

SANTRAUKA

► KOKIA YRA DABARTINĖ SITUACIJA?

Sporte:

Lyčių nelygybė sporto sprendimų priėmimo struktūrose yra endeminė, ypačingai „viršūnėse“ arba aukščiausios valdybos lygmenyje taptautiniu, nacionaliniu ir vietiniu lygiu.

Pavyzdžiui:

Įžvalgos SWING literatūros apžvalgoje

- Labai nedaug šalių pasiekė 30% moterų atstovavimo valdybose 'kritinę masę', kuri yra plačiai pripažinta lyčių lygybės riba tokiose valdybose (Adriaanse, 2016, Adriaanse, 2018)
- 2010/2012 statistika rodo, kad 1600 nacionalinių sporto organizacijų 45 šalyse moterų sudaro 19.3 %.



Kai moterys renkamos į valdybos pozicijas, joms dažniausiai siūlomos labiau marginalios pareigos, pavyzdžiui, susijusios su moterų sportu, sielovada ar santykiais su žiniasklaida.

Įžvalgos SWING apklausoje

- Moterų, užimančių pagrindines pozicijas SWING apklaustose sporto organizacijose, dalis:

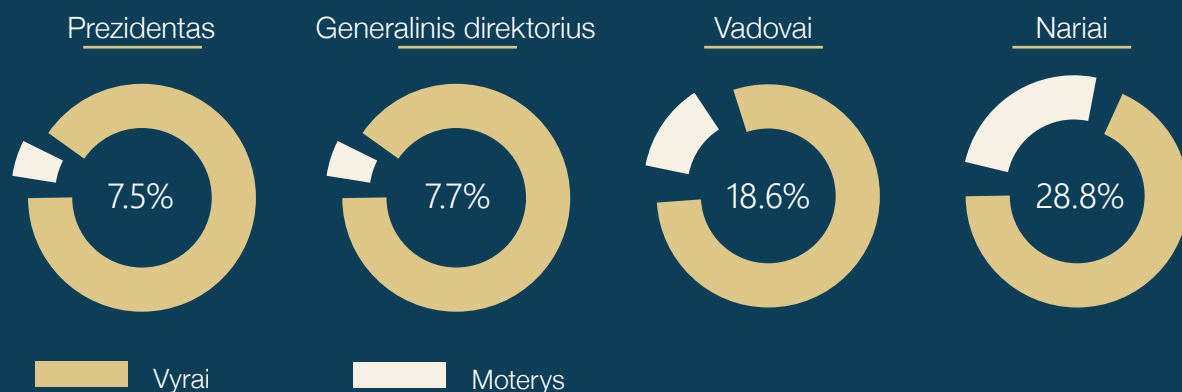


*iš viso buvo apklausta 41 sporto organizacija (9 tarptautinės organizacijos, 24 nacionalinės organizacijos, 6 „vietinės“ organizacijos).

Versle:

Perspektyvos

Moterų, užimančių pagrindines pareigas viešai skelbiamose bendrovėse Europos Sąjungos šalyse, dalis, 2019 spalį



Esamos moterų, dalyvaujančių sprendimų priėmimo procese Europoje ir kitose šalyse, situacijos analizė

► KOKIE VEIKSNIAI ĮTAKOJA MOTERŲ RINKIMUS Į AUKŠČIAUSIAS VALDYBOS POZICIJAS SPORTO ORGANIZACIJOSE?

VEIKSNIAI

- Organizacijos, turinčios tvirtų savanoriškų ir bendruomeninių tikslų, yra labiau linkusios užtikrinti lyčių lygybę.
- Esama šių lygių valdymo patirtis gali būti svarbus elementas būsimiems rinkimams į viršūnių tarybas.

