

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Obor: Sportovní diplomacie

**Jak navýšit počet žen v řídicích pozicích v basketbalových strukturách se
zaměřením na zapojení bývalých hráček**

(závěrečná práce)

Autor: Ilona Burgrová

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

Odborný vedoucí práce: Milena Moulisová

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a vyznačila všechny citace z pramenů.

V Praze dne

.....
podpis studenta

Obsah

Abstrakt	4
Klíčová slova.....	4
Seznam zkratk	5
Úvod.....	6
Základní pojmy	8
Postavení žen v Evropě a v České republice.....	11
Podpora žen ve sportu	13
Ženy ve sportu v rámci České republiky.....	16
Výhody rovnosti žen a mužů ve sportu.....	18
Překážky, kterým ženy čelí	20
Česká basketbalová federace.....	23
Funkcionářky.....	25
Česká asociace basketbalových rozhodčí (ČABR)	26
Rozhodčí.....	28
Česká asociace basketbalových trenérů (ČABT).....	30
Trenérky	33
Kde se inspirovat	36
Mentoring	39
Závěr.....	41
Seznam rozhovorů.....	43
Seznam zdrojů	44
Primární.....	44
Sekundární.....	46
Seznam příloh.....	48

Abstrakt

Práce se zaměřuje na postavení žen a mužů ve sportu v rámci České republiky a Evropy, přičemž se soustředí na české basketbalové prostředí a jeho jednotlivé struktury. Získané statistiky dokazují, že ženy nejsou dostatečně reprezentovány v trenérské, funkcionářské ani rozhodcovské roli. Rozhovory se sportovkyněmi, trenérkami, rozhodčí i funkcionářkou odhalily bariéry, které ženy v ČR vnímají jako klíčové pro zapojení do řídicích a profesních pozic ve sportu. Tyto bariéry se jen málo liší od těch, které jsou zmiňovány v mezinárodní literatuře. Mezi tyto bariéry patří vnímání sportu jako mužského prostředí, celkové nastavení společnosti na tradiční vnímání rolí žen a mužů, malé množství vhodných vzorů vhodných ženských sportovních, časová náročnost těchto povolání, genderové stereotypy v zaměstnání, vysoký podíl žen na chodu domácnosti a starosti o rodinu, absence vhodných podmínek pro skloubení rodinného pracovního života, malé sebevědomí. Mezi výhody genderově vyváženého pracovního kolektivu patří i to, že vykazuje lepší úspěchy. Ženy také do pracovních pozic často přinášejí nový pohled na sport jako takový. Větší zaměstnanost žen ve sportu pak přiláká i více žen ke sportu samotnému. Pokud chce i basketbalové prostředí využít těchto pozitivních vlivů žen, mělo by provést vnitřní audit, využít některý z materiálů nadnárodních organizací a strategicky provést změnu ve svém přístupu k rovnosti pohlaví v rámci celé organizace. Jako jeden z nástrojů v rámci gender mainstreamingu, který by pomohl zvýšit počet žen v basketbalovém prostředí je mentoring.

Klíčová slova

Gender, genderová rovnost, gender mainstreaming, mentoring, ženy ve sportu, rovnoprávnost, basketbal, rozhodčí, trenérky, funkcionářky.

Seznam zkratek

FIBA – the International Basketball Federation

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

EU – the European Union

IOC – International Olympic Committee (Mezinárodní olympijský výbor)

MOV – Mezinárodní olympijský výbor

UN Women – United Nations Women

UNESCO – the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

OSN – Organizace spojených národů

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

ČBF – Česká basketbalová federace

ČABR – Česká asociace basketbalových rozhodčí

ČABT – Česká asociace basketbalových trenérů

ČOV – Český olympijský výbor

Úvod

Když se řekne slovo sport, tak se mnohým lidem vybaví slova jako zápolení, zápas, utkání, porovnávání sil a dovedností, taktika nebo třeba vítězství. To vše ke sportu a obzvláště k tomu vrcholovému bezpochyby patří. Jsou s ním ale také spojena slova jako slušnost, vytrvalost, důvěra, respekt, uznání, přátelství nebo také fair play. Není tedy divu, že právě v prostředí sportu jsou snahy o rovnost mužů a žen jedny z největších. Sport je tělesná aktivita, která podporuje nejen fyzické a duševní zdraví, ale také přispívá k zlepšení sociální interakce. Vytváří příležitosti ke vzdělání, vyjednávání a získání vůdčích schopností. To všechno jsou důležité aspekty, které mohou přispět k lepšímu postavení žen nejen ve sportu.

