

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta humanitních studií

Bakalářská práce

Zastoupení žen ve sportovních organizacích

Tereza Peštová

Vedoucí práce: **Ing. Petr Pavlík, Ph.D.**

Praha, 2023

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Tereza Peštová

Poděkování

Ráda bych poděkovala především vedoucímu své bakalářské práce Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D., za jeho cenné a odborné rady a čas, který věnoval mé práci.

Anotace

Bakalářská práce se věnuje zastoupení žen na různých úrovních sportovních organizacích v České republice. Pojednává o značných rozdílech v zastoupení žen a mužů ve sportovních organizacích pomocí teoretického vhledu a analytického výzkumu. Výzkum pro tuto práci je realizován pomocí kvantitativní metody sběru dat, která jsou nápomocná k popisu situace. Cílem této práce je analýza zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích na různých úrovních sportovních organizací. Výsledkem je zjištění, že zastoupení žen v řídicích pozicích ve většině sportovních organizací ČR je stále velmi nízké, a to pod hranicí 30 % a na těch nejvyšších pozicích dokonce pod 20 %.

Klíčová slova: gender, stereotyp, pracovní trh, politika, segregace, sport, sportovní organizace

Abstract

The bachelor thesis focuses on the representation of women in sports organizations in the Czech Republic. It seeks to highlight the considerable differences in the representation of women and men in sports organizations, using theoretical insight and analytical research. The research for this thesis is carried out using a quantitative method of data collection which is helpful to describe the situation. The aim of this thesis is to analyse the representation of women and men in leadership positions at different levels of sport organizations. As a result, I found out that the representation of women in management positions in most sports organizations in the Czech Republic is still very low, below 30 % and even below 20 % in the highest positions.

Key words: gender, stereotype, labour market, politics, segregation, sport, sports organizations

Obsah

1	Úvod	7
2	Teoretická část	8
2.1	Úvod do genderové problematiky	8
2.1.1	Koncept gender.....	8
2.1.2	Genderové stereotypy.....	11
2.1.3	Genderová socializace.....	12
2.2	Gender a pracovní trh.....	14
2.2.1	Genderová segregace na trhu práce.....	14
2.2.2	Horizontální a vertikální segregace.....	15
2.3	Gender a politika	17
2.3.1	Genderová segregace v politice.....	18
2.4	Sport a sportovní organizace.....	22
2.4.1	Terminologie	22
2.4.2	Typologie sportovních organizací	23
2.5	Gender a sport	24
2.5.1	Zastoupení žen ve sportovních organizacích.....	27
2.6	Shrnutí.....	28
3	Empirická část.....	29
3.1	Metodologie	29
3.1.1	Metodologická východiska.....	30
3.1.2	Použitá metoda	30
3.1.3	Sběr dat.....	31
3.1.4	Výběr vzorku.....	31
3.2	Analýza dat.....	32
3.2.1	Česká unie sportu	32
3.2.2	Sdružení sportovních svazů České republiky.....	38
3.2.3	Česká obec sokolská.....	40
3.2.4	Český olympijský výbor.....	43
3.3	Shrnutí výzkumu	46

4 Závěr	52
Bibliografie.....	54

1 Úvod

Sport je dlouhodobě vnímán jako oblast lidské činnosti, která je v naší společnosti spojená především s muži a tedy s maskulinitou. Není proto překvapivé, že reprodukuje spíše maskulinní stereotypy a vyznačuje se v mnoha ohledech genderovou nerovností. Ve stávajícím genderovém řádu jsou ženy a muži rutinně rozdělováni na základě různých aspektů, což se promítá i do sportu a sportovního prostředí. Sporty jsou například stejně jako pracovní trh, politika či samotné lidské vlastnosti, role a očekávání rozděleny na mužské a ženské (Messner, 2002).

S tímto vědomím jsem se rozhodla, že se ve své práci budu věnovat zastoupení žen ve sportovních organizacích, a konkrétně jejich zastoupení v řídicích pozicích sportovních organizací. Na začátku výběru tématu pro moji práci byla osobní zkušenost s působením v oblasti vrcholového sportu, v roli členky florbalového svazu. Jednalo se o sport společensky považovaný za maskulinní, tedy vhodný spíše pro muže, tudíž jsem na půdě svazu pravidelně narážela na genderové nerovnosti. To vše jsem ale zažívala z pozice sportovkyně, a proto mě zajímalo nahlédnout tuto problematiku i z perspektivy řízení samotných sportovních svazů.

Má bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou. Cílem mé práce bude nejprve uvést celou problematiku do příslušného teoretického kontextu. Na začátku se proto pokusím čtenáře uvést do genderové problematiky obecně, v dalších kapitolách pak představím další oblasti, ve kterých se genderová segregace stále projevuje, čímž si vytvořím základ pro aplikování této teorie a principů v oblasti genderové segregace ve sportu. Ve druhé části práce realizuji vlastní kvantitativní empirický výzkum, ve které se zaměřím na čtyři střešní sportovní organizace ČR – Českou unii sportu, Sdružení sportovních svazů ČR, Českou obec sokolskou a Český olympijský výbor, a rozeberu jejich vnitřní organizační strukturu, konkrétně jejich řídicí složky. Čerpala jsem z veřejně dostupných dat na webových stránkách sportovních organizací, a neuvedená data jsem se pokusila dohledat případně v obchodním rejstříku ČR.

2 Teoretická část

V této části práce se zaměřím na představení teoretických východisek, klíčových pojmů a tezí, které mi poslouží jako základ pro analýzu v empirické části. Cílem této části je také poskytnout ucelený přehled o teoretických základech, které umožní lépe porozumět kontextu vybrané problematiky.

2.1 Úvod do genderové problematiky

Lidé se ve společnosti identifikují a vymezují různými způsoby, přičemž jedním z hlavních je pohlaví. Často je však opomíjeno to, že i když pohlaví odkazuje k biologickým rozdílům mezi ženami a muži, je především sociálním konstruktem, neboť každá společnost si definuje znaky, které mají přináležet biologickému pohlaví (Kimmel, 2011).

Dle Smetáčkové (2016) navíc rozdíly mezi ženami a muži ve společnosti nejsou dány biologickým pohlavím, ale jsou určovány společenskou kategorií zvanou gender: „Abychom mohli určit, zda je tělo ženské, či mužské, musíme již předem mít představu o tom, co mužskost a ženskost definuje“ (str. 42).

2.1.1 Koncept gender

Tato podkapitola je věnovaná konceptu gender, protože je to základní koncept, který používám, a ráda bych si v této souvislosti vyjasnila svá východiska. Začít mohu definicí ze sociologické encyklopedie (2018), která jej pojímá jako: „Koncept, který popisuje skupiny vlastností a chování přiřazených ženám a mužům v závislosti na kulturních normách. Tato definice však dnes již také není úplně aktuální, protože staví na binaritě pohlaví. Dnes však pojem

gender vymezuje i další genderové kategorie, které tuto binaritu narušují (transgender, queer, agender atd.)¹.

Connell (2002) definuje pojem gender jako sociální kategorii, která vychází z konstruovaného vztahu mezi maskulinitou a feminitou: „Gender je struktura sociálních vztahů, které se soustředí na reprodukční arénu a soubor praxí (řízených touto strukturou), které vnášejí reprodukční rozdílnosti mezi těly do sociálních procesů“ (str. 10). Jednoduše řečeno, gender je sociální struktura, organizující princip, který se specificky váže k tělesnosti (Connell, 2002).

Na základě těchto kulturních a historických představ o mužích a ženách a jejich odpovídajících společenských rolích můžeme dle Beauvoir (1989) tvrdit, že ženami a muži se nerodíme, ale stáváme se jimi. Toto tvrzení vychází z teorie sociálního konstruktivismu, podle které se během socializace učíme, jaké jsou role mužů a žen, a jak mají vypadat jejich vztahy. Tento základní rámec, jak se máme jako muži a ženy chovat, je vytvářen po celý náš život v návaznosti na výchovu a prostředí, ve kterém jsme vyrůstali, a každodenně jej potvrzujeme jako již výše zmíněný organizační princip ve všech společenských institucích a sférách (Smetáčková et al, 2007).

Dále se můžeme zaměřit na sociální definice feminity a maskulinity, které tradičně představovaly dva vzájemně se vylučující, dichotomicky polární protiklady. Zatímco samci a samice jsou biologické termíny, které představují fyziologické rozdíly ve velikosti, struktuře a reprodukční kapacitě, ženy a muži odpovídají společenským, historickým a kulturním významům, které jsou spojeny s těmito biologickými rozdíly jen velmi volně a problematicky (Creedon, 1994). Podobně jako Smetáčková (2016) výše Creedon (1994) tvrdí, že vztah mezi pohlavním rozdílem a rozdílem genderu je více než pouhá asociace – pohlavní (fyzický) rozdíl se stává genderovým (sociálním) rozdílem. Biologické znaky

¹ V této souvislosti je také důležité zmínit, že byly pokusy termín gender přeložit jako „rod“, ale tento překlad je nepřesný, protože příliš úzce souvisí s vrozenými atributy člověka (rodit, vrozený atd.). To by vedlo ke ztrátě smyslu samotného pojmu, který má vyjadřovat pravý opak – že ženami a muži se nerodíme, ale stáváme se jimi (DeBeauvoir, 1967). Z tohoto důvodu se tedy v českém kontextu používá původní anglické slovo.

ženy (např. fyzické atributy, velikost, struktura a reprodukční kapacita) vyžadují po jednotlivci, aby vypadal, oblékal se a jednal z hlediska genderu odlišně, než jak je to z biologického hlediska vyžadováno po jednotlivci, který nese znaky muže (Creedon, 1994).

Z hlediska běžné sociální interakce je výmluvné již to, že biologické pohlaví dané osoby je zpravidla nutné odhadovat na základě genderového (sebe)vyjádření (gender expression), které zahrnuje způsob oblékání, účes, držení těla a podobně. Avšak kritéria genderového vyjádření se mohou lišit podle kultury, času a místa, což může být problematické při určování pohlaví v jiných kulturách a historických obdobích (Renzetti & Curran, 2003).

Věc je ale ještě složitější, protože biologické pohlaví nemusí vždy odpovídat tomu jakou genderovou kategorií jedinci s různými genderovými identitami vyjadřují. Navíc společenské role, chování a normy pro muže a ženy nejsou pevným a neměnným stavem, ale spíše dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi nimi (Renzetti & Curran, 2003).

Je proto třeba rozlišit minimálně čtyři věci. Pohlaví, genderovou identitu, vyjadřování/performanci genderové kategorie a sexuální orientaci. Pokud jsou tyto aspekty v souladu s tradičními společenskými očekáváními, hovoříme o cis mužích či cis ženách, což jsou např. muži, kteří mají mužská těla, identifikují se s tradiční maskulinitou a prezentují se jako maskulinní heterosexuální muži. Stejně tak lze říci, že cis muž či cis žena se po všech stránkách ztotožňují právě s tou genderovou kategorií, která jim byl při narození přiřazena neboli se cítí býtí těmi, kým je doktoři při narození na základě pohlavních orgánů označili (Amaze Org, 2019; PinkNews, 2022).

Existuje však také možnost, že se člověk neidentifikuje s přiřazeným pohlavím a jeho genderová identita, vnitřní pocit, genderová performance a sexuální orientace je od něho odlišná. V tomto případě hovoříme o trans muži či trans ženě. Shrnuto, gender nelze určit pouze na základě vnějšího vzhledu člověka, neboť náš přiřazený gender nemusí vždy odpovídat naší genderové identitě, vnitřnímu pocitu, kým se cítíme být. Binární definice genderu je nedostatečná, genderový projev může kombinovat prvky, které se tradičně spojují s maskulinitou a feminitou, a proto používáme mnoho dalších označení jako je např. queer, gender fluid či gender non-binary apod. (Amaze Org, 2019; PinkNews, 2022).

Gender je nedílnou součástí našeho každodenního života. Ovlivňuje nejen naše chápání rozdílů mezi ženami a muži, ale také formuje naše vnímání věcí, symbolů a činností a reprodukuje společenské hierarchie. Společnost nám vštěpuje představy o tom, co je považováno za mužské a ženské, a tyto představy se poté promítají do našeho vnímání a hodnocení okolí (Smetáčková et al, 2007).

Gender však není pouhým klasifikováním a řazením jednotlivců do určitých kategorií, ale je důležité si uvědomit, že zahrnuje také hierarchizaci, která je založena na vztahu k moci. Tento systém pak vytváří sociální nerovnosti a privilegia na základě genderu (Kimmel, 2011).

2.1.2 Genderové stereotypy

Podle Basové (1986) můžeme stereotyp vymezit jako: „Relativně stálou, zakořeněnou a zjednodušující představu, která se týká popisu určité skupiny lidí. Všichni členové patřící do této skupiny lidí jsou charakterizováni na základě takzvaných skupinových charakteristik“ (str. 3). Tyto představy pak hrají významnou roli jako předem daná schémata vnímání a v mnoha ohledech nám usnadňují společenskou interakci. Zároveň však díky tomu, že slouží k generalizaci, zjednodušování a redukování rozdílů mezi lidmi, mohou mít za následek vznik sociálních nerovností.

Genderové stereotypy definují Deaux a Kite (1987, in Renzetti & Curran, 2003) jako: „Soubor přesvědčení, které poskytují charakteristiku pouze dvou rozdílných lidských bytostí, a to maskulinní muž a femininní žena“ (str. 20). Jde tedy o zjednodušující představu, že se lidské bytosti dělí pouze na muže a ženy. K této stereotypní představě také přispívá teorie identifikace Zigmunda Freuda, který v ní ženy popisuje jako: „Méněcennou odchylku od mužské normy“ (Bem, 1993, str. 59).