VEIKSNIAI

- Organizacinės kultūros sporte paprastai yra struktūrizuojamos ir atkuriamos pagal vyriškas normas ir idealus.
- Mikrolygmens įrodymai (t.y. asmeninės patirties lygmeniu) yra mažiau pagrįsti, tačiau jie apibūdina, kaip moterys ir vyrai dažnai internalizuoja lyčių normas organizacinėse kultūrose.
- Organizacijas, atstovaujančias pirmiausia „privatiems“ interesams (pavyzdžiui, elitinių nacionalinių lygų valdymo organai), tikėtina yra sunkiau pakeisti – nors pokytis nėra neįmanomas.
- Rinkimų procedūros sporto organizacijose gali būti palankios esamiems nariams ir tiems, kurie turi ryšių su sporto organizacija.



SANTRAUKA



► KOKIE GALIMI SPRENDIMAI?

• Kvotos?

Kvotų veiksmingumo įrodymai yra ginčytini. Daugelis kvotų turėjo įtakos, ir vis dėlto tyrimai rodo, kad kai kurios organizacijos gali suvokti tokią politiką ir įstatymus, kad tai reiškia maksimalius tikslus, arba pakenkti moterų kvalifikacijai. Taip pat lieka neaišku, kaip sporto organizacijų valdybos reaguoja į tokius įstatymus, tačiau yra svarstymų, kad sporto organizacijos pritaiko įstatymus taip, kad vyrai išlaikytų svarbias pozicijas (pavyzdžiui, padidinant valdybos dydį ar sukuriant specialias marginalias pozicijas).



Su laiku susijusių tikslų nustatymas galėtų būti efektyvesnis.

• Kaip pakeisti esamą padėtį?

Tyrimai rodo, kad programos, kuriose nustatoma nelygybės problema dėl moterų įgūdžių trūkumo, dažniausiai būna neveiksmingos.

Vietoje to, kvalifikacijos kėlimas ir sisteminiai pokyčiai (t.y. pokyčiai kultūrose, politikose ir praktikose) galėtų būti veiksmingesni kuriant pokyčius.



Be to, tokie pokyčiai gali būti labai naudingi organizacijoms įvairiais būdais.



Moterys sprendimų priėmimo pozicijose

Keletas konkrečių elementų, norint pakeisti esamą padėtį:

PAGALBA ASMENIUI JO GEBĖJIMŲ ŽEMĖLAPIUI SUDARYTI



ORGANIZACIJOS PATIRTIS IR ŽINIOS

Vidinės žinios ir įprasta konkrečių sporto organizacijų tvarkos patirtis būtų labai naudinga bet kuriam būsimam valdybos nariui. Vietinė ir su sporto organizacija susijusi kontekstinė informacija gali būti laikoma privalumu.



SANTYKIAI / SOCIALINIS KAPITALAS

- SWinG bendruomenė
- Mentorai
- Šeima
- Darbiniai santykiai



ASMENINIAI ĮGŪDŽIAI / ŽMOGIŠKASIS KAPITALAS

- Lyderystė
- Aiškios ateities vizijos matymas
- Autentiškumas
- Lyderystė pavyzdžiu
- Tvirtų santykių užmezgimas
- Transformacinis vadovavimo stilius



REIŠMINGI PRIVALUMAI

- Akademini išsilavinimas
- Patirtis „TedX“
- Įvairi narystė
- Publikacijos



PASIŪLYMAS SISTEMINIAM PROCESO GERINIMUI



- Rinkimų proceso apžvalga: nuostatų (statuto) ir procedūrų skaidrumas
- Įvairovės politikos egzistavimas (ypač tos, kurioje kalbama apie lytį)
- Teigiamų veiksmų nepakanka, reikalingas aiškus egzistuojančių teisės aktų ir/ ar lyčių lygybės strategijos įgyvendinimas

Pastaba: ataskaita buvo parengta 2019 sausio -birželio mėnesiais ir atnaujinta 2020 birželį. Joje buvo naudojami pirminiai ir antriniai duomenų šaltiniai, įskaitant analizuotus straipsnius ir informaciją apie sporto organizacijas, surinktą iš interneto puslapių, organizacijų įstatų, posėdžių protokolų ir kitų dokumentų. Taip pat buvo naudojami interviu duomenys, gauti iš atrinktų sporto organizacijų darbuotojų. Duomenys buvo sujungti ir išanalizuoti pagal literatūros apžvalgą.