Během konce předminulého a celého minulého století ušla naše společnost kus cesty v pouť k genderové rovnosti. Někomu by se dokonce mohlo zdát, že už jsme na konci cesty, a že všechny nynější aktivity různých spolků a organizací jsou už přes čáru, a že se do naší společnosti nehodí. Ale zamysleme se nad tím, kde bychom mohli být, kdyby se tisíce žen před námi nezasadilo o zlepšení ženské otázky ve společnosti a spokojily by se s tím, čeho bylo dosaženo v jejich době. Nemohly bychom se rozhodnout, s kým vstoupíme do svazku manželského. Bylo by nám odepřeno vzdělání. Neměly bychom možnost zvolit si své zástupce ve volbách. Nemohly bychom se účastnit sportovních utkání a dělat sport, který se nám líbí. To vše je pro nás dnes tak samozřejmé a přesto jsou to věci, které ve své době pobuřovaly celou společnost. A je teď na současné společnosti, aby posunula zobáčky vah zase o kousek blíže k rovnováze mezi postavením muže a ženy. Většina iniciativy v tomto směru musí vycházet od samotných žen. Bohužel se mnohokrát stává, že se ženy v genderové otázce neshodnou a nepodporují, ba naopak považují mnohé názory za scestné. Ale i s tím se musely vypořádat naše předchůdkyně. Proto je dnes na nás, abychom lidem znovu vysvětlili, co je vlastně genderová vyváženost, že je prospěšná celé společnosti, a že to není žádný bubák, kterého se musíme bát. Čím víc budeme vysvětlovat a debatovat, tím víc lidí ve

společnosti pochopí pozitivní dopady našeho snažení. Musíme si ale uvědomit, že genderová vyváženost se netýká zdaleka jen žen. Naopak se týká stejně žen jako mužů. Jedině aktivním zapojením a porozuměním dané problematiky oběma pohlavími, se může dosáhnout pozitivního výsledku v celé společnosti.

Sport nabízí skvělou platformu ke vzdělávání celé společnosti a ke změně genderových stereotypů, kde jsou muži, kteří se věnují sportu, chápáni jako fyzicky silní, odolní, rychlí a vysoce soutěživí. Naopak ti, kteří se o sport nezajímají, jsou považováni za zženštlé. Sportovkyně jsou pak často díky svým vlastnostem vnímány jako zmužnělé a příliš ctižádostivé. Aktivní zapojení samotných sportovců i sportovních funkcionářů v genderové otázce může mít na společnost daleko rychlejší a přirozenější dopad než desítky nařízení a doporučení. Proto je rovnoprávnost mužů a žen ve sportu tak důležitá a měla by být chápána jako jedna z prioritních oblastí, na kterou by mělo sportovní prostředí zaměřit svou pozornost.

Základní pojmy

V následujících řádcích jsou definovány základní pojmy, které se často používají v souvislosti s genderovou otázkou. Je zde nutné podotknout, že ačkoliv gender a pohlaví jsou definovány jako dvě různá slova, tak dochází k užívání slova pohlaví i pro slovo gender, jelikož jeho přesný překlad do češtiny není možný. Definice slov byla převzata z Informativní metodiky: Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů Ministerstva financí a Ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2004 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004).

Gender [vyslov džendr]

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

Gender mainstreaming

Nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. Tzn. že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová analýza). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval. (Při plánování spojů hromadné dopravy by se mělo posoudit, jakým

způsobem ji využívají muži a jakým ženy. Tento způsob bývá velmi rozdílný. Teprve po takovém posouzení lze rozhodnout tak, že není poškozeno ani jedno pohlaví.)

