ve vedení a na rozhodovacích pozicích v českém sportu podporováno?

- rozhodně je podporováno
 - spíše je podporováno
 - spíše bráněno
 - rozhodně bráněno
 - Nevím
-

Zhodnoťte v rámci ČR zastoupení žen ve sportu působících v pozici **trenérky**.

- rozhodně dostatečné
 - spíše dostatečné
 - spíše nedostatečné
 - rozhodně nedostatečné
 - Nevím
-

Zhodnoťte v rámci ČR zastoupení žen ve sportu působících v pozici **cvičitelky** .

- rozhodně dostatečné
- spíše dostatečné
- spíše nedostatečné
- rozhodně nedostatečné
- Nevím

Zhodnoťte zastoupení žen působících ve **vedoucích a rozhodovacích pozicích** v rámci celého českého sportovního prostředí. (například předsedkyně, členky VV, manažerky, prezidentky atd.)

- rozhodně dostatečné
- spíše dostatečné
- spíše nedostatečné
- rozhodně nedostatečné
- Nevím

Jak byste zhodnotila zastoupení žen v rámci vedení **národních sportovních svazů a střešních organizací**.

- rozhodně dostatečné
- spíše dostatečné
- spíše nedostatečné
- rozhodně nedostatečné
- Nevím

Jak byste zhodnotila zastoupení žen ve vedení sportu na **krajské úrovni**.

- rozhodně dostatečné
- spíše dostatečné
- spíše nedostatečné
- rozhodně nedostatečné
- Nevím

Jak byste zhodnotila zastoupení žen na **klubové úrovni**.

- rozhodně dostatečné
- spíše dostatečné
- spíše nedostatečné
- rozhodně nedostatečné
- Nevím

Po sekci 2 Pokračovat na další sekci

Sekce 3 z 7

Možné strategie



V nadcházející sekci Vám nabídnu několik různých strategií s cílem identifikovat takové, které podle Vašeho mínění **mají potenciál reálně přispět** k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v **českém sportu**. Strategie jsou pro lepší orientaci rozděleny obsahově do třech oblastí.

Po sekci 3 Pokračovat na další sekci

Sekce 4 z 7

OBLAST 1 - STRUKTURÁLNÍ OPATŘENÍ



1.1 KROKY SOUVISEJÍCÍ S ROVNÝM ZASTOUPENÍM, OMEZENÍM FUNKČNÍCH OBDOBÍ, VOLBAMI VÝBORŮ A NÁBOROVÝM PROCESEM

Prosím ohodnoťte jednotlivé návrhy kroků v závislosti zda, dle Vašeho mínění, mají **potenciál reálně ovlivnit a přispět** k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v **českém sportu**.

Hodnotíme jako ve škole kde:

- 1 znamená ANO má potenciál
- 2 znamená ANO spíše má potenciál
- 3 znamená NEVÍM
- 4 znamená NE spíše nemá potenciál
- 5 znamená NE nemá potenciál

Navrhnout a zavést strategii rovnosti žen a mužů pro jednotlivé sportovní organizace. *

	1	2	3	4	5	
Ano, má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ne, nemá potenciál

Změna stanov a vnitřních předpisů tak, aby bylo zajištěno dodržování rovného zastoupení obou pohlaví - kdy rovné zastoupení znamená 40 - 60 % každého pohlaví. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Věkové kvóty, které mohou podpořit zajištění rozmanitosti při rozhodování. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Doporučený počet obnovitelných mandátů - funkčních období - maximálně tři čtyřletá funkční období (tj. celkem 12 let) pro vedoucí a rozhodovací funkce. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Stanovit konkrétní věkové hranice pro vedoucí a rozhodovací pozice, jakož i plánování nástupnictví, aby se podpořili kontinuitu znalostí, priorit a činností vedení organizace. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zajistit rovnoměrné zastoupení obou pohlaví ve všech výborech/komisích a v souladu s tím zajistit rovnoměrné rozdělení rolí a úkolů mezi členy rady/komise, aby se zabránilo tomu, že výkonné funkce (např. předsedy) budou zastávat muži a nerozhodovací funkce ženy. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Jmenovat komisi, která bude zodpovědná za navrhování, dohled a monitorování priorit v oblasti rovnosti žen a mužů - v souladu se strategií rovnosti žen a mužů. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zřídít volební/nominační komisi, aby byla zajištěna transparentnost a nestrannost voleb týkajících se vedoucích a rozhodovacích pozic. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zajistit, aby popis pracovních míst pro dostupné pozice používal genderově citlivý jazyk *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zavedení jasných a transparentních postupů náboru se smíšenými hodnotícími komisemi a komisemi pro pohovory. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zajistit, aby informace o volných pracovních místech byly aktivně inzerovány a komunikovány prostřednictvím organizačních kanálů (tj. online a offline prostředky), veřejně dostupných kanálů a ženských sítí. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Nastavit postupy, které zajistí, aby se dostupné pozice znovu inzerovaly, pokud se do užšího výběru nedostane žádná žena. V souladu s tím vyžadovat písemné zdůvodnění pro seznamy pro nábor a povýšení, které neobsahují ženy. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zvážit význam přijetí strategií, které zahrnují přístup k rodině a flexibilní práci. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Provádět přijímací řízení, která podporují rozmanitost a nediskriminují uchazeče s přerušením kariéry nebo netradiční kariérní cestou.