Je však nutné dodat, že v naší kultuře nelze najít jedinou univerzální představu o tom, jak by feminita či maskulinita měla vypadat a jakou mají hodnotu (Smetáčková et al, 2007). Kimmel (2011) však připomíná, že v každé společnosti lze identifikovat tzv. hegemonní maskulinitu a preferovanou feminitu, které společnost považuje za normativní a přirozené, a proto se očekává, že se jimi budou všichni muži a ženy poměřovat a vyrovnávat se s nimi. V naší kultuře je

hegemonní maskulinita tradičně spojována s atributy dominance, úspěchu, ambice, aktivity či racionality. Naopak preferovaná feminita zase spíše asociuje pozitivitu, starostlivost o druhé, pasivitu či emocionalitu (Smetáčková et al, 2007).

Naše genderová schémata formují způsob, jakým vnímáme a interpretujeme sociální svět kolem nás, a to jak v dětství, tak i v dospělosti. Tato schémata mohou vést k přetrvávání genderových stereotypů, což znamená, že ti, kteří se odlišují od stereotypního obrazu muže nebo ženy, mohou být vnímáni jako odlišní nebo dokonce nepřírození (Výrost et al, 2019).

Děti jsou náchylnější k přijímání genderových stereotypů, pokud jejich rodiče sami naplňují tradiční obraz muže a ženy, který zahrnuje vykonávání předpokládaných společenských rolí, jsou o nich přesvědčeni a mají na děti vliv. K silným genderovým stereotypům přispívá výchova, která se soustředí spíše na behaviorální než biologické rozdíly mezi pohlavími. Tyto stereotypy jsou v naší společnosti velmi silné a jsou také podporovány médii, což znamená, že mají výrazný sociální a kulturní vliv (Basow, 1986).

2.1.3 Genderová socializace

Giddens (2005) socializaci definuje jako: „Proces vývoje od stádia bezmocného novorozence až po osobu, která si dobře uvědomuje sebe samu a orientuje se ve své vlastní kultuře“ (str.39). Socializací se rozumí začleňování jedince do společnosti skrze předávání společenských hodnot a norem. Jedná se o celoživotní proces, avšak genderová socializace začíná již v raném dětství. Projevuje se ze strany společnosti například jako očekávané jednání od příslušného pohlaví, nebo také prostřednictvím dětského oblečení, knížek, hraček apod. (Renzetti & Curran, 2003).

Jak již bylo výše zmíněno, odlišný přístup k chlapcům a děvčatům přichází již od narození. Jedním z nejtypičtějšých příkladů je barva oblečení, která je prisuzována jednomu z pohlaví, dívkám barva růžová a chlapcům modrá. Málokdo dnes ví, že historicky byly dívky spojovány s barvou modrou, jakožto znakem jemnosti, čistoty (viz Pana Marie), a naopak chlapci byli odíváni do barvy růžové, která kdysi značila mužnost (Oakley et al, 2000; Rhode, 1999).

Psychologické teorie se zabývají vlivem sociálních a kulturních faktorů na chování mužů a žen a zkoumají, jak tato chování vznikají skrze procesy socializace, při nichž se děti učí genderovým pozicím a identitě z prostředí rodiny, školy a jiných institucí. Jedním z těchto procesů je také učení se, co znamená být děvčetem/ženou nebo chlapcem/mužem, jinými slovy týká se budování genderové identity. Pro tento proces uvádí Renzetti & Curran (2003) tři obecné typy teorií. Psychoanalytická teorie genderové identity, jejíž zakladatelem byl Sigmund Freud (1856–1939), v jeho pojetí tvrdí, že dítě prochází během svého vývoje několika stádii, kde se zpočátku chování dívek a chlapců výrazně neliší a jsou citově napojeni především na matku a teprve od čtvrtého roku vědomě nabývají genderové identity. Odlišný přístup nabízí teorie sociálního učení, která říká, že osvojení si genderové kategorie (maskulinity či feminity) u dětí je mnohem komplexnější než prosté učení a zahrnuje procesy imitace, modelování a posilování. Třetím typem je kognitivněvývojová teorie, podle které se děti učí genderu a zároveň jeho stereotypům v rámci procesu poznávání a porozumění sociálnímu světu, kterým jsou obklopeny. Aby porozuměli svému okolí, snaží se vytvořit si představu o tom, jak svět funguje, a tedy i jak mají muži a ženy vypadat, a jak se mají chovat. Vytvářejí si tzv. schémata. Jedním z klíčových je pro děti právě schéma pohlaví. Děti tento proces hledání vzorců dělají přirozeně a dle Bem (1993): „Jakmile se začnou určité kategorie a pravidelnosti objevovat, spontánně si v souladu s nimi vytvářejí i představu o vlastním já a soubor sociálních rolí“ (str. 112).

V souvislosti s teoriemi budování identity je žádoucí zmínit také teorii optických skel (Bem, 1993). Optickými skly Bem (1993) rozumí určitá schémata, která lidé v dané kultuře automaticky aplikují v každodenním životě a v sociálních interakcích, protože je považují za „přirozená“. Tyto předpoklady jsou generačně dány a na základě nich vnímáme realitu. Během socializace jsou tato skla dětem vštěpována, a ty je následně přijímají jako normu. Bem uvádí tři genderová optická skla: „Genderovou polarizaci (dítě se učí, že existují ve společnosti dvě protichůdné kategorie – muži a ženy, a upevňuje tak konvenční představy o genderu), sklo androcentrismu (mužskostřednost, ženy a muži jsou v naší společnosti situováni do nerovnocenných pozic, maskulinita je jako norma lidství), sklo biologického esencialismu (rozdíly mezi pohlavím jsou považovány

za biologicky dané a vrozené, tudíž se celý genderový řád zdá být neměnný“ (Renzetti & Curran, 2003, str. 103 - 106).

Důležitým pojmem v procesu socializace je také identifikace, kdy se děti učí chování a hodnotám prostřednictvím identifikace s jinou osobou, obvykle autoritou nebo jiným vzorem. V tomto pojetí se dívky identifikují s matkou a chlapci s otcem (Výrost et al, 2019). Po dosažení dospělosti a začlenění se do společnosti proces socializace nekončí, ale doprovází jedince po celý život. Během procesu socializace lidé nejen přijímají kulturu a prvky z okolí, ale také hledají nové informace. Každý jedinec v závislosti na svých potřebách a nárocích ovlivňuje chování těch, kteří na něj působí a starají se o něj (Sekot, 2008).

2.2 Gender a pracovní trh

Pracovní trh je ukázkou toho, jak fungují genderové mechanismy při segregování žen a mužů do různých sektorů, povolání a úrovní řízení. Je přitom pravděpodobné, že fungují i v oblasti sportu. Ženy mají v mnoha sportech stále nižší mediální pokrytí, jsou často podhodnocené a nezískávají stejnou pozornost a finanční ohodnocení ve srovnání s mužskými sportovci. Existují genderově podmíněné stereotypy a předsudky, které ovlivňují pracovní pozice nebo finanční odměny v oblasti sportu a jeho organizacích. Genderové rozdíly v příjmech a v prestiži pracovních pozic mohou být výsledkem širšího sociálního kontextu, kde jsou ženy vnímány jako méně schopné a kompetentní než muži. Proto je důležité zkoumat nerovnosti na pracovním trhu i v oblasti sportu, abychom pochopili, jak tyto mechanismy fungují a jak je případně eliminovat.

2.2.1 Genderová segregace na trhu práce

V 90. letech minulého století se česká společnost se vstupem do Evropské Unie vrátila k demokratickým hodnotám, mezi které samozřejmě patřila i genderová rovnost. Základním pilířem této politiky rovných příležitostí jsou stejná práva na práci, profesi, vzdělání a právo na rovné ohodnocení jejich práce. Přesto, že jsou tato práva dnes zakotvena *de iure*, není doposud této rovnosti plnohodnotně dosaženo *de facto*. Například práce vykonaná ženami je stále méně finančně

ohodnocována než totožná práce vykonaná muži. Stejně tak na pracovním trhu mají ženy menší pravděpodobnost zastávat pracovní pozice na vyšších úrovních kariérního žebříčku (Štamberková, 2002).

Jednou z příčin rozdílného platového ohodnocení je právě genderová segregace pracovního trhu, proto mluvíme o duálním pracovním trhu, který zapříčiňuje, že ženy i muži jsou koncentrováni v různých pracovních pozicích a zaměstnáních a na různých úrovních vedení bez ohledu na jejich skutečné schopnosti a kvalifikaci (Renzetti & Curran, 2005).

Jako příklad můžeme použít koncept kariéry. V naší kultuře je kariéra často vnímána jako: „Nepřerušovaný a lineární postup, který vyžaduje kumulaci vzdělání, praxe a kontaktů“ (Pavlík, 2006, in Smetáčková et al, 2007, str. 12). Tato představa o kariéře však nepříznivě dopadá na ženy, které jsou v naší společnosti nuceny přerušovat pracovní kariéru, kdy odcházejí na rodičovskou dovolenou. Přerušování kariéry je nadřizovanými často vnímáno jako ztráta kvalifikace a praxe. To vede k tomu, že se ženské kariéry v klíčovém období mezi dvacátým a třicátým rokem zpomalí a ženám unikne příležitost dosáhnout nejvyšších pozic v různých profesích (Pavlík, 2006, in Smetáčková et al, 2007).

Křížová (2009) uvádí, že jedním z faktorů, které vedou k genderovým nerovnostem na pracovišti, je rozdílné zacházení s muži a ženami. Tyto nerovnosti se v průběhu času stále udržují a nezřídka dále prohlubují, čímž vzniká začarovaný kruh, kde jsou nerovnosti zároveň příčinou i důsledkem genderové segregace na trhu práce. Při zkoumání genderových nerovností je velmi důležité brát v úvahu pojetí dělby práce na pracovním trhu, které rozlišuje horizontální a vertikální segregaci. Toto dělení je klíčové pro pochopení toho, jak se genderová segregace projevuje na pracovním trhu.

2.2.2 Horizontální a vertikální segregace

Jak již bylo výše zmíněno, rozlišujeme dva hlavní typy segregace, a sice horizontální a vertikální. Toto rozdělení se týká rozdílných pracovních podmínek, příležitostí pro kariérní postup a finančních odměn v různých oblastech trhu práce (Kuchařová & Zamykalová, 2000).

Horizontální genderová segregace znamená, že jsou ženy a muži koncentrováni v různých sektorech ekonomiky, v různých povoláních v rámci stejného sektoru či na různých pozicích v rámci jednoho povolání. Z hlediska sektorů ekonomiky je zřejmé, že ženy jsou více zastoupeny v oblastech, které souvisejí s péčí o druhé, zatímco muži spíše v technických a silových oborech. To je odrazem tradiční představy, že ženy přirozeně nakloněny péči o druhé a muži mají přirozeně zájem o techniku a moc. Čím více je mužů či žen koncentrováno v určitém povolání, tím více se toto povolání ve společnosti vnímá jako vhodné pro dané pohlaví. To může být způsobeno nejen představami o ženských a mužských vlastnostech/charakteristikách, ale také finančními, časovými a dalšími podmínkami pro výkon daného povolání. Ženy jsou spojovány s feminitou, tedy s emocionálností a trpělivostí při práci s dětmi a mají více zkušeností s péčí o domácnost a rodinu, proto jsou společensky vhodná ženská povolání například učitelka nebo zdravotní sestra (Smetáčková et al, 2007).

Renzetti & Curran (2003) dále uvádí tzv. oborovou segregaci na základě pohlaví, ke které dochází když: „Ženy a muži vykonávají v určitém oboru či odvětví stejnou pozici, ale ve skutečnosti je náplň jejich práce jiná“ (str. 280). V rámci jednoho oboru se ženy seskupují v hůře placených a méně prestižních specializacích. Jako příklad můžeme použít segregaci v rámci stejného sektoru v oblasti zdravotnictví, pro které je typické rozdělení žen a mužů na zdravotní sestry a doktory, či v rámci stejného povolání, kdy je typickým příkladem sdružování žen v profesích jako jsou dětské lékařky, praktické lékařky vs. muži jako chirurgové apod. (Renzetti & Curran, 2003).

Vertikální segregace trhu práce znamená, že muži častěji zastávají vedoucí pozice, zatímco ženy zpravidla zastávají nižší pracovní pozice. Příčinou tohoto rozdílu jsou opět genderové stereotypy, které spojují autoritu, racionalitu a odstup s maskulinitou a evokují, že jsou nezbytné pro řídicí pozice. Zároveň se také předpokládá, že pracovníci na řídicích pozicích budou věnovat výrazně více času práci, což se neslučuje s péčí o domácnost a rodinu, které jsou vnímány jako ženské záležitosti (Smetáčková et al, 2007).

Ve spojitosti s vertikální segregací se používá termín skleněný strop (Renzetti & Curran, 2003). Používá se k popisu umělých bariér, které brání kvalifikovaným ženám v kariérním postupu na vedoucí pozice. Tyto bariéry mohou být vytvořeny různými faktory, jako jsou stereotypy, genderová

diskriminace, nedostatečná podpora ze strany nadřízených anebo nedoceňování ženské práce. Definice Českého statistického úřadu (2016) pro tento termín zní: „Skleněný strop je bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu. Zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic“. Skleněný strop tak znamená, že i když jsou ženy kvalifikované a zkušené, mají menší šanci a pravděpodobnost na postup do vyšších pracovních pozic než muži, právě kvůli těmto bariérám (Kanter, 1977; Weiler & Mitchell, 1992).

Další termín, který se používá k popisu genderové nerovnosti na trhu práce, a který odkazuje na situaci, kdy jsou muži v určitých profesích preferováni před ženami, je skleněný výtah. Tento jev vede k tomu, že jsou muži ve svých profesích skrytě zvýhodňováni a snáze dosahují vyšších pozic než ženy, nehledě na jejich vzdělání, zkušenosti atd. (Williams, 1992).