Genderová role

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

Genderová rovnost/rovnost mezi ženami a muži

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

Pohlaví

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

Rovné příležitosti pro ženy a muže

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

Segregace práce/zaměstnání

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

Sladění práce a rodinného života/ work-life balance

Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. V zahraničí se uplatňuje celá řada technik, jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základních sfér

lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce. Mezi tyto techniky patří např. zásada neorganizovat pracovní porady a školení v pozdních večerních hodinách či o víkendech, provoz kolektivního zařízení pro děti v blízkosti pracoviště, umožňování plnit rodinné funkce mužům (střídání v rodičovské dovolené, péče o nemocné děti atd.), a řada dalších.

Stejná odměna za práci stejné hodnoty

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

Postavení žen v Evropě a v České republice

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

Jedny z nejaktuálnějších údajů můžeme vyčíst z Indexu rovnosti žen a mužů, který vydal Evropský institut pro rovnost mužů a žen (EIGE) v roce 2017. V rámci tohoto průzkumu se zkoumá, jak si jednotlivé země EU stojí v otázce rovnosti mužů a žen v kategoriích práce, peněz, času, rozhodovacích procesů a zdraví. Ve výsledcích se dozvíme, že Evropa si v průměru v tomto indexu polepšila o 4 body od minulého průzkumu před 10 lety, ve kterém dosáhla 66,2 bodů z možných 100. Nejlépe zabodovalo v tomto ohledu Švédsko s 82,6 body. Itálie zase zaznamenala největší zlepšení a polepšila si skoro o 13 bodů. Posunula se tím na 14. místo. Nejhůře se v tomto hodnocení umístilo Řecko s 50 body (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2017).

Kdo by čekal, že se Česká republika bude pohybovat mezi evropskou elitou, tak by byl zklamán. Náš výsledek 53,6 bodů, který je stejný jako v roce 2005, nás řadí na šesté místo od konce (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2017). Za námi jsou kromě Řecka už jen Maďarsko, Rumunsko, Slovensko a Chorvatsko. V celkovém pořadí jsme od minulého průzkumu klesli o 6 příček. Zdá se tedy, že ve většině kritérií se Česká republika téměř nikam neposunula. Zatímco mnoho zemí EU se v této oblasti nebojí pokroku a rozvoje, Češi se zdají být konzervativní a neprogresivní. Nejhůře jsme na tom v oblasti rozhodovacích procesů, kde v rámci ekonomického sektoru došlo k propadu o přibližně 17% (EIGE, 2018). Také sportovní

sektor je na tom velmi bídě, když jenom 7 % členů nevyšších řídicích orgánů federací olympijských sportů jsou ženy, což nás řadí na čtvrtou příčku odspoda této části Indexu (EIGE,2018). Co víc, v rámci dat za rok 2018 získaných z databáze EIGE můžeme vidět, že v ČR je na rozhodovacích pozicích v deseti nejvíce financovaných sportech pouze 6.7 % žen a 93.3% mužů. Tyto organizace by měly být jako vlajkové lodě, které ukážou i ostatním sportům, jak důležité je eliminování generových stereotypů a zapojení více žen ve svých organizacích. Národní sportovní federace získávají významnou část svých financí od Ministerstva školství a mládeže ČR, a přesto zde je jen minimální počet opatření a podpory, které by federace aktivně přiměly ke krokům, jež by pomohly alespoň zmírnit genderové stereotypy v rámci jejich sportu. Navržená genderová doporučení, která jsou spojena s rozdělováním financí, jsou přijímána mezi federacemi více méně skepticky a negativně.

Ale ani situace ve sportu v rámci EU, co se týká počtu žen v rozhodovacích pozicích v kontinentálních konfederacích olympijských sportů, není o mnoho lepší a pohybuje se na 14 % (EIGE, n.d). Čím je pozice vyšší, tím menší počet žen je v ní zastoupen. Je vidět, že v průběhu let ke zlepšení dochází. Bohužel se to děje jen velmi pomalým tempem. Evropská komisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů, Věra Jourová, podotkla že, „V otázkách rovnosti nejde o konflikt ženy versus muži, ale o vytvoření prostředí, v němž budou mít ženy i muži rovné podmínky a budou se moci účastnit na společenském, pracovním a rodinném životě v plné míře“ (Eige.europa.eu,n.d).