ANO má potenciál 1 2 3 4 5 NE nemá potenciál

Vytvořit seznam kandidátů a kandidátek, kteří by mohli zastávat vedoucí a rozhodovací funkce.

ANO má potenciál 1 2 3 4 5 NE nemá potenciál

Připomínky k tomuto okruhu:

Text dlouhé odpovědi

Po sekci 4 Pokračovat na další sekci

Sekce 5 z 7

PILÍŘ 2: CESTY PRO ŽENY

AKCE TÝKAJÍCÍ SE PROGRAMŮ ROZVOJE ŽEN A ČLENSKÝCH ORGANIZACÍ

Prosím ohodnoťte jednotlivé návrhy kroků v závislosti zda, dle Vašeho mínění, mají **potenciál reálně ovlivnit a přispět** k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v **českém sportu**.

Hodnotíme jako ve škole kde:

1 znamená ANO má potenciál

2 znamená ANO spíše má potenciál

3 znamená NEVÍM

4 znamená NE spíše nemá potenciál

5 znamená NE nemá potenciál

Školení, mentorské programy, stipendia a programy stínování pro ženy pracující v organizaci, aby se řešilo plánování nástupnictví v rozhodovacích a vedoucích funkcích.

ANO má potenciál 1 2 3 4 5 NE nemá potenciál

Zajistit školení a semináře pro vedoucí a řídicí pracovníky (ženy i muže) o významu rovnosti žen a mužů, rozmanitosti, inkluzivním vedení a hlavních překážkách, kterým ženy čelí v souvislosti s rozhodováním a vedením, Také o překonávání nevědomých předsudků. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zajistit rovnoměrné zastoupení obou pohlaví jako mentorů a školitelů v těchto programech odborné přípravy, mentoringu. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zajistit ad-hoc školení pro ty, kteří se podílejí na poskytování školení (tj. náboráři, inzerenti, mentoři/školitelé...), aby přezkoumali verbální a nonverbální komunikaci a implicitní předsudky *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Nabídnout zaměstnancům i členům vedení možnost absolvovat průběžné odborné vzdělávání, aby si aktualizovali/rozšířili své znalosti o klíčových průřezových tématech týkajících se rovnosti žen a mužů. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Navrhnout programy kariérního přechodu pro ženy, které jsou v organizaci zapojeny jako sportovkyně, trenérky, rozhodčí a funkcionářky, aby se postupně více podílely na vedení a řízení organizace. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Nabídnout členským organizacím návrhy k provádění strategií rovnosti žen a mužů jakož i ke konkrétnímu dosahování stanovených cílů v této oblasti. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Navrhnout školení, mentorské programy, kulaté stoly a akce zaměřené na vytváření sítí v oblasti rovnosti žen a mužů, kterých by se účastnili zástupci a zástupkyně členských organizací - každá organizace by se měla účastnit s reprezentanty obou pohlaví. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Navrhnout programy kariérního přechodu pro ženy, které jsou v organizaci zapojeny jako sportovkyně, trenérky, rozhodčí a funkcionářky, aby se postupně více zapojovaly do vedení a řízení organizace. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Připomínky k tomuto okruhu:

Text dlouhé odpovědi

Po sekci 5 Pokračovat na další sekci

Sekce 6 z 7

PILÍŘ 3: KULTURA



AKCE SOUVISEJÍCÍ S KOMUNIKACÍ, ODSTRANĚNÍM STÁVAJÍCÍCH BARIÉR A ROZVOJÍ GENDEROVĚ INKLUZIVNÍ KULTURY

Prosím ohodnoťte jednotlivé návrhy kroků v závislosti zda, dle Vašeho mínění, mají **potenciál reálně ovlivnit a přispět** k rovnosti žen a mužů ve vedoucích pozicích v **českém sportu**.

Hodnotíme jako ve škole kde:

1 znamená ANO má potenciál

2 znamená ANO spíše má potenciál

3 znamená NEVÍM

4 znamená NE spíše nemá potenciál

5 znamená NE nemá potenciál

Demonstrace závazku vedení organizace k rovnosti žen a mužů prostřednictvím písemných dokumentů/publikací organizace (např. zpráva o cílech v oblasti rovnosti žen a mužů ve výroční zprávě organizace). *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Podporovat ženy ve vedoucích a rozhodovacích pozicích jako vzory a zároveň používat obsah, který zdůrazňuje rozmanitost. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Podporovat postupy zobrazování rovného postavení žen a mužů v souladu se Směrnicemi MOV a podporovat národní média, aby činila totéž. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Přijmout genderově uvědomělý jazyk pro interní a externí komunikaci. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Rozvíjet politiku mateřské a rodičovské dovolené, jakož i možnosti flexibilní práce. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Navrhnout a implementovat strategii proti obtěžování; v souladu s tím zorganizujte aktivity k informování zaměstnanců, členů správní rady a všech příslušných zúčastněných stran o této strategii a o odpovědnosti všech za její dodržování. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Vedení sportovní organizace by mělo formálně prezentovat svůj závazek k rovnosti žen a mužů tím, že jej zahrne mezi své hodnoty. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Zapojit všechny do jednotné spolupráce na prosazování práv žen a zásad rovnosti žen a mužů. *
V souladu s tím jmenovat "šampiony - ambasadory genderové rozmanitosti" z řad zaměstnanců organizace a externích zainteresovaných stran.

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Vytvářet nové nápady/programy na podporu soudržnosti a spolupráce mezi různými pohlavími v organizaci. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Vyhnout se činnostem, které posilují neformální sítě/spojenectví a opakují status quo nerovného zastoupení pohlaví ve vedení a rozhodování sportovních organizací. *

	1	2	3	4	5	
ANO má potenciál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	NE nemá potenciál

Podporovat a realizovat projekty, které nabízejí příležitosti k poskytování vzdělání ve sportu a prostřednictvím sportu ve vztahu k vedoucím a rozhodovacím pozicím ve sportovních organizacích. *

ANO má potenciál 1 2 3 4 5 NE nemá potenciál

Vyčlenit zdroje na pravidelnou podporu programů s činnostmi, které podporují zavádění akčního plánu/strategie rovnosti žen a mužů, aby bylo dosaženo požadovaných cílů. *

ANO má potenciál 1 2 3 4 5 NE nemá potenciál

Připomínky k tomuto okruhu:

Text dlouhé odpovědi

.....

Jaké je sportovní odvětví/sport ve kterém působíte? *

Text stručné odpovědi

.....

Kolik Vám je let? *

- Méně než 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- více než 70
- Jiná...

V jakém kraji ČR bydlíte? *

- Jihočeský kraj
- Jihomoravský kraj
- Karlovarský kraj
- Královéhradecký kraj
- Liberecký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Olomoucký kraj
- Pardubický kraj
- Plzeňský kraj
- Hlavní město Praha
- Středočeský kraj
- Ústecký kraj
- Kraj Vysočina
- Zlínský kraj

Kolik obyvatel má obec/město ve kterém máte svoji sportovní základnu a kde působíte? *

- do 200 obyvatel
- 200 - 500 obyvatel
- 500 - 1000 obyvatel
- 1-2 tisíce obyvatel
- 2-5 tisíc obyvatel
- 5-10 tisíc obyvatel
- 10 - 50 tis obyvatel
- nad 50 tis
- Praha

Jak dlouho Vám přibližně trvá cesta z Vašeho bydliště do místa Vašeho sportovního působení/základny? *

- do 10 min
- 11 - 20 min
- 21 - 30 min
- 31- 40 min
- 41 - 50 min
- 51 - 60 min
- 61 min a více

Jak vzdálené je místo Vašeho sportovního působení/základny od Prahy? *

- do 20 km
- 21 - 50 km
- 51 - 100 km
- 101 - 150 km
- 151 - 200 km
- 201 - 250 km
- 251 - 300 km
- 301 - 350 km
- víc jak 351 km

Jaké role ve sportovním prostředí zastáváte? *

- sportovkyně
- trenérka
- cvičitelka
- funkcionářka
- administrativní pracovnice
- fyzioterapeutka
- masérka
- manažerka
- jiné

Kterou z těchto Vašich funkcí ve sportu vnímáte jako svoji hlavní? *

- sportovkyně
- trenérka
- cvičitelka
- funkcionářka
- administrativní pracovnice
- fyzioterapeutka
- masérka
- manažerka
- jiné

Jak je Vaše činnost ve sportu finančně ohodnocena?

- Bez nároku na honorář
- S honorářem v průměru max 3 tis Kč měsíčně
- S honorářem v průměru max 6 tis Kč měsíčně
- S honorářem v průměru max 9 tis Kč měsíčně
- S honorářem v průměru max 12 tis Kč měsíčně
- S honorářem v průměru max 15 tis Kč měsíčně
- S honorářem v průměru více jak 15 tis Kč měsíčně

Velmi si vážím Vašeho času, který jste tomuto dotazníku věnovala a budu ráda za jakékoliv Vaše připomínky či návrhy na další kroky a aktivity, které Vás k tématu rovnosti žen a mužů napadají.

Text dlouhé odpovědi

Po sekci 6 Pokračovat na další sekci

Sekce 7 z 7

Děkuji Vám za Váš zájem o rovnost žen a mužů ve sportu. Tento dotazník je určen pouze ženám. Pokud máte přesto zájem vyjádřit svůj názor na toto téma, prosím neváhejte mě kontaktovat na emailu **burgrova@olympic.cz**

Popis (nepovinný)