Závěrem lze říci, že genderová segregace na pracovním trhu způsobuje to, že se ženy a muži koncentrují do odlišných oborů a profesí kvůli nerovnoměrnému přístupu k pracovním příležitostem a příjmům, nebo že ženy často nedosahují oproti mužům nejvyšších pracovních pozic v rámci jedné profese. Tento jev se vyskytuje napříč mnoha odvětvími a může být způsoben stereotypy spojenými s očekáváním ohledně rolí obou pohlaví. Ženy jsou často koncentrovány na méně placených a prestižních pracovních pozicích, a to například kvůli představě, že jejich hlavní role je se starat o rodinu a domácnost, zatímco mužům jsou otevřené manažerské a lépe placené pracovní pozice, neboť ti se mohou plně soustředit na budování své kariéry.

Dalším aktuálním problémem na trhu práce je tzv. gender pay gap (GPG), neboli genderový mzdový rozdíl. Tento termín představuje rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou žen a mužů, který je vyměřen z hrubé mzdy nebo platu před odečtením daní a sociálních odvodů. V rámci EU činí GPG pro rok 2020 v České republice 16,4 %. Unijní průměr představuje 13 % (ČSÚ, 2022).

2.3 Gender a politika

Politika a gender jsou úzce spjaté, protože politika se týká moci a organizování lidí, a stejně tak i oblast sportu je plná mocenských hierarchií. V obou oblastech

se jedná o to, kdo má kontrolu a rozhodovací pravomoc, a jak jsou mocenské struktury organizovány a udržovány. I v oblasti sportu pravděpodobně hrají svoji roli genderové nerovnosti a stereotypy, které ovlivňují, kdo má přístup k určitým sportům, jak jsou sportovci a sportovkyně placeni, a kdo má možnost z takových pozic o těchto záležitostech rozhodovat. Tento problém se odráží opět například v rozdílných platových podmínkách, ale i v menších příležitostech pro kariérní růst a možnostech rozhodování o klíčových záležitostech, jak v oblasti politiky, tak sportu.

2.3.1 Genderová segregace v politice

Společenské faktory ovlivňují podíl žen v politice. Charakteristika politické kultury a modernizace dané společnosti rámuje celý proces volby kandidátů do politických funkcí v demokratických režimech. Bývalý komunistický režim k ženám – političkám zaujímal zdánlivě pozitivní postoj. Komunistická strana Československa zavedla kvóty pro třicetiprocentní zastoupení žen v parlamentu a podobná situace byla v celém socialistickém bloku. Nicméně na vládní úrovni a na úrovni Ústředního výboru KSČ byla situace již méně uspokojivá než na stranické nebo parlamentní úrovni a těmto politickým institucím stále dominovali staří muži, takže kvóty na ženy neměly vliv na reálný podíl žen na rozhodování a fungování systému (Rakušanová, 2006).

Po pádu socialistického režimu v české politice skončily direktivní kvóty, a to se okamžitě projevilo snížením počtu žen v politice a v politických institucích. Po stabilizaci demokratického režimu se ženy začaly do politického prostředí pomalu vracet a od poloviny devadesátých let jsme opět svědky nárůstu žen, které se v politice angažují. Nicméně jejich podíl na politickém rozhodování je stále velmi nízký v porovnání se standardem EU a je to také jeden z hlavních důvodů, proč se Česká republika umísťuje na konci většiny žebříčků genderové rovnosti. Index rovnosti žen a mužů (EIGE, 2022), který oceňuje EU a členské státy body 1 až 100, kdy 100 bodů by znamenala úplná rovnost žen a mužů, zhodnotil Českou republiku 57,2 body, čímž toto tvrzení potvrzuje. V rámci EU je Česká republika na 23. místě z celkových 27 členských států (EIGE, 2022).

Jak zmiňuje Rakušanová (2006): „Ve vrcholné politice České republiky se rovněž setkáváme s výrazným genderovým rozdělením sfér. Zatímco muži jsou spojováni s tzv. silovými resorty především v oblasti ekonomiky a hospodářství, ženy jsou na úrovni parlamentu i vlády spojovány s humanitárními sférami a s tzv. politikou péče. Humanitární sféra je také jak muži, tak ženami vnímána jako méně prestižní“ (str. 18).

Existuje několik faktorů, které ovlivňují nízký počet žen v rozhodovacích politických funkcích. Tyto faktory komplikují ženám vstup do politiky a lze je rozdělit do tří typů, které se vzájemně prolínají. Patří mezi ně individuální překážky, které poukazují na nízké sebevědomí žen a vztah k politice, dále společenské překážky nebo také sociálně strukturální bariéry, které zahrnují předsudky, tradiční model rodiny, působení v mužském kolektivu a třetí jsou institucionální překážky, které souvisí s nominačními procesy a s volebním systémem (Fórum 50 %, 2023).

Institucionální rámec se týká nastavení politického systému, jako je například diverzifikace politické scény a proces nominace kandidátů na kandidátní listiny. Zahrnuje také dopad volebního systému na zastoupení žen, protože volební systém má větší vliv na účast žen v politice, než se obvykle předpokládá. Volební systém tak ovlivňuje výběr kandidátů v politických stranách, a nakonec i počet zvolených žen do politických funkcí (Rakušanová, 2006).

V české společnosti není ekonomická soběstačnost žen tak důležitým faktorem jako v jiných zemích, kde jsou ženy častěji ekonomicky závislé na mužích. I když v České republice mají ženy poměrně vysokou úroveň mateřské dovolené v porovnání s jinými evropskými zeměmi, stále jsou zvyklé se automaticky vracet zpět do pracovního procesu. Vyšší míra vzdělání u žen může mít vliv na to, zda se budou více angažovat v politickém dění, neboť podle politologů existuje souvislost mezi rostoucím vzděláním a zájmem o institucionalizovanou politiku a aktivním podílením se na ní (Hašková et al, 2006).

Jako další sociálně-strukturální bariéru pro účast žen v politice, uvádí Rakušanová (2006) postoje a předsudky české společnosti. Ne všichni lidé v České republice jsou ochotni akceptovat myšlenku, že by ženy měly mít rovnoprávný přístup ke klíčovým pozicím v politice a podílet se na rozhodování.

V české společnosti stále přetrvávají tradiční představy o rodině a mohou mít vliv na to, jak ženy vnímají své možnosti a role v politice.

Individuální bariéry si můžeme vysvětlit jako stereotypní vnímání ženy v roli hlavní pečovatelky o rodinu a domácnost. I když by mohl být patriarchální model rodiny spojován spíše s mužskou populací, i řada žen vnímá starost o domácnost a rodinu jako výhradně ženskou odpovědnost. Mezi klíčové faktory, pokud se žena rozhodne působit ve vrcholové politice po delší dobu, můžeme uvést toleranci a podporu ze strany rodiny. Političky často pocítují, že čas věnovaný politickým jednáním a dalším pracovním povinnostem jim ubírá čas, který by mohly věnovat své rodině (Rakušanová, 2006).

Rozdílná měřítká pro ženy a muže mohou také některé ženy odradit od politické kariéry, neboť je pro ně mnohem těžší získat si potřebný respekt a prosadit si své názory než pro muže. Ženy jsou v politice posuzovány často jinak než muži a mohou tak být degradovány kvůli svému žensství. Pokud jsou navíc ženy ve výrazné menšině v mužském kolektivu, musí se vypořádávat se stereotypy a předsudky spojenými s ženským pohlavím, bez ohledu na to, zda je samy naplňují (Hašková et al, 2006).

Výše uvedené lze shrnout tak, že kulturní hodnoty ve společnosti jsou systematicky propojené se stupněm rozvoje společnosti. Společenský status žen, tedy postavení žen ve společnosti hraje důležitou roli ve vztahu k participaci žen v politice. Rozdělení rolí mezi ženami a muži v rodině, ve veřejném životě a na pracovním trhu, různá očekávání a požadavky na obě pohlaví, to vše působí v současném genderovém systému a negativně ovlivňuje vstup žen do politiky (Norris, 2004).

I přes současné nepříznivé podmínky pro ženy v politice existuje řešení, které již aplikují některé země a úspěšně tak dosáhly vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích. Začaly aktivně podporovat ženy ve vstupu do politiky, a to na všech třech úrovních. Klíčové však je začít na institucionální úrovni, která představuje hlavní překážku. Řada z nich proto uplatňuje nějaký druh kvót, které jsou nejúčinnějším nástrojem pro zvýšení zastoupení žen v politice. Mnohé také aktivně podporují zapojení mužů do péče o děti a domácnost, umožňují sladění politického a osobního života, jako je například možnost hlídání dětí během zasedání, a podporují vzdělávání potenciálních političek, jejich

mentoring a vytváření ženských sítí. Další důležitou roli hrají také kampaně zaměřené na podporu ženských kandidátek (Fórum 50 %, 2023).

Existuje několik typů kvót. Zpravidla by však měly být vždy genderově neutrální. Jejich cílem je odstranit systémové překážky, které zabraňují angažovat se jednomu pohlaví v politice. Bývají často zavedené jen dočasně do té doby, než je dosažena minimální hranice a měly by být v případě nedodržení podmíněny sankcemi. Kvóty lze rozdělit z hlediska závaznosti na: „Legislativní, které jsou závazné pro všechny politické strany, zakotvené v ústavě nebo ve volebním zákoně“ či na: „Vnitrostranické, které jsou dobrovolné a jedná se čistě o rozhodnutí jednotlivých politických stran. Mohou být aplikovány při sestavování kandidátních listin do voleb na různých úrovních a/nebo na zastoupení žen a mužů v orgánech strany“ (Hybášková, 2009, str.17).

Jiný způsob dělení dle Hybáškové (2009) je na jednoduché či dvojité kvóty, kde: „Jednoduché kvóty zajišťují pouze poměr žen a mužů na kandidátních listinách. Dvojitě kvóty zajišťují nejen poměr žen a mužů, ale určují i jejich umístění na kandidátních listinách, tzv. zipový systém, ve kterém se kandidátky a kandidáti střídají (str. 17).

Aby však kvóty byly efektivní, je stěžejní nastavit jejich výši. „Podstatou je zajistit, aby zastoupení žen (respektive mužů) v rozhodovacích pozicích překročilo hranici 30 %. Tato hranice je považována za kritické minimum, a jen nad tímto je daná skupina schopna účinně prosazovat své zájmy. Za vyrovnanou hranici zastoupení žen a mužů je považováno 40 %“ (Hybášková, 2009, str. 29).

Ženy tedy sice mají právo se podílet v rámci politiky na rozhodování o záležitostech týkajících se celé společnosti, avšak jelikož jsou v politice podprezentovány, nemohou reálně ovlivnit většinu agend a musí se přizpůsobit většině. V ČR jich v politice působí průměrně jen 20 % (Šprincová, 2012, str. 8).

Kvóty v České republice plošně zavedeny nejsou. Genderovou kvótu při obsazování stranických orgánů uplatňuje Česká strana sociálně demokratická. Strana zelených aplikuje vnitrostranické kvóty při volbě orgánů strany a při obsazování kandidátních listin (Hybášková, 2009, str. 19).

2.4 Sport a sportovní organizace

Sport je významným fenoménem nejen současné doby a jeho popularita mezi lidmi stále roste, bez ohledu na věk, pohlaví, vzdělání apod. Existuje celé spektrum nabídek sportovních aktivit, které se neustále rozšiřuje o nové a nové druhy sportů. Sportovní aktivity je možné rozdělit podle následujících kritérií: dle období (letní, zimní), prostředí (venkovní, halové), dle počtu zúčastněných osob (individuální, kolektivní), forem (organizované, neorganizované). Jiným pojetím sportu je jeho rozdělení z hlediska dosažených výkonů, a to na rekreační, výkonnostní, vrcholové či profesionální (Flemer & Valjent, 2010).

Z analýz mnoha sportovních historiků a sociologů vyvozuje Creedon (1994) dvě opakující se témata. Tím prvním je, že: „Sport je výrazem sociokulturního systému, ve kterém se vyskytuje“, a druhým, že: „Sport odráží rituály a hodnoty společnosti, v nichž je vyvinut“ (str. 5). Sport ovlivňuje náš jazyk, styl oblékání, ale také například koncept našich hrdinů a hrdinek, ke kterým vzhlížíme.

2.4.1 Terminologie

V odborné literatuře se setkáváme s mnoha různými definicemi sportu, podle toho, na jaké aspekty kladou autoři důraz. Jako příklad můžeme použít definici od Sekota (2008), který definuje sport jako: „Institucionalizovanou pohybovou aktivitu motivovanou zvýšením celkové kondice, osobním prožitkem či cíleným výsledkem nebo výkonem“ (str.10). Zde bychom však mohli namítat, že tato definice je nedostatečná, neboť se nehodí například na všechny druhy sportu. Například hraní šachů bychom za kondiční aktivitu asi nepovažovali. Dále pak vylučuje i jiné formy tělesných aktivit, neboť se zaměřuje pouze na institucionalizované formy, přitom existuje celá řada neorganizovaných sportů.

Pro srovnání můžeme proto uvést poněkud rozsáhlejší definici z Evropské charty sportu, která sport vymezuje jako „všechny formy tělesné činnosti, které ať již prostřednictvím organizované činnosti či nikoli, si kladou za cíl projevení či zdokonalení tělesné i psychické kondice, rozvoj společenských vztahů nebo dosažení výsledků v soutěžích na všech úrovních“ (Evropská charta sportu, 1992).