Podpora žen ve sportu

Pro zlepšení genderové rovnosti přistoupily některé z evropských sportovních federací k aktivním krokům a přijaly opatření ke zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích v rámci své organizace. Genderové kvóty pro nejvyšší orgány zavedlo do roku 2015 devět z 28 evropských konfederací. Evropská basketbalová federace (FIBA Europe) má ve svých stanovách uloženo mít v rozhodovacích pozicích alespoň 2 ženy a 2 muže (EIGE, n.d.). V současné době jsou ve výkonném výboru FIBA Europe zastoupeny dvě ženy (Natalia Galkina, Carmen Tocala) z devíti volených pozic (FIBA.basketball, n.d.). V rámci celosvětové basketbalové federace (FIBA) pak letos došlo poprvé k tomu, že do pozice ředitelky regionální sekce FIBA, konkrétně FIBA Americas, byla zvolena žena, Američanka Carol Callan. Uvidíme, jestli je tento krok ojedinělý nebo jestli se i ostatní regiony rozhodnou pro větší zapojení žen do svých vyšších rozhodovacích struktur.

Mimo to má ještě FIBA Europe v rámci své organizace zřízenou ženskou komisi. Bohužel progresivní opatření na nadnárodní úrovni se vždy nedostane až k národním federacím a lokálním organizacím. Proto je zapotřebí na toto téma v rámci jednotlivých sportů otevřeně a veřejně diskutovat, aby se relevantní informace dostaly až do úplného podhoubí daného sportu. Pokud však genderové otázky neporozumí vedení federací a nevezme si ji za vlastní, pak nemůžeme čekat, že tak učiní organizace, které zastřešuje.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů navrhuje, že pro zlepšení situace ve sportu je důležité udělat několik kroků. Jedním z nich je zvýšit podíl žen v rozhodovacích pozicích. Tomu by měly napomoci veřejné diskuze, odborná příprava, mentorské programy a proaktivní politika, která by udržela mladé ženy u sportu. Základem je ale odstranění překážek, které jsou kladeny před muže a ženy v rámci genderových stereotypů. Přijímání organizační politiky tak, aby odrážela odlišné potřeby žen a mužů, pak podpoří rovnější zapojení obou pohlaví (EIGE, n.d).

Závěry účastníků fóra MOV (Mezinárodní olympijský výbor) na Podporu účasti žen ve vedoucích pozicích ve sportu v Evropě 2017, se shodlo, že nerovnost pohlaví není jen promarněná příležitost v rámci sportu samotného, ale uniformita jí způsobená, může působit jako rizikový faktor v rozhodovacích procesech (Advancing Women in Leadership Roles Forum in Europe Vilnius, 2017). Zastoupení mužů a žen ve vedoucích a rozhodovacích funkcích je tedy potřebná podmínka k realizaci plného potenciálu sportovního hnutí. Klíčem k úspěchu pak označili koncepčnost a strategičnost přístupu, který spolu s podporou vývoje a samotnou implementací musí být podporován vedoucími pracovníky sportovního hnutí. Stejně tak důležité je aktivní zapojení mužů v těchto aktivitách, protože rovné příležitosti se týkají a benefitují z ní obě pohlaví. Také doporučují, aby organizace zapojovala do svých struktur více mladých, zejména sportovců. Účastníci také konstatovali, že v rámci sportu je stále nedostatek pozitivních osobních vzorů jiných žen. Bylo by záhodno podpořit sebedůvěru žen, kvůli níž se ženy často o vyšší funkce neucházejí. Ženy pak musí ztratit ostych, porušit zaběhlé koleje a ucházet se o volné funkce.

Mezinárodní olympijský výbor považuje genderovou rovnost nejen za základní lidské právo, ale i za jeden ze základních principů Olympijské charty (2019). Sám se potom také velmi aktivně zapojuje do diskuze na téma rovnosti mužů a žen ve sportu například v Olympijské agendě 2020. V rámci této agendy vzniklo 25 doporučení MOV pro genderovou rovnost (International Olympic Committee, 2018). Tyto doporučení se týkají sportu, medializace, financování i správy. Doporučení mimo jiné nabádají k vyváženému zastoupení mužů a žen mezi sportovci, trenéry i technickými rozhodčími, kteří se účastní Olympijských her. V rámci své správy pak vybízejí, aby MOV určil strategické mechanismy k tomu, aby se ve výkonných radách a ve správě objevilo více žen a také aby byly volební postupy upraveny tak, aby byla zaručena různorodost členů. Vyzdvihnuta byla rovněž nutnost

vytvoření strategického plánu, který by pomohl přechodu olympioniček do další kariéry po skončení té sportovní. Maximálně by se k tomu mělo využít již existujících programů.

Byla by jistě škoda zapomenout lídra v otázce rovnosti pohlaví na mezinárodním poli. Tou je organizace UN Women, která vznikla rezolucí OSN v roce 2010 a která svými různorodými projekty upozorňuje na genderovou nevyrovnanost po celém světě (United Nations, 2010). Podílem žen na světovém sportovním dění se zabývá i organizace UNESCO, která silně podporuje gender mainstreaming a vypracovala i Chartu UNESCO (1978) k problematice tělesné výchovy a školního sportu.

O zlepšení postavení žen v rámci sportovních struktur se již delší dobu debatuje i v rámci evropských a mezinárodních konferencí. Každé čtyři roky pořádá mezinárodní organizace The International Working Group (IWG) on Women & Sport konferenci, na které zástupci z mnoha zemí a organizací debatují na témata spojená s ženami ve sportu. Již sedmá konference proběhla v roce 2018 v Gaborone, Botswana. Nyní se čtyřletého předsednictví chopil Nový Zéland, na jehož půdě se bude konat konference v roce 2022.

Ani další organizace, které se věnují postavení žen a mužů ve sportu, nezhálejí a pořádají konference, edukativní semináře a jiné aktivity, které se snaží zlepšit stávající situaci. Mezi tyto organizace patří například Women sport Foundation, European Women and Sport network a International Association for Physical Education and Sport for Girls and Women. V rámci organizace Women Sport International máme i českou zástupkyni, Naděždu Knorre, která byla opakovaně zvolena její místopředsedkyní.

Ženy ve sportu v rámci České republiky

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

V rámci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice 2014 –2020 (2014) jsou definovány i specifické cíle zaměřené přímo na sportovní prostředí. Tato strategie nejen identifikuje nízkou podporu sportovních aktivit žen a dívek, ale také si dává za cíl dosáhnout vyrovnané účasti obou pohlaví v rozhodování a uplatnění gender mainstreamingu v rozhodovacích procesech. Bližší pak specifikuje, že je zde nutná tvorba politik na podporu sportovních aktivit žen a dívek na všech úrovních. Žádoucí je taktéž sdílení příkladů dobré praxe v této oblasti stejně jako posílení spolupráce veřejné správy a organizací, které se o otázku rovnosti mužů a žen dlouhodobě zajímají.

Z této vládní strategie pak vychází další akční plány, které se týkají genderové rovnosti a sportu. Konkrétně to jsou Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů

v rozhodovacích pozicích 2016 – 2018 (2016) a Akční plán ke Koncepti podpory sportu 2016 – 2025 (2016).

V roce 2001 také vznikla Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

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

Česká legislativa pak postihuje diskriminaci v zákonu č.198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (2009). Zákon zde hovoří o přímé a nepřímé diskriminaci, která může být v rámci genderové rovnosti častější. Nepřímou diskriminací se rozumí, že viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolá pro určité osoby určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami.

V rámci Českého olympijského výboru vznikla v roce 1996, jako poradní orgán v oblasti rovnoprávného postavení žen ve sportu, Komise rovných příležitostí ve sportu. V současnosti tato komise spolupracuje se státní správou v oblasti sportu a je členem Gender pracovní skupiny MŠMT. Komise díky své výzkumné, vzdělávací a propagační činnosti na poli genderové rovnoprávnosti zaujímá nenahraditelnou pozici nejen v rámci České republiky, ale díky své spolupráci s mezinárodními organizacemi se snaží o implementaci jejich doporučení i v českých podmínkách. I přes všechny tyto aktivity bohužel nemá komise ani personální ani finanční možnosti, aby pomohla otázku žen ve sportu pozdvihnout na úroveň, kterou by si tato otázka jistě zasloužila.