I zde však narážíme na problém nedostatečnosti a nekomplexnost této definice, v souvislosti s tím, na jaký druh sportu bychom ji chtěli aplikovat (opět např. hraní šachů či soutěžení v online hrách apod.). Zároveň klade důraz na výsledky a soutěžení, a proto téměř nezohledňuje možný zábavný a rekreační aspekt sportu. Mnoho lidí se věnuje sportu pouze pro radost a volnočasově, aniž by se zaměřovali na dosahování výsledků.

Na základě různých teorií lze obecně říci, že ve světě existují dva přístupy pojetí sportu: první je založený na hře, soutěži a výkonu, díky čemu se toto pojetí stává soutěžním sportem se všemi jeho znaky, jako jsou trénink, výkon, soutěž apod. Druhý přístup vysvětluje termín sport jako etymologické vysvětlení samotného slova, které znamená rozptylovat se či bavit se (Dovalil, 2004; Sekot, 2008).

V této práci vycházím z pojetí od Sekota (2008), který tvrdí, že: „Sport může znamenat pro každého jedince něco odlišného na základě jeho osobních hodnot, které jsou však vždy zasazeny do určitého kulturního rámce, na jehož základě se vyvíjejí. Někteří lidé chápou sport jako výdej lidské energie, jiní jako prostředek mezilidských vztahů či stvrzení vlastní identity a individuálních rozdílů“ (str. 9).

Toto pojetí podporuje i Eger (1998), podle kterého: „Sport představuje určitý fenomén, který je nedílnou součástí společnosti. Slouží jako prostředek k interakci mezi jednotlivci a posiluje jejich sounáležitost v rámci komunit. Zejména pro mladé lidi může být sport důležitým nástrojem k nalezení svých životních cílů a směrů a vyhnout se tak sociálnímu odcizení“ (str. 10).

2.4.2 Typologie sportovních organizací

Pokud se zaměřím na organizovaný sport, což je oblast mého zájmu, je zřejmé, že existuje široká škála různých typů a druhů sportovních organizací, které lépe či hůře zajišťují jeho fungování. Můžeme uvést například: „Občanská sdružení, organizace s mezinárodním prvkem neboli mezinárodní sportovní federace, rozpočtové nebo příspěvkové organizace tzv. resortní sportovní střediska zřízená např. pro vrcholové sportovce, družstva apod.“ (Durdová, 2002, str. 87).

Durdová (2002) nabízí i alternativní rozdělení sportovních organizací podle úrovní. Sem patří zastřešující (či střešní) sportovní organizace – tento typ organizace sdružuje více nezávislých sportovních svazů, sportovních klubů a tělovýchovných jednot a servisuje širokou škálu různých druhů sportů. Střešní organizace jsou zpravidla napojeny na ústřední orgány státní správy a získávají dotace ze státního rozpočtu ČR, firem či soukromníků. Příklady takových organizací v ČR mohou být např. Česká unie sportu (ČUS, transformovaný Český svaz tělesné výchovy), Česká obec sokolská (ČOS) či Sdružení sportovních svazů České republiky (SSS ČR).

Jako další typ Durdová (2002) uvádí samostatnou sportovní asociaci, která je charakteristická tím, že: „Je omezena pouze na jeden určitý druh sportu. Jedná se např. o sportovní svazy, federace, unie či asociace sdružené v ČUS. Na nejnižší úrovni stojí sportovní kluby a tělovýchovné jednoty, které mohou sdružovat i více sportů najednou a jsou financovány ze zastřešující sportovní asociace, ze střešní organizace ale i přímo ze státního rozpočtu“ (str. 88).

Klíčovým aktérem ve sportovním prostředí na mezinárodním poli je Český olympijský výbor (ČOV). Jeho cílem je rozvíjet a šířit olympijské ideály v České republice. Hraje důležitou roli při reprezentaci země na mezinárodních sportovních akcích, protože je jediným uznávaným subjektem Mezinárodního olympijského výboru (MOV), řídit olympijské hnutí v České republice. ČOV zároveň spolupracuje se všemi sportovními subjekty v zemi, aby podporoval rozvoj českého sportu (ČOV, 2023).

2.5 Gender a sport

Řada autorů tvrdí, že sport více než kterákoliv jiná společenská instituce zachovává mužskou nadřazenost a ženskou podřadnost. Tento argument je v zásadě založen na myšlence, že sport představuje silné médium, přes které fyzické rozdíly žen a mužů zasahují do sociálních a kulturních očekávání společnosti (Creedon, 1994).

Sport se v minulosti utvářel v rámci vztahů mezi muži a ženami a byl tak ovlivněn tradičními představami o maskulinitě a feminitě, které působily na celou společnost, což ukazuje i Sekotův (2008) výrok, že: „Na základě historicky

zakotveného hodnotového soudu o pohybových zdatnostech a sportu celkově jsou pak mužům přisuzovány výkonnostně náročné sporty, které jsou naopak pro ženy chápány jako nevhodné“ (str. 12).

Sport je tedy obecně vnímán jako aktivita spojená především s maskulinitou tedy s mužskými vlastnostmi a odráží tak tradiční konstrukce maskulinity a feminity, které zdůrazňují a posilují rozdíly mezi ženami a muži. V naší společnosti je běžné rozlišovat mezi muži a ženami ve všech oblastech a sport tak není výjimkou. Už jen to, že drtivá většina sportů je rozdělena do mužských a ženských kategorií vytváří představu, že jsme rozdílní, a v konečném důsledku nerovní. V soutěžním sportu jde zpravidla o dominanci, sebeovládání, ale velmi často také o tvrdost, násilí či dokonce agrese, a tyto vlastnosti jsou v naší kultuře spojovány s tradiční maskulinní rolí a považovány tak za ryze mužské. Zároveň to ale může vést k normalizaci násilí a agrese v rámci sportovních aktivit (Renzetti & Curran, 2003, str. 492).

Reprodukce mužské nadřazenosti ve sportu, vzhledem k socio-kulturním interpretacím není omezena biologií. Sport reprodukuje ideologii mužské nadvlády, protože působí jako stálá a oslavovaná připomínka, že muži jsou biologicky, a tedy esenciálně lepší než ženy. Nakonec se tato fyzická, biologická „přirozená“ nadřazenost mužů ve sportu proměňuje i v „přirozenou“ nadřazenost mužů v rámci společenského řádu (Creedon, 1994, str. 77).

Vzhledem k argumentu, že definice maskulinity a feminity jsou vázány na způsob, jakým je lidské tělo vnímáno a zastoupeno, ve sportu není těžké pochopit, jak jsou pohlavní (fyzické), genderové rozdíly a genderové hierarchie převedeny do extrémních kulturních forem ve sportovních organizacích (Creedon, 1994).

Rozdíly mezi ženami a muži jsou často objasňovány prostřednictvím jejich rozdílné biologie, avšak biologické a sociální faktory spolu úzce souvisí a jsou vzájemně propojeny. Tím, že společnost rozlišuje zpravidla jen dvě genderové kategorie, nelze automaticky upřednostňovat jednu kategorii před druhou nebo je nějakým způsobem hierarchizovat (Renzetti & Curran, 2003).

Stejně tak je to i v oblasti sportu. Ten sehrává důležitou roli, protože je spojován s určitou prezentací těla, jako je síla, kontrola, spolehlivost, agrese, houževnatost, disciplína a kompetence. Tyto vlastnosti jsou společensky vnímány jako mužské a jsou považovány za důležité pro mužskou identitu a roli v životě. Tyto představy jsou dle Seymour (1998) vytvářeny a posilovány rodiči a následně

učiteli a učitelkami. Ti podporují a přisuzují určité formy chování jedincům na základě jejich přiděleného pohlaví, nebo je naopak i odrazují, což má významný vliv na rozvoj dítěte. Tato genderová internalizace má vliv na to, jak děti samy sebe vnímají, i jak se mají chovat při sportovních aktivitách. Může ovlivnit jejich sebevědomí, motivaci a schopnost angažovat se v určitých sportovních odvětvích. Jak upozorňuje Sekot (2008), tato zakořeněnost se nachází již v běžném slovníku, kterým hodnotíme sportovní aktivity – správně hozený míč hodnotíme slovy: „Hraje to jak chlap“, zatímco v opačném případě komentujeme situaci: „Hraje to jak holka“ (str. 12).

Sport je důkazem, že fyzická nadřazenost mužů se přetavuje do sociální nadřazenosti. Zvýšený zájem a míra účasti žen představují pouze povrchní sociální změnu, protože k hluboké ideologické změně nedošlo. Masová média byla používána jako jeden z prostředků, jak odolat ideologickým změnám, protože mediální praktiky, produkce, obsahy a zprávy stále zachovávají představy o pohlavní, genderové odlišnosti a genderové hierarchii (Creedon, 1994).

Klíčovým bodem podle Creedon (1994) je, že k tomuto uznání dojde pouze tehdy, když se fyzičnost žen spojí s tradičním stereotypním přesvědčením o ženském těle a jeho vhodném použití – elegantním a esteticky příjemným způsobem. Z těchto důvodů by nemělo být překvapivé, že ženy dostávají větší společenské přijetí a mediální pokrytí, když se účastní takových ženských sportů, jako je gymnastika a krasobruslení. To však zjevně neplatí pro ženy, které používají svá těla jako nástroje fyzické výkonnosti nebo síly, což jsou vlastnosti, které jsou vyžadovány v mužských sportech, jako je například basketbal a rugby.

Dalším aspektem, který je možné v této souvislosti diskutovat, je ekonomický rozměr věci. Transparency International ČR (2020) uvádí otázku přerozdělování financí ve sportu jako jedno z klíčových témat. Společnost více investuje do mužských sportů a ty také často přitahují větší zájem diváků, který se také projevuje rozdělením větších finančních obnosů za reklamy a vysílací práva, což vede k výrazně lepšímu odměňování sportovců než sportovkyň. Zároveň také sportovní odvětví nabízí mužům celou řadu možností zaměstnání, jako jsou trenéři, maséři, ale také manažeři a předsedové samotných sportovních organizací.

2.5.1 Zastoupení žen ve sportovních organizacích

Sportovní organizace hrají klíčovou roli pro fungování sportu jako takového a určují pravidla a směřování celého odvětví. Proto je důležité, aby byly tyto organizace řízeny zástupci různých skupin sportujících. V mnoha sportovních organizacích je zastoupení žen stále velmi malé, což má za následek to, že tak mají omezený vliv na rozhodování a tvorbu pravidel (Rada EU, 2020).

Je tedy nezbytné, aby sportovní organizace zlepšily zastoupení žen v pozicích s rozhodovací pravomocí, aby mohly skutečně reprezentovat a reflektovat potřeby a zájmy celého sportovního společenství. V současném sportovním prostředí je stále patrný nerovnoměrný podíl mužů a žen na vedoucích pozicích uvnitř sportovních organizací. Toto tvrzení můžeme podložit i pracovním plánem EU v oblasti sportu pro rok 2021–2024, který byl přijat 1. prosince 2020 Radou evropských ministrů, kde uvádí, že jeden z jejich hlavních cílů je: „Zvyšovat podíl žen ve vedoucích pozicích a mezi trenéry, podporovat rovné podmínky pro všechny sportovce a zlepšit mediální pokrytí žen ve sportu“ (Rada EU, 2020).

MOV na požadavky o zapojení žen do řídicích pozic zpočátku nereagoval. Až po několika letech začal uznávat, že ženy by měly mít přístup k pozicím členů MOV a měl by se zvýšit jejich podíl v řídicích orgánech národních olympijských výborů a obecně v dalších sportovních organizacích. Ženy byly poprvé zvoleny do členství MOV až v roce 1981. V roce 1995 se dokonce členkou MOV stala česká olympionička Věra Čáslavská. MOV si byl vědom neuspokojivé situace týkající se nedostatku žen ve vedoucích funkcích, a tak v roce 1996 vydal doporučení pro národní olympijské výbory, aby do roku 2000 bylo zajištěno alespoň 10 % zastoupení žen v řídicích funkcích a do roku 2005 až 20 %. Tento cíl se bohužel většině zemí nepodařilo splnit, avšak určitý pokrok zaznamenán byl (Dovalil, 2004, str. 141-142).

Můžeme také poukázat na to, že v případě USA jsou nejpopulárnější sporty jednoznačně mužské – americký fotbal, basketbal, baseball. Muži v nich soupeří a ženy zastávají role roztleskávaček. V USA zároveň existují dva typy fotbalu. Ten americký je pro muže a evropský, kterému ale říkají soccer, byl dlouhou dobu doménou žen a pokusy jej etablovat jako mužský sport několikrát zkrachovaly (Creedon, 1994).

2.6 Shrnutí

V teoretické části mé práce jsem se zaměřila na představení konceptů, které následně budu využívat v empirické části. Klíčovým tématem byla problematika pohlavně – genderového systému propojená s konceptem genderové identity. V rámci této problematiky bylo nutné zdůraznit, že gender je ve společnosti rozdělen do dvou kategorií, a to na feminitu a maskulinitu. Důležitou součástí bylo východisko, že ženství a mužství je neustále konstruované a proměnlivé.

Hlavním cílem této práce je zjistit, jaké je zastoupení žen na různých úrovních sportovních organizací v ČR. Zastoupení žen ve sportovních organizacích je totiž dlouhodobě nízké, což je odrazem nerovnosti mezi ženami a muži v této oblasti. Ženy mají menší šance dostat se na vedoucí pozice nebo se například prosadit jako trenérky či rozhodčí, i přes jejich kvalifikaci. Tato nedostatečná diverzita může mít negativní dopad na sport jako celek. Proto je důležité podporovat a přijímat opatření, která zvyšují zastoupení žen ve sportovních organizacích a zajišťují, aby měly rovné příležitosti jako muži.

3 Empirická část

V této části představuji metodologický rámec práce, popisuji vybranou výzkumnou metodu a v neposlední řadě prezentuji svůj vlastní výzkum, který poskytuje přehled o problematice zastoupení žen ve sportovních organizacích na řídicích pozicích. Hlavním cílem empirické části je tedy prezentace výsledků vlastního výzkumu a zodpovězení výzkumné otázky.