Výhody rovnosti žen a mužů ve sportu

Často v dnešní době zaslechneme povzdechy, že mladá věková skupina není dostatečně aktivní. Mnohačetné výzkumy jasně ukazují, jaká pozitiva do života přináší jakákoliv pohybová aktivita. Jak ale přilákat rozmanité a nové členy ke sportu? Jedním z výhod zvýšené pozornosti v otázce rovnosti mužů a žen a celkové diverzity, může být právě i přilákání většího počtu lidí ke sportu samotnému.

Významnější a početnější zapojení žen v řídicích pozicích může pomoci k přílivu nových pohledů a nápadů a také může napomoci ke zlepšení celkové správy. Ženy by mohly být schopny nabídnout jiný styl a formát vedení, který by mohl pomoci změnit i samotnou organizační kulturu.(EIGE, n.d)

Větší zapojení žen ve sportu může pomoci vytvářet nové vzory pro mladé dívky.(Evropská komise, 2014) V rámci ČR máme štěstí, že máme dostatek úspěšných sportovkyň, které fungují jako skvělé vzory pro dívky, které chtějí sportovat. Bohužel tomu už tak není ve funkcích trenérek, rozhodčích a funkcionářek. Je velmi těžké snít o něčem, co neexistuje. Proto by rozmanitější složení těchto profesí napříč jednotlivými výkonnostními stupni mohlo přilákat další adeptky na tyto pozice. Zvláště prospěšné by to bylo pro sporty, které mají celkově malé personální obsazení v některých z těchto profesí.

Větší počet trenérek a jejich odlišný přístup k trénování by také mohl ovlivnit předčasný odchod mladých sportovkyň ze sportu, který se odehrává kolem patnáctého roku jejich života. Vytvoření bezpečného prostředí bez genderových stereotypů a násilí by bylo prospěšné pro celé sportovní prostředí.

Ač se o tom tolik nemluví, tak v dnešní době může být profesionální vrcholový sport považován za business, v kterém se točí nemalé peníze. Proto je dobré si uvědomit, že zvýšením celkového počtu žen ve sportu, zvýšíme i celkový počet lidí, kteří budou v rámci

sportu utrácet své peníze. Ženy jsou tedy segment, který má, co se týče businessového modelu, velký potenciál a vyplatí se v něm vyvíjet větší aktivitu.

I větší zapojení žen do řídicích pozic organizací prokazuje svoje benefity.

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

Větší kladení důrazu na rovnost žen a mužů ve sportu by mohlo mít i další pozitivní dopad. Přilákalo by více talentu do svých řad bez ohledu na pohlaví. (Hunt et al., 2010) To platí zvláště o sportech, které jsou vnímány jako typicky mužské. Touto nálepkou a uzavřenou komunitou pak můžou odradit spoustu talentovaných dívek a žen, které by se těmto sportům chtěly věnovat nebo se jim věnují, ale brzy s nimi končí. Díky stereotypům se na některé pozice v managementu sportu, trenérství a rozhodcování nehlásí ani ženy, které by na tyto pozice měly větší předpoklady. Segregace práce a malý důraz na sladění práce a rodinného života je od těchto pozic odrazuje.