3.1 Metodologie

Pro svůj výzkum jsem se rozhodla využít kvantitativní výzkumnou strategii. Zmapuji zastoupení žen na různých úrovních sportovních organizací v ČR, kde se nejprve zaměřím na 4 hlavní střešní sportovní organizace ČR, o kterých jsem se již zmínila v teoretické části, a to konkrétně – ČUS, SSS ČR, ČOS a ČOV, dále pak na jejich sdružené sportovní svazy a sportovní asociace a budu prezentovat vypočtené četnosti.

Před započítáním samotného výzkumu je klíčovým krokem stanovení cíle výzkumu. Ten nám pomůže k vymezení výzkumné otázky nebo otázek, které jsou následně hlavním zaměřením výzkumu. Výzkumnou otázku formulujeme tak, aby identifikovala specifický problém, jev či souvislost, kterou chceme prostřednictvím výzkumu zkoumat. Výzkumná otázka je základem, který poskytuje směr a strukturu výzkumu (Hendl, 2005).

Cílem mého výzkumu je zjistit, procentuální zastoupení žen z pohledu řídicích pozic ve sportovních organizacích, nikoliv samotných sportovců. Cílem výzkumu je tedy také zodpovězení mé výzkumné otázky, kterou jsem si stanovila následovně: Jaké je zastoupení žen na různých úrovních sportovních organizací v ČR? Přičemž na nejvyšších úrovních postupuji vyčerpávajícím způsobem a u nižších se jedná o výběrové vzorky.

Výsledky výzkumu jsem zpracovala do tabulek, které jsem sama vytvořila a dále analyzovala. Z analyzovaných dat jsem následně také vytvořila grafy, které slouží k větší přehlednosti celkových procentuálních výsledků a jejich shrnutí.

3.1.1 Metodologická východiska

Jelikož jsem si pro svoji empirickou část zvolila kvantitativní výzkumnou strategii, je pro ni charakteristické, že se zaměřuje na objektivní a měřitelné aspekty sociální reality. Tento přístup využívá standardizovaných měřících nástrojů a snaží se kvantifikovat jevy a procesy, které jsou předmětem zkoumání.

Kvantifikace vychází z epistemologických východisek pozitivismu a inspirované v metodologii přírodních věd, za pomoci kterých se zpravidla snaží vysvětlit a najít kauzální vztahy mezi jevy. Hlavním rysem kvantitativního výzkumu je hypoteticko-deduktivní přístup, pro který je typické: „Empirické ověřování vědeckých teorií, respektive empirické testování hypotéz odvozených (dedukovaných) z teorií s cílem je podrobit falzifikaci (tj. pokusu o vyvrácení), případně formulovat teorie nové“ (Novotná et al, 2020, str. 29). Má ambice je však skromnější, protože mi jde hlavně o zmapování situace v ČR a budu využívat především četnosti.

3.1.2 Použitá metoda

Existují různé přístupy ke klasifikaci výzkumných metod. Harding (1986) uvádí, že tyto metody lze rozdělit do dvou kategorií, které se týkají sběru dat a jejich analýzy, a to na kvantitativní a kvalitativní. Hendl (2004) o těchto metodách hovoří jako o: „Dvou základních výzkumných paradigmatech“ (str. 21).

Jelikož mým záměrem bylo popsat situaci ohledně zastoupení žen a mužů na různých úrovních sportovních organizací, použila jsem k tomu metodu kvantitativního sběru dat. Data jsem sbírala nejprve z webových stránek 4 střešních sportovních organizací a dále i vybraných jednotlivých sportovních svazů a sportovních asociací.

Při výběru této použité metody můžeme argumentovat, že se její výběr hodí právě v případě, když zkoumáme doposud nedostatečně popsané jevy, či pro zkoumání známých jevů, avšak v nových kontextech. Použití této metody je přínosné, pokud je zapotřebí přistupovat k danému problému z perspektivy průzkumu, tedy exploračně. V roli průzkumníka nejprve zmapujeme nový terén,

v případě mého výzkumu data o organizační struktuře vybraných sportovních organizací, než se budeme snažit porozumět utváření zákonitostí v něm (Špaček in Novotná et al, 2020, str. 107).

Analýza poskytuje rozsáhlý a stále se rozšiřující soubor metod určených pro zpracování dat ve velkém měřítku. Při kvantitativním zpracování dat představuje analýza především dvě klíčové role: „Poskytuje nástroje, jak vůbec uchopit velké množství standardizovaně shromážděných údajů o velkém množství případů a umožňuje uvažovat o zobecnění z náhodně vybraného souboru případů na celou populaci. Výstupy statistických nástrojů k oběma těmto cílům směřují, přestože hlavní náplní většiny statistických učebnic je cíl druhý, tedy zobecnění“ (Novotná et al, 2020, str. 234).

3.1.3 Sběr dat

Pro provedení genderové analýzy řídicích pozic sportovních organizací vycházím z vlastních dat, která jsem shromáždila pro účely tohoto výzkumu. Pro každou z vybraných střešních organizací a dalších sportovních svazů a asociací jsem zjišťovala následující informace: počet členů ve výkonném výboru, komisi a dalších řídicích pozicích, které jsem rozřadila na muže a ženy a následně jejich četnosti sečetla a procentuálně vyčíslila. Data jsem sesbírala v průběhu května 2023 z webových stránek konkrétních organizací a svazů, stanov, výročních zpráv či z obchodního rejstříku ČR.

3.1.4 Výběr vzorku

Svůj vzorek jsem zacílila nejprve na 4 střešní sportovní organizace a svazy v nich sdružené a sice ČUS, SSS ČR, ČOS a ČOV. Dále pak na jejich vnitřní strukturu, řízení organizace, výkonné výbory, komise, rady a další řídicí pozice. Tyto organizace jsem zvolila právě proto, že představují hlavní a největší střešní organizace v České republice, které mají zásadní vliv na organizování sportu, vytváření pravidel, rozdělování finančních prostředků atd. Zároveň díky širokému spektru sdružených svazů a sportovních disciplín má výzkum právě tohoto vzorku

větší dosah. Pro tento vzorek jsem se zároveň rozhodla podle zásad účelového výběru (Novotná et al, 2020, s. 295).

Dále jsem se zaměřila na mnou vybrané jednotlivé sportovní svazy a asociace, které jsem do výzkumu zařadila podle více kritérií. Celkově jsem jich vybrala 24. Jednak se jedná o svazy, které jsou v ČR, co do počtu členů jejich základny, největší, mají veliký dosah ve společnosti a jsou viditelnými aktéry na mezinárodním poli. Zároveň jsem záměrně volila druhy sportů, které jsou společensky chápány buď jako typicky feminní či maskulinní sporty.

Analyzovala jsem také četnosti žen v členských svazech SSS ČR, sportovní odbory, komise a jejich zástupkyně a zástupce vedené pod ČOS, jednotlivé sporty na programu OH a také složení unie profesionálních trenérů ČOV.

3.2 Analýza dat

Při analýze výzkumných dat je důležité dodržovat předem stanovená pravidla, která zahrnují systematičnost, objektivitu a kvantifikaci. To znamená, že všechny zkoumané vzorky jsou vybírány a analyzovány stejným způsobem. Výsledky jsou následně prezentovány v tabulkách a grafických zobrazeních, ve kterých není promítnuta subjektivita výzkumníka (Reifová, 2004).

Při prezentaci výsledků analýzy jsem kladla důraz na maximální přehlednost a srozumitelnost, proto zobrazuji všechna data v tabulkách a jednoduchých grafických znázorněních. Veškeré tabulky a grafy v této práci jsou mé vlastní.

3.2.1 Česká unie sportu

V následujících třech tabulkách jsou uvedena data o vnitřní organizační struktuře sportovní organizace ČUS. Ta představuje: „Největší střešní a servisní sportovní organizaci v ČR, která vznikla v roce 2013. V ČUS jsou dobrovolně sdružené sportovní svazy s celostátní působností, sportovní kluby a tělovýchovné jednoty i jejich sdružení. Organizace je občansky otevřená, demokratická, nezávislá

a nepolitická. Hlavním posláním ČUS je vytvářet optimální podmínky ke sportovní činnosti“ (ČUS, 2023).

Tabulka č. 1: Složení výkonného výboru ČUS.

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Předsednictvo:	15	88 %	2	12 %
Rada:	4	100 %	0	0 %
Revizní komise:	5	71 %	2	29 %
Poradní orgány:	17	89 %	2	11 %
Celkem:	41	87 %	6	13 %

Zdroj: vlastní

První tabulka se zabývá samotným složením jednotlivých orgánů ČUS podle jednotlivých řídicích složek. Ta je složena z výkonného orgánu – předsednictvo, které má nejdůležitější rozhodovací moc. Dále pak z poradního orgánu – Rada a Poradní orgány, a z kontrolního orgánu – Revizní komise, ty hrají v rozhodování menší roli. Výsledek je uveden v procentech. Jak je patrné z tabulky č. 1, v předsednictvu ČUS je pouhých 12 % žen a v Radě, což je nejvyšší poradní orgán, dokonce není žádná. V Revizní komisi je 29 % žen. Celkově je ve vedení ČUS jen 13 % žen.

Tabulka č. 2: Organizační struktura ČUS

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Pražská tělovýchovná unie, z.z	15	71 %	6	29 %
Jihočeská krajská organizace ČUS	16	89 %	2	11 %
Jihomoravská krajská organizace ČUS	3	100 %	0	0 %

Karlovarská krajská organizace ČUS	7	70 %	3	30 %
Krajská organizace ČUS kraje vysočina	3	100 %	0	0 %
Královehradecká krajská organizace ČUS	6	67 %	3	33 %
Krajská organizace ČUS libereckého kraje	21	78 %	6	22 %
Moravskoslezská krajská organizace ČUS	18	100 %	0	0 %
Olomoucká krajská organizace ČUS	13	100 %	0	0 %
Pardubická krajská organizace ČUS	11	92 %	1	8 %
Plzeňská krajská organizace ČUS	10	77 %	3	23 %
Středočeská krajská organizace ČUS	8	67 %	4	33 %
Ústecká krajská organizace ČUS	2	67 %	1	33 %
Zlínská krajská organizace ČUS	9	75 %	3	25 %
Celkem:	142	82 %	32	18 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 2 uvádí data organizační struktury ČUS, která je rozdělena podle jednotlivých krajů České republiky. Z tabulky č. 2 je patrné, že v rámci celé krajské organizační struktury ČUS působí pouze 18 % žen. V Jihomoravské krajské organizaci ČUS, Krajské organizaci ČUS kraje vysočina,

Moravskoslezské a Olomoucké krajské organizaci ČUS dokonce není ve vedení ani jedna žena. Naopak nejlépe jsou na tom Královehradecká, Středočeská a Ústecká krajská organizace ČUS, které ve svém vedení mají 33 % žen. Celkově je ve vedení ČUS ve všech krajích ČR 18 % žen.

Tabulka č. 3: Svazy ČUS

Zastoupení:	muži	ženy	Celkem žen v %
Česká asociace amerického fotbalu z.s.	13	1	7 %
Česká asociace cheerleaders, z.s.	3	29	91 %
Česká basketbalová federace, z.s.	19	8	30 %
Česká boxerská asociace, z.s.	22	2	8 %
Česká federace koulových sportů, z.s.	6	0	0 %
Česká gymnastická federace	10	11	52 %
Česká jezdecká federace	20	26	57 %
Česká triatlonová asociace	21	1	5 %
Český atletický svaz	60	17	22 %
Český florbal	60	9	13 %
Český krasobruslařský svaz, z.s.	4	4	50 %
Český svaz aerobiku a fitness, FISAF.cz, z.s.	2	25	93 %

Český svaz házené, z.s.	54	14	21 %
Český svaz juda	39	4	9 %
Český svaz ledního hokeje, z.s.	67	7	9 %
Český svaz moderní gymnastiky, z.s.	2	39	95 %
Český svaz tanečního sportu, z.s.	10	5	33 %
Český svaz vodního póla	8	0	0 %
Český svaz vzpírání	6	0	0 %
Český šermířský svaz, z.s.	5	7	58 %
Český tenisový svaz, z.s.	5	3	38 %
Český volejbalový svaz	18	1	5 %
Fotbalová asociace České republiky	26	2	7 %
Svaz kulturistiky a fitness České republiky, z.s.	11	5	31 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 3 obsahuje mnou vybrané sportovní svazy sdružené pod ČUS. Jedná se o svazy, které jsou v ČR největší a zároveň jsou vybrány ty sporty, které jsou zpravidla chápány jako feminní či maskulinní sporty.

Za pozornost stojí hned několik věcí. Sportovní organizace jako jsou Fotbalová asociace ČR, Český svaz ledního hokeje, Český svaz házené, Český volejbalový svaz, Český florbal, Český atletický svaz, Česká basketbalová federace, Česká triatlonová asociace, které tvoří základnu klasických velkých

sportů, nepřesahují kritickou hranici 30 % žen ve svém vedení. Naopak se většina z nich drží pod 10 %.

Dále z tabulky č. 3 můžeme vyvodit, že všechny silové a bojové sporty, tedy ty typicky maskulinní, ve kterých je kladen důraz na sílu, tvrdost, násilí, agresivitu (viz kapitola č. 2.5. *Gender a sport*), pod které spadá Česká asociace amerického fotbalu, Česká boxerská asociace, Český svaz juda opět nedosahuje hranice ani 10 % žen. Česká federace koulových sportů a Český svaz vzpírání například nemají ve vedení ženu ani jednu. Podobně je na tom i Český svaz vodního póla.