Překážky, kterým ženy čelí

Na základě průzkumu mezi ženami v top pozicích napříč odvětvími a v různých geografických regionech zjistila společnost McKinsey, že větší diversity v rámci firem brání tři hlavní bariéry (Desvaux, Devillard & Sancier – Sultan, 2010). První z nich je dvojitá směna žen, které kromě svého zaměstnání dělají většinu domácích prací a starají se o rodinu. Jistě by bylo možné si říct, že zvýšeným zapojením mužů do domácí směny se vše vyřeší. Tak lehké to ale není. Muži, kteří tak činí, jsou za to často sankcionováni od svých nadřízených pomalejším kariéřním růstem. Tito muži jsou pak často i terčem posměšků. K tomu, aby se mohli stát muži rovnými partnery v domácnosti, je potřeba nejen opatření v rámci úpravy psaných pravidel, ale hlavně změnu ve firemní kultuře. (Young, 2017)

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

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

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

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

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

Jako další překážku můžeme zmínit neexistenci podpůrného systému pro ženy. Trenérky, ale i ostatní ženy ve sportu, jen těžko hledají networkingovou síť starších a zkušenějších kolegyně. Jednak proto, že vysoko postavených žen v těchto oborech je málo a také proto, že nejsou takovéto ženské spolky podpořeny v rámci koncepčních programů jednotlivých sportovních struktur (Evropská komise, 2014).

V mnoha organizacích je také kladen malý důraz na sladění práce a rodinného života, který je důležitý pro genderovou vyváženost ve společnosti. Ženy a muži si nemůžou být

rovni, pokud je na ně v prostředí, kde tráví přibližně třetinu dne, vyvíjen tlak pouze na výkonnost a není brán zřetel na sociální rovinu života.

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

Česká basketbalová federace

Dle informací získaných přímo ze sekretariátu České basketbalové federace (ČBF) provozuje basketbal 36 146 registrovaných sportovců a sportovkyň ve 432 oddílů. Mužská složka čítá celkově 23 238 a ženská 12 908. Poměr mládeže je 6912 ku 8392 ve prospěch chlapců. Pomyslně se nůžky více rozevírají právě až mezi dospělými, kde jsou muži v převaze s 14 846 hráči a ženy mají pouze 5996 registrovaných hráček.

Vznesla jsem dotaz na zaměstnance ČBF (Praha, 1.2.2019) ohledně přístupu federace k genderové otázce a jeho odpověď můžete nalézt zde: „Co se týče genderové politiky nemáme na to žádnou směrnici, u nás má každý stejné příležitosti a odměny bez ohledu na to, jestli je to muž, nebo žena. Veškeré pozice a vzdělávací procesy, které má ČBF k dispozici jsou pro všechny otevřené. Záleží jen na každém jedinci, jestli toho využije, či nikoliv – na to není potřeba žádná směrnice ani příručka. A jaká je politika v klubech, do toho sekretariát nemůže zasahovat. Jsou to samostatné subjekty a my na to nemáme ani právo, ani sílu.“

Jak můžeme vyčíst z odpovědi tohoto zaměstnance, není nejspíš genderová otázka Českou basketbalovou federací zcela správně pochopena. Pokud se chceme pokusit o zastoupení stejného počtu mužů a žen v jakémkoliv odvětví nemůžeme jen konstatovat, že mají v dané organizaci stejné možnosti realizace a přístupu. Musíme si uvědomit jejich rozdílné rodové stereotypy, které pak často vedou k genderové nevyváženosti a diskriminaci jednoho nebo druhého pohlaví. Proto je potřeba přistupovat k této otázce s otevřenou myslí a snažit se v rámci organizace vytvářet takové podmínky a příležitosti, kde obě pohlaví můžou naplno využít svůj potenciál a osobní schopnosti bez toho, aby byli omezováni svoji gender rolí.

Česká basketbalová federace nemá v současnosti žádnou ženu v nejvyšším orgánu své organizace, kterou je výbor ČBF (Česká basketbalová federace, n.d). Co se týká Valné hromady ČBF, byly ženy z celkového počtu 14 volených pozic zvoleny do čtyř. Všechny čtyři

posty byly v rámci Mandátové komise. V dalších složkách jsou pak ženy zastoupeny jen minimálně.(viz tabulka č. 1) Výjimku tvoří jen arbitrážní komise ČBF, kde ženy obsadily čtyři z možných sedmi pozic.