Naopak výsledků se zastoupením žen nad 30 % dosahují Český svaz tanečního sportu (33 %), Český tenisový svaz (38 %) či Svaz kulturistiky a fitness ČR (31 %).

Poměrně genderově vyrovnaných výsledků dosahují Česká gymnastická (52 %) a jezdecká federace (57 %), Český krasobruslařský svaz (50 %), Český šermířský svaz (58 %).

Vysokého zastoupení žen je ve svazech, které jsou zase naopak vnímány jako typicky feminní, jelikož jejich charakteristické znaky jsou jemnost, ladnost a ženskost. Patří mezi ně Česká asociace Cheerleaders (91 %), Český svaz aerobiku a fitness (93 %) a Český svaz moderní gymnastiky (95 %).

Pro shrnutí můžeme uvést, že ČUS sdružuje celkem 75 svazů, 7 491 tělovýchovných jednot a klubů a 14 000 sportovních oddílů. Celkově je pod ČUS evidováno přes 1 mil. evidovaných osob (ČUS, 2023). Pro můj výzkum jsem se však zaměřila pouze na členy a členky v řízení samotné organizace. Konkrétně na předsednictvo, radu, revizní komise a poradní orgány (viz tabulka č. 1). Dále je jeho struktura také rozdělena podle jednotlivých krajských zastoupení, kde má každý kraj ČR své zastupitelstvo (viz tabulka č. 2). V čele ČUS je předseda JUDr. Miroslav Jansta a má pod sebou vedení složené z 87 % mužů a 13 % žen. Pro upřesnění do tohoto výsledku nejsou započteny údaje z tabulky č. 3, tedy vedení vybraných svazů spadající pod ČUS, ale pouze složení výkonného výboru ČUS. Pro svazy je uvedeno výsledné procentuální zastoupení zvláště, z důvodu velkého objemu dat a rozdílné organizační struktury jednotlivých svazů, jež představuje samotné řízení ČUS.

Zároveň nám výsledky z tabulky č. 3 mohou poskytnout zajímavá data pro hlubší rozbor jednotlivých svazů. Za zajímavé v rámci svého výzkumu považuji

vyzdvihnout některé svazy sportovních odvětví, které jsou společensky vnímané za ženské sporty, nebo jde o sporty, ve kterých jsou velice úspěšné ženské reprezentace, avšak jejich vedení mají ve svých rukou muži. Jedná se například o Český svaz ledního hokeje, z.s. Na základě tabulky č. 3 můžeme vidět, že lední hokej je silnou mužskou základnou ve svém vedení. Ve vedení mužské složky není ani jedna žena, zatímco ženská složka a komise ženského hokeje je složena z 50 % žen a 50 % mužů. Z hlediska momentálních úspěchů na mezinárodní scéně je ženský hokej stále na vzestupu a odvádí velmi dobré výsledky, avšak jeho mediální pokrytí není rovné s mužskou složkou, která ani takto dobré výsledky nemá. To však dále není předmětem mého výzkumu.

Dále můžeme uvést například Českou basketbalovou federaci. Ta ve svém výkonném výboru nemá ani jednu ženu. Ty se začínají objevovat až na pozicích komisí. Ženský basketbal přitom opět v posledních letech zaznamenává slušné úspěchy, ale do řídicích pozic ženy otevřené dveře nemají. Stejný jev se opakuje také u dalšího z velkých sportovních svazů ČR, a to u Českého volejbalu, kde opět výkonný výbor organizace nemá ve svém zastoupení ani jednu ženu.

3.2.2 Sdružení sportovních svazů České republiky

Sdružení sportovních svazů (dále SSS ČR), které je: „Druhou největší sportovní organizací v České republice a sdružuje 23 členských svazů. Sdružení bylo založeno v roce 1990. Sportovkyně a sportovci této organizace patří dlouhodobě k úspěšným reprezentantům ČR na vrcholových i mezinárodních soutěžích. Jeho činnost se zaměřuje hlavně na rozvoj amatérského a mládežnického sportu“ (SSS ČR, 2023).

Tabulka č. 4: Vedení Sdružení sportovních svazů ČR

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Předsednictvo:	5	83 %	1	17 %
Rada:	22	92 %	2	8 %
Celkem:	27	90 %	3	10 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 4 představuje zastoupení mužů a žen ve vedení SSS ČR. Vedení SSS ČR se skládá z předsednictva a Rady. Jak je patrné z tabulky č. 4, v předsednictvu figuruje pouze 1 žena, Radu tvoří 8 % žen. V celkovém vedení SSS ČR je pouze 10 % žen.

Tabulka č. 5: Členské svazy Sdružení

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Aeroklub ČR	44	100 %	0	0 %
Asociace Český Gymnathlon	6	67 %	3	33 %
Česká Asociace Akademických Technických Sportů	43	81 %	10	19 %
Česká Asociace Esportu	4	100 %	0	0 %
Česká Asociace Parkouru	10	91 %	1	9 %
Česká Federace Okinawa Karate A Kobudo	5	100 %	0	0 %
Český Airsoftový Svaz	1	100 %	0	0 %
Český Kynologický Svaz	15	63 %	9	37 %
Český Radioklub	14	82 %	3	18 %
Moravskoslezský Kynologický Svaz	7	47 %	8	53 %
Sdružení Hasičů Čech, Moravy A Slezska	31	84 %	6	16 %
Svaz Branně-Technických Sportů	3	100 %	0	0 %
Svaz Českých Potápěčů	17	100 %	0	0 %
Svaz Modelářů ČR	1	100 %	0	0 %
Svaz Potápěčů Moravy A Slezska	2	100 %	0	0 %
Svaz Učitelů Tance ČR	36	68 %	17	32 %
Svaz Vodáků ČR	1	50 %	1	50 %
Svaz Vodáku Moravy A Slezska	2	100 %	0	0 %
Svaz Vojáků V Záloze	2	100 %	0	0 %
Svaz Záchranných Brigád Kynologů ČR	21	46 %	25	54 %
Ústřední Automotoklub ČR	20	83 %	4	17 %
Zálesák – Svaz Pro Pobyt V Přírodě	1	100 %	0	0 %

Ocra CZ	0	0 %	1	100 %
Celkem:	286	76 %	88	24 %

Zdroj: vlastní

V tabulce č. 5 v jednotlivé členské svazy vedené pod SSS ČR a jejich zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích. Členské svazy jsou děleny dle příslušných sportů a na konci tabulky jsou výsledky zastoupení procentuálně vyjádřeny. Z tabulky č. 5 je patrné, že nejvyšší zastoupení žen ve vedení jednotlivých členských svazů SSS ČR, má organizace Ocra CZ, která se zaměřuje na rozvoj pohybové všestrannosti dětí, mládeže i dospělých, jejíž vedení je složené pouze z jediné členky – ženy. Svaz záchranný brigád kynologů ČR má ve svém vedení 54 % žen a Moravskoslezský kynologický svaz 53 %. S hranicí 50 % ženského zastoupení ve vedení se také může pyšnit Svaz vodáků ČR. Celkem však 11 členských svazů z 23 nemá ve svém vedení ani jednu ženu. Celkové procentuální zastoupení žen ve vedení všech členských svazech SSS ČR tvoří 24 %.

Hlavním předsedou této organizace je muž – konkrétně JUDr. Ing. Zdeněk Ertl a ve svém nejužším vedení má pouze jedinou ženu (viz tabulka č. 4). Vedení mužů v této organizaci představuje 90 % a žen 10 %. Na základě analýzy můžeme tvrdit, že rovnosti v zastoupení žen a mužů je nejvíce nakloněna oblast kynologie, přičemž ve Svazu záchranných brigád kynologů ČR tvoří ženské vedení dokonce vyšší počet než to mužské.

3.2.3 Česká obec sokolská

Česká obec sokolská: „Usiluje o celkový rozvoj osobnosti člověka, své členky a členy vede ke spravedlivému a čestnému jednání, k aktivitě, samostatnosti a schopnosti pomáhat. Vychází z odkazu jejích zakladatelů Miroslava Tyrše a Jaroslava Fügnera. Byla založena v Praze roku 1862“ (ČOS, 2023).

Tabulka č. 6: Základní organizační struktura ČOS

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Předsednictvo:	11	85 %	2	15 %

Komise:	40	74 %	14	26 %
Rada:	2	25 %	6	75 %
Celkem:	53	71 %	22	29 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 6 představuje základní organizační strukturu ČOS, kterou tvoří výkonný orgán – předsednictvo, které má nejdůležitější rozhodovací moc. Dále pak poradní orgány – Rada a Komise. V tabulce jsou uvedeny počty zástupců i jejich procentuální výpočty. Jak je patrné z tabulky č. 6, v předsednictvu ČOS je pouhých 15 % žen. Na druhou stranu v méně významné Radě je žen již 75 %. Komisi tvoří 26 % žen. Celkově je ve vedení ČOS 29 % žen.

Tabulka č. 7: Organizační struktura odboru všestrannosti ČOS

Vedení:	Celkem:	Celkem v %:
Náčelnictvo žen:	9	47 %
Náčelnictvo mužů:	10	53 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 7 udává data o organizační struktuře odboru všestrannosti ČOS, který sdružuje členy věnující se sportu pro všechny a nevýkonnostnímu sportu. Ve svém vedení má tak i své specifické členění na náčelnictvo žen a náčelnictvo mužů. Z tabulky č. 7 můžeme tvrdit, že organizační struktura odboru všestrannosti ČOS je téměř genderově vyvážená. Ženy zde ve vedení tvoří 47 %.

Tabulka č. 8: Odbor sportu ČOS

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Předsednictvo odboru sportu:	9	69 %	4	31 %
Kancelář odboru sportu:	2	40 %	3	60 %

Komise sportů:	22	96 %	1	4 %
Celkem:	33	80 %	8	20 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 8 představuje odbor sportu ČOS, což je další organizační složka věnující se výkonnostnímu sportu. Jeho struktura vedení je obdobná struktuře samotné ČOS, která je opět dělená na předsednictvo, komisi a další řídicí složky. Jak je patrné z tabulky č. 8, předsednictvo odboru sportu ČOS tvoří 31 % žen. V komisi, která je dalším důležitým výkonným orgánem, je však pouze jediná žena. Celkem je tento odbor ČOS složen z 20 % žen.

Tabulka č. 9: Zástupci pro komise sportů ČOS

Sport:	Zástupce:
Atletika	muž
Badminton	muž
Basketbal	muž
Bojová umění	muž
Florbal	muž
Házená	muž
Judo	muž
Kopaná	muž
Kuželky	muž
Lyžování	muž
MFK	muž
Moderní gymnastika	žena
Národní házená	muž
Nohejbal	muž
Sportovní gymnastika	muž
Stolní tenis	muž
Šachy	muž
Šerm	muž
Taneční sporty	muž

Tenis	muž
Trampolíny	muž
Volejbal	muž
Zápas	muž

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 9 uvádí již jednotlivé zástupce pro komise sportů ČOS, které jsou také rozděleny dle druhů sportů. Z tabulky č. 9 je patrné, že komisi sportů ČOS, která je složená z 23 sportovních disciplín, reprezentuje čistě mužský kolektiv zástupců, až na jediný sport, a to moderní gymnastiku, která má svoji hlavní zástupkyni.

ČOS, jejíž celkové vedení tvoří 71 % mužů a 29 % žen, řídí z nejvyšší pozice starostka České obce sokolské, žena Ing. Hana Moučková, která tuto pozici zastává již od roku 2011 (ČOS, 2023). Organizační struktura ČOS je mírně odlišná (viz tabulky č. 7, 8) od již dvou zmíněných organizací, avšak ve výsledku nám poskytuje stejně hodnotné podklady pro zjištění. Zajímavé poznatky nám prezentuje tabulka č. 9, ve které jsou analyzovány všechny komise sportů ČOS. V řídicí pozici má ženu pouze moderní gymnastika z celkových 23 sportů. Z tabulky č. 7 můžeme vyvodit, že zastoupení v odboru všestrannosti ČOS je genderově vyrovnané, neboť jej tvoří 9 žen a 10 mužů.

3.2.4 Český olympijský výbor

Český olympijský výbor, který je důležitým hráčem na mezinárodním poli, byl: „Založen v roce 1899. Jeho cílem je rozvoj a šíření olympijských ideálů a zastoupení České republiky na olympijských hrách. Hájí zájmy českého sportu mezinárodního olympijského hnutí“ (ČOV, 2023).

Tabulka č. 10: Organizační struktura ČOV pro rok 2021–2025

Zastoupení:	muži	%	ženy	%
Předsednictvo:	21	84 %	4	16 %
Revizní komise:	15	79 %	4	21 %

Složky ČOV:	5	83 %	1	17 %
Plénium:	63	84 %	12	16 %
Celkem:	104	83 %	21	17 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 10 zobrazuje organizační strukturu ČOV, která uvádí své zvolené vedení pro období roku 2021–2025. Jak je patrné z tabulky č. 10, výkonný orgán – předsednictvo ČOV pro rok 2021–2025, je tvořeno ženami pouze z 16 %. U poradního orgánu – Revizní komise, můžeme vidět mírné navýšení žen na 21 %. Celkově je ve vedení ČOV však pouhých 17 % žen.

Tabulka č. 11: Sporty na programu OH

Zastoupení:	muži	ženy
Český atletický svaz	muž	
Český badmintonový svaz	muž	
Česká basketbalová federace	muž	
Česká asociace stolního tenisu	muž	
Česká boxerská asociace	muž	
Fotbalová asociace ČR	muž	
Česká golfová federace	muž	
Česká gymnastická federace	muž	
Česká jezdecká federace		žena
Česká rugbyová unie	muž	
Česká triatlonová asociace	muž	
Český svaz biatlonu	muž	
Český svaz bobistů a skeletonistů	muž	
Český svaz curlingu	muž	
Český svaz cyklistiky	muž	
Český svaz házené		žena
Český svaz jachtingu	muž	

Český svaz juda	muž	
Český svaz kanoistů	muž	
Český krasobruslařský svaz	muž	
Český svaz ledního hokeje	muž	
Český lukostřelecký svaz	muž	
Český svaz moderní gymnastiky		žena
Český svaz moderního pětiboje	muž	
Český svaz plaveckých sportů	muž	
Český svaz pozemního hokeje	muž	
Český svaz rychlobruslení	muž	
Českomoravská sánkařská asociace	muž	
Český střelecký svaz	muž	
Česká šermířský svaz	muž	
Český svaz taekwondo	muž	
Český svaz tanečního sportu		žena
Český tenisový svaz	muž	
Český veslařský svaz	muž	
Český svaz vodního póla	muž	
Český volejbalový svaz	muž	
Český svaz vzpírání	muž	
Svaz lyžařů ČR	muž	
Svaz zápasu ČR	muž	
Česká unie kolečkových sportů	muž	
Celkem počet:	36	4
Celkem v %:	90 %	10 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 11 udává seznam sportů na programu Olympijských her, konkrétně tedy sportovní svazy daných sportů společně s jejich řídicími zástupci. Z tabulky č. 11 je zřejmé, že sporty na programu OH mají pouze z 10 % své vedoucí zástupkyně. Konkrétně se jedná o Českou jezdeckou federaci, Český svaz házené, Český svaz moderní gymnastiky a Český svaz tanečního sportu, tedy vesměs sporty považované za femininní.

Tabulka č. 12: Členové unie profesionálních trenérů ČOV

Zastoupení:	Celkem:	Celkem v %
Muži	144	91 %
Ženy	14	9 %

Zdroj: vlastní

Tabulka č. 12 znázorňuje rozdělení členů unie profesionálních trenérů celého ČOV. Z tabulky č. 12 je patrné, že unie profesionálních trenérů ČOV je tvořena 158 členy, přičemž trenérek je pouhých 14, což se rovná 9 %.

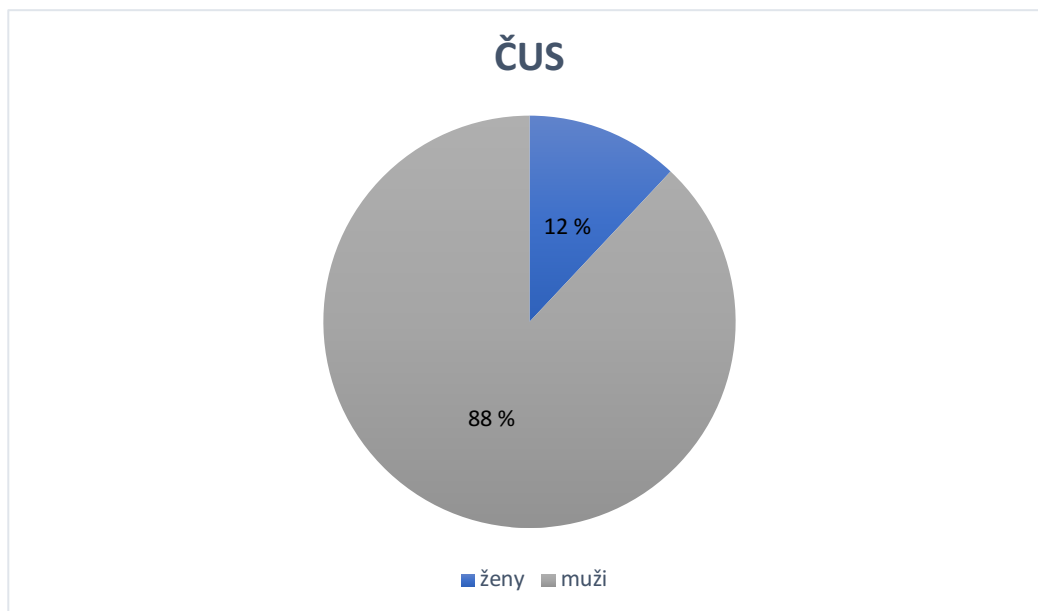
V čele této sportovní organizace stojí muž – předseda Jiří Kejval (ČOV, 2023), který má pod sebou další výhradně mužský kolektiv (viz tabulka č. 10). Celkové procentuální rozdělení organizace tvoří 83 % mužů ve vedení a 17 % žen. Tabulka č. 11 nám poskytuje vhled do vnitřní struktury sportů vybraných na programu OH. Z těchto sportů jsou na jejich řídicích pozicích z 90 % muži a žen je pouze 10 %. Konkrétně se jedná o Českou jezdeckou federaci, Svaz moderní gymnastiky a Český svaz tanečního sportu, na které můžeme aplikovat stereotypy ženských sportů, které mají představovat eleganci a estetiku (Creedon, 1994), ale také Český svaz házené. Pro zajímavost jsem také nahlédla do genderové struktury členů unie profesionálních trenérů ČOV (viz tabulka č. 12). Ta je tvořena pouze ze 14 profesionálních trenérek z celkového počtu 158 olympijských trenérů, což v přepočtu dělá pro ženy pouhých 9 % celkového zastoupení oproti 91 % mužů.

3.3 Shrnutí výzkumu

Z výše uvedených dat vyplývá procentuální složení žen a mužů, které je uvedeno v následujících grafech. Hodnoty jsou vždy uvedeny v procentech. Do těchto grafů

jsem použila hodnoty, uvedené z výsledků jednotlivých výše zmíněných tabulek. Grafy uvádím z důvodu větší přehlednosti celkových procentuálních výsledků.

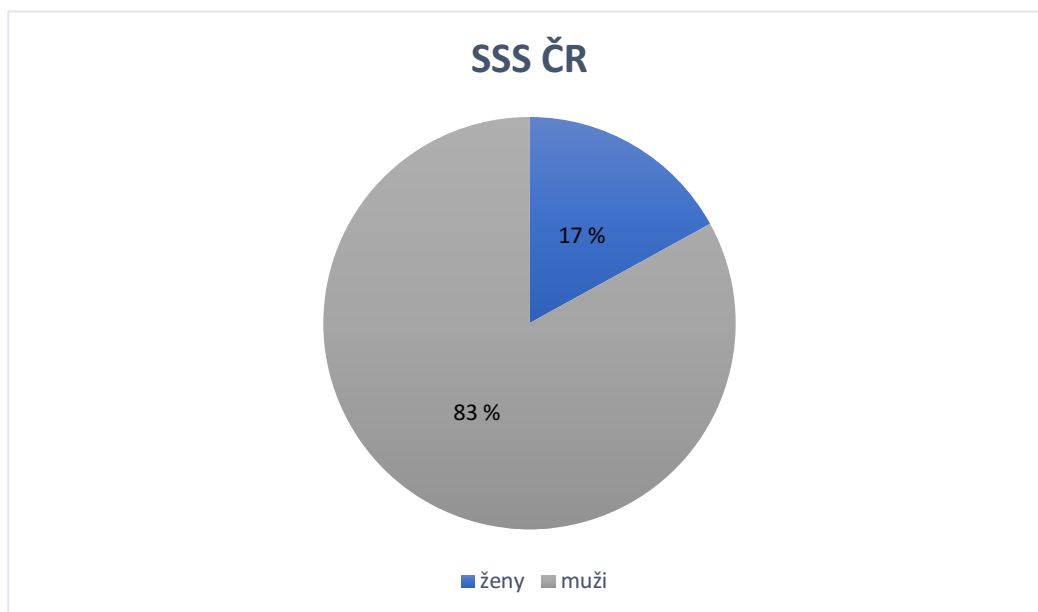
Graf č. 1: Celkové procentuální rozdělení – předsednictvo sportovní organizace ČUS



Zdroj: vlastní

Z analýzy dat vyplývá, že hlavní řídicí orgán – předsednictvo ČUS řídí 88 % mužů a pouhých 12 % žen, což je patrné z grafu č. 1.

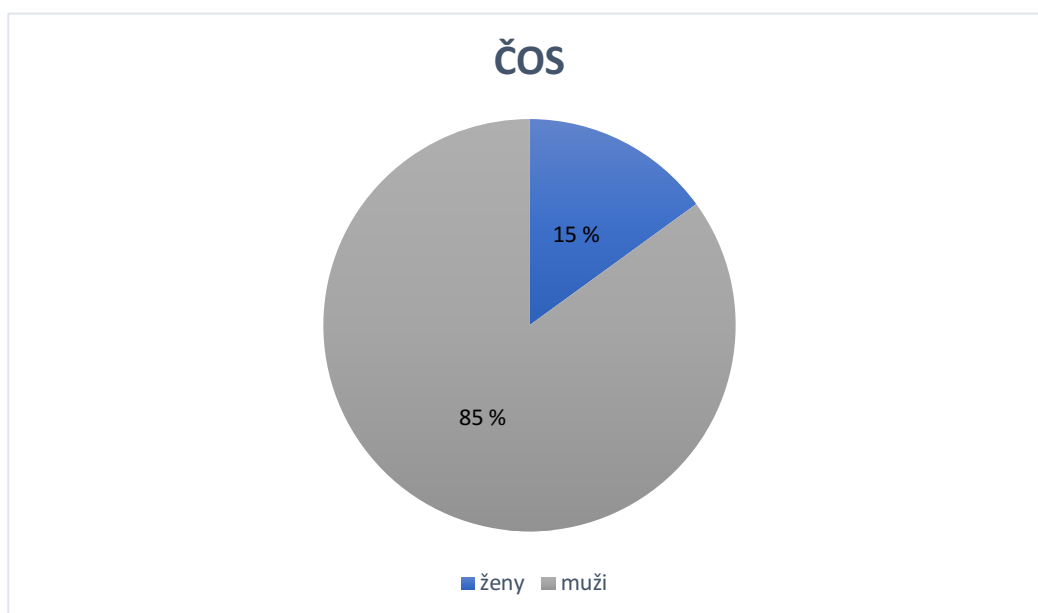
Graf č. 2: Celkové procentuální rozdělení – předsednictvo sportovní organizace SSS ČR



Zdroj: vlastní

Graf č. 2 znázorňuje celkové procentuální rozdělení žen a mužů v předsednictvu sportovní organizace SSS ČR, které činí 83 % mužského zastoupení a 17 % ženského.

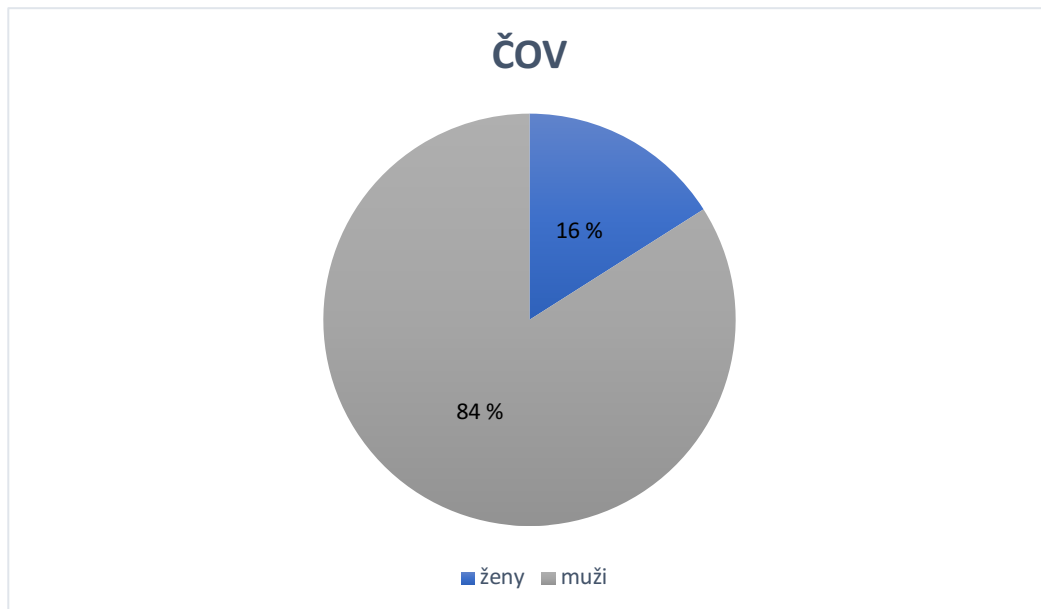
Graf č. 3: Celkové procentuální rozdělení – předsednictvo sportovní organizace ČOS



Zdroj: vlastní

Graf č. 3 ukazuje, že ČOS má ve svém předsednictvu 85 % mužů a 15 % žen.

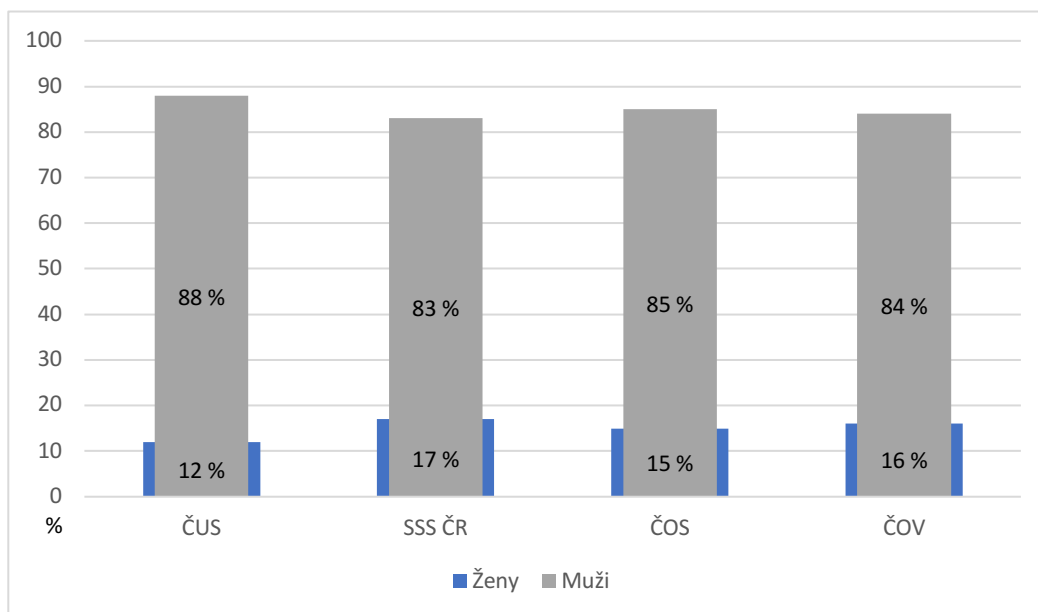
Graf č. 4: Celkové procentuální rozdělení – předsednictvo sportovní organizace ČOV



Zdroj: vlastní

Předsednictvo ČOV je složeno z 84 % mužů a 16 % žen, což je patrné z grafu č. 4.

Graf č. 5: Celkové procentuální rozdělení vybraných sportovních organizací ve výkonných orgánech



Zdroj: vlastní

Graf č. 5 nám ukazuje souhrnné procentuální rozdělení, které obsahuje data všech výše zmíněných organizací a udává jejich procentuální výčet pro zastoupení žen a mužů v jejich výkonných orgánech. Z grafu je čitelné, že organizace SSS ČR má ve svém předsednictvu největší procentuální zastoupení žen (17 %) v porovnání s ostatními zkoumanými organizacemi – ČUS 12 %, ČOS 15 %, ČOV 16 %.

Ze všech 4 grafů vyplývá, že vedoucí pozice sportovních organizací pokrývají zejména muži. I přes to se však v řídicích pozicích ženy objevují, avšak jejich procento zastoupení je velmi nízké v poměru s jejich protějšky. Z těchto výsledků lze tvrdit, že v řízení organizací jsou zastoupeny ženy a muži v nerovném poměru. Domnívám se, že toto zastoupení je způsobeno genderově podmíněnými stereotypy a předsudky (Messner, 2002), které ovlivňují pracovní pozice nebo finanční odměny v oblasti sportu a jeho organizacích, stejně jako segregace na pracovním trhu obecně, kde genderové rozdíly v příjmech a v prestiži pracovních pozic mohou být výsledkem širšího sociálního kontextu, kde jsou ženy vnímány jako méně schopné a kompetentní než muži, jak opodstatňuji v teoretické části v kapitole 2.2.1 *Genderová segregace na trhu práce*.

Zde bych také mohla odkázat na zmíněné bariéry, které ženám mohou bránit v přístupu do vedoucích pozic. Tyto bariéry, kterým ženy musí čelit se stejně tak projevují i v oblasti sportu. Jsou vytvářeny různými faktory, jako jsou stereotypy, genderová diskriminace, nedostatečná podpora ze strany nadřízených anebo nedoceňování ženské práce (Renzetti & Curran, 2003).

Roli také hraje nerovnoměrné rozložení péče o děti a domácnost stejně jako například u individuálních či sociálně-strukturálních bariér u političek (Rakušanová, 2006).

Dalším argumentem nerovného poměru žen a mužů v řídicích pozicích, který v tomto výzkumu můžeme aplikovat, je kritické minimum 30 % zastoupení podprezentovaného pohlaví. To má za následek to, že v takovém případě tato menšina nemá šanci změnit jakoukoliv agendu, stejně jako je tomu v politickém systému a musí se tak přizpůsobit většině (Hybášková, 2009), jak opodstatňuji v teoretické části v kapitole 2.3.1 *Genderová segregace v politice*.

Řídící orgány jsou ve sportu silnou většinou tvořeny muži, tudíž je upřednostňován právě jejich pohled na sport, na jeho financování apod. prostřednictvím rozhodování o záležitostech sportovních svazů, a to má i vliv na ženské sporty obecně.

Na základě mého výzkumu jsem zjistila, že ve sportovních organizacích, které jsem zkoumala, není ani zdaleka tato hranice ženami dosažena. Výkonný orgán střešních organizací (viz graf č. 5) v ČUS tvoří jen 12 % žen a v ČOS pouhých 15 %. V předsednictvu ČOV je žen 16 %. SSS ČR je na tom nejlépe z nich – 17 % žen, avšak je to stále hluboko pod minimem.

Dalo by se předpokládat, že s rostoucím počtem sportujících žen se zvýší i jejich zastoupení na vedoucích pozicích ve sportovních organizacích. Avšak realita je taková, že i když počet sportujících žen od druhé poloviny 20. století postupně narůstá, jejich zastoupení v řízení sportovních organizací zůstává nízké.

Na základě tohoto výzkumu se mi podařilo zodpovědět svoji výzkumnou otázku, která vycházela z teoretického základu v první části práce, a i ji empiricky podložit ve druhé části.

4 Závěr

V této práci bylo mým hlavním cílem zjistit, jaké je zastoupení žen na různých úrovních sportovních organizací. Spočítala jsem procentuální zastoupení žen ve 4 střešních sportovních organizacích ČR na úrovni výkonných, poradních či kontrolních orgánů – konkrétně u ČUS, SSS ČR, ČOS a ČOV, ve srovnání s jejich mužskými protějšky. Dále jsem analyzovala určité sportovní svazy a asociace ČR, které jsem vybrala na základě jejich velikosti a dosahu, také podle jejich stereotypních společenských charakteristik a zajímavých výsledků. Celkem jsem vybrala dalších 24 sportovních svazů a asociací, na základě jejich dat se výzkum dále rozšířil. Díky odborné literatuře jsem získala teoretický základ, který je podstatný pro uvedení do genderové problematiky v oblasti sportu.

Čerpala jsem pouze z veřejně dostupných dat na webových stránkách sportovních organizací či z dat uvedených v obchodním rejstříku ČR. Získaná data jsem dále analyzovala, sjednotila je do vlastních vytvořených tabulek a následně jsem výsledky procentuálně vyčíslila a graficky znázornila.

Výsledkem výzkumu bylo zodpovězení mé výzkumné otázky: Jaké je zastoupení žen na různých úrovních sportovních organizací ČR? Čím větší rozhodovací moc daná úroveň obnáší, tím menší procento žen se zde nachází a kumulují se zde především muži. Jakmile se dostáváme do nižších úrovní, zastoupení žen začíná stoupat.

Vysokých výsledků také dosahují pouze sporty, které jsou vnímány jako typicky feminní sporty, pro které jsou charakteristické znaky jemnosti, ladnosti a ženskosti.

Data, která jsem díky svému výzkumu získala, by bylo možné použít pro další zkoumání fenoménu, že řídicí pozice sportovních organizací jsou obsazovány především muži. Myslím si, že by má práce mohla být přínosná, protože stále ještě neexistují podrobné studie z českého prostředí a získaná data by mohla být užitečným podkladem pro další výzkumy. Zajímavým rozšířením této práce by zároveň mohlo být srovnání výzkumných dat s obdobnými daty minulého historického období.

Výzkum zároveň otevírá řadu otázek, které by bylo zajímavé rozšířit v dalších možných směrech výzkumu. Například by bylo možné provést analýzu

bariér, které ženám brání v přístupu do rozhodovacích orgánů. Nakolik v tomto případě jde o stereotypy a nakolik o institucionální bariéry.

Vytvořit podrobnou analýzu výpovědí od samotných žen, které se do těchto pozic dostaly a jak to samy vnímají. Jaká vidí omezení a jaké naopak výhody. Zda se z jejich strany jedná o podporu vůči jiným ženám či s nimi naopak soupeří o omezený počet míst.

Dále by také byla možná analýza rozhodování žen a mužů v těchto pozicích. Zda se liší jejich názory na rozvoj sportu, na investice do sporu. Otázky ohledně financování a mediálního pokrytí feminních/ maskulinních sportů. Jaké jsou následné dopady na sportovní organizace a celkový rozvoj sportu.

Bibliografie

AMAZE Org. (2019). *Sex Assigned at Birth and Gender Identity: What Is The Difference?* In: Youtube [Online]. [cit.2023 05 14].

Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=Y19kYh6k7ls>

Basow, S. A. (1986). *Gender stereotypes: traditions and alternatives* (2nd ed). Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.

Beauvoir, S. (1989). *The Second Sex*. New York: Vintage books.

Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: transforming the debate on sexual inequality*. New Haven: Yale University Press.

Coakley, J. J. (2015). *Sports in society: issues and controversies* (2nd ed). London: McGraw-Hill Education.

Creedon, P. J. (1994). *Women, media, and sport: challenging gender values*. Thousand Oaks: Sage Publications.

ČOS. (2023). *Česká obec sokolská*. [Online]. [cit. 2023-05-18].

Dostupné z: <https://www.sokol.eu/>

ČOV. (2023). *Český olympijský výbor*. [Online]. [cit. 2023-05-18].

Dostupné z: <https://www.olympijskytym.cz/>

ČSÚ. (2022). *Zaostřeno na ženy a muže-2022: Práce a mzdy*. [Online]. [cit. 2023-06-07].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/3000022204.pdf/32b6a28c-d429-4193-8ec3-87c24852501b?version=1.1>

ČUS. (2023). *Česká unie sportu*. [Online]. [cit. 2023-05-15].

Dostupné z: <https://www.cuscz.cz/>

Deaux, K., & Kite, M. E. (1987). *Thinking about gender*. Thousand Oaks: Sage.

Dovalil, J. (2004). *Olympismus*. Praha: Olympia.

Eger, L. (1998). *Komunální tělovýchova a sport*. Plzeň: Západočeská univerzita.

- EIGE. (2022). *Gender equality index*. [Online]. [cit. 2023-04-28].
Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>
- Evropská charta sportu. (1992). [online]. [cit. 2023-05-02].
Dostupné z: <http://www.cuscz.cz/files/291NjZ.pdf>
- Flemr, L., & Valjent, Z. (2010). *Socializace sportem*. Praha: Studia sportiva, 4(1), 71-87. Dostupné z: <https://doi.org/10.5817/StS2010-1-9>
- Fórum 50 %. (2023). *Proč je v politice málo žen?* [Online]. [cit. 2023-05-10].
Dostupné z:
https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/proc_je_v_politice_malo_zen.pdf
- Gender: Základní pojmy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2023-04-15].
Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy
- Giddens, A. (2005). *Sociologie*. Praha: Argo.
- Harding, S. (1986). *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press.
- Hašková, H., Křížková, A., & Linková, M. (2006). *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989* (Vyd. 2). Praha: Sociologický ústav.
- Hendl, J. (2004). *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál.
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Hybášková, J. (2009). *Více žen do politiky? Samozřejmě! Ale jak?* Praha: Fórum 50 %.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation* New York. NY: Basic Books.
- Kimmel, M. (2011). *The Gendered Society*. (Vyd. 4). New York: Oxford University Press.
- Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Kuchařová, V., & Zamykalová, L. (2000). *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Messner, M. A. (2002). *Taking the field: women, men and sports*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

MOV. (2016). Mezinárodní olympijský výbor. [Online]. [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <http://www.olympic.org/olympic-games>

Norris, P. (2004). *Electoral engineering: voting rules and political behavior*. Massachusetts: Cambridge University Press.

Novotná, H., Špaček, O., Jantulová, M. (2020). *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: Univerzita Karlova.

Oakley, A., Poláčková, M., Poláček, M., & Čermáková, M. (2000). *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.

Pavlík, P. (2006). *Gender: Úvod do problematiky*. In Smetáčková, I. (ed.). (2007). *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Praha: Otevřená společnost.

PinkNews. (2022). *What's the difference between Gender Identity and Gender Expression? Trans man explains*. In: Youtube [Online]. [cit.2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=tb9gsC3lm-E>

Rada EU. (2020). *Závěry Rady ze dne 1. prosince 2020 pracovní plán EU v oblasti sportu*. [Online]. [cit.2023 05 02]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/143/sport>

Rakušanová, P. (2006). *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?*. Praha: Fórum 50 %.

Reifová, I. (2004). *Slovník mediální komunikace*. Praha: Portál.

Renzetti, C. M., Curran, D. J. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Rhode, D. L. (1999). *Speaking of sex: The denial of gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

Sekot, A. (2008). *Sociologické problémy sportu*. Praha: Grada.

Seymour, W. (1998). *Remaking the body: Rehabilitation and Change*. London: Routledge.

Smetáčková, I. (ed). (2007). *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Praha: Otevřená společnost.

Smetáčková, I. (2016). *Genderové představy a vztahy: Sociální a kognitivní aspekty vývoje maskulinity a feminity v průběhu základní školy*. Praha: SLON.

Sociologická encyklopedie. (2018). *Gender*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Gender>

SSS ČR (2023). *Sdružená sportovních svazů České republiky*. [Online]. [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://www.sporty-cz.cz/>

Šprincová, V. (2012). *Kvóty a další opatření pro vyšší zastoupení žen v politice*. Praha: Fórum 50 %.

Štamberková, J. (2002). *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Český helsinský výbor.

Transparency International. (2020). *Je přerozdělování dotací ve sportu spravedlivé?* [Online]. [cit. 2023-05-26].

Dostupné z: <https://www.transparency.cz/je-prerozdelovani-dotaci-ve-sportu-spravedlive-pustte-si-zaznam-kulateho-stolu/>

Výrost, J., Slaměník, I., & Sollárová, E. (2019–2019). *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada.

Weiler, K., & Mitchell, C. (Eds.). (1992). *What schools can do: Critical pedagogy and practice*. New York: SUNY Press.

Williams, C. L. (1992). *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions*. *Social problems*. Berkeley: 39(3), 253-267.

Dostupné z: <https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>