Ani u samotných reprezentačních družstev není situace o moc lepší. Všechny hlavní trenérské posty jsou obsazeny muži a v současné době jsou u všech reprezentačních družstev napříč kategoriemi pouze dvě asistentky trenéra. V rámci realizačních týmů všech ženských reprezentačních družstev působí sedm fyzioterapeutek a jedna kondiční trenérka. Což je pokrok od let minulých, kdy byly na těchto pozicích u dívčích týmů zaměstnávání vesměs pouze muži. V seniorských reprezentacích, jakožto vlajkových lodích, se pohybuje pouze jedna žena.

Co se týče českého zastoupení v rámci mezinárodních struktur, tak zde vidíme velmi podobný obrázek jako ve výše zmíněných případech. Členem Výkonného výboru a technické komise FIBA Europe je Michal Konečný. Členem ženské komise je Dan Kurucz. Bývalý vynikající hráč, Jiří Welsch, je pak členem soutěžní komise FIBA Europe (FIBA, n.d)

V posledních letech se podařilo úspěšně zaměstnat v rámci ČBF několik bývalých reprezentantů na pozicích funkcionářů a trenérů. Je to první krok k tomu, aby i do budoucna zůstávalo v basketbalu více bývalých reprezentantů. Stále zde ale přetrvává nerovnováha mezi obsazováním mužů a žen. Pokud by se ČBF o genderovou vyrovnanost zajímala hlouběji, jistě by zjistila, že má mnoho výhod, z kterých by mohla profitovat celá organizace jak společensky tak i finančně. Bohužel se ČBF posledního průzkumu, který se zabýval hloubkovou analýzou genderové problematiky ve sportovním prostředí v rámci devatenácti evropských zemí, a na kterém se podílely EU i Rada Evropy, nezúčastnila. To jen utvrzuje domněnku, že oblast rovnosti mužů a žen je organizací chápána jen velmi povrchně a funkcionáři nepocítují nutnost se jí nějak zabývat.

Funkcionářky

V emailové konverzaci se zaměstnankyní ČBF (Praha, 26.8.2019) a bývalou basketbalistkou jsme diskutovaly o současném personálním obsazení v rámci federace. Jako v mnoha jiných svazech a federacích zastávají ženy často funkce ekonomky, účetní, administrativní a marketingové pracovnice. V rozhodujících pozicích funkcionářek se pak ženy nevyskytují. To je částečně způsobeno časovou náročností a náročným skloubením osobního a pracovního života v této pozici. Nemenším faktorem je ale i mužské prostředí, které mezi funkcionáři stále převládá a je pro ženu velmi těžké prosadit v něm svůj pohled na věc. Nicméně z jejího úhlu pohledu by funkcionáře měl dělat člověk pro tuto pozici nadaný bez ohledu na pohlaví. Zaměstnankyně dále uvedla, že při jejím příchodu do federace vnímala velkou ochotu pro změnu struktury ČBF a definování jednotlivých struktur – vznik sportovně metodického úseku a komisí. Na druhou stranu ale také dokázala identifikovat stránky, na které se ještě nestačili zaměřit a brala je jako výzvu k nápravě a k vlastní seberealizaci. Tato slova jen podporují pozitivní dopad zvýšeného počtu žen v organizaci, když se na zaběhlé věci dokáží podívat jinou optikou.

Přítomnost žen jako trenérek, přednášejících a členek realizačních týmů je dle této zaměstnankyně důležitým motivačním a inspirujícím nástrojem pro mladé dívky. Čím častěji se budou mladé hráčky setkávat s tím, že v různých rolích ve sportu může být i žena, tím pro ně pak bude přirozenější se o takové posty v případě zájmu ucházet.

Česká asociace basketbalových rozhodčí (ČABR)

Dle informací získaných od člena ČABR (Praha, 4.1.2019), působilo v rámci rozhodčí profese v minulém ročníku basketbalových soutěží 16 žen a 133 mužů. I přes tento velký nepoměr je to nejvyšší počet žen za poslední čtyři sezóny. Průměrný věk ženských rozhodčích se také snížil na 23,9 let. To naznačuje, že by mohlo docházet k postupnému získávání nových mladých adeptek na toto povolání. Může to ale také indikovat i odchod zkušených starších rozhodčích. Dle tabulky č.2 také můžeme vidět, že do nejvyšší kategorie 1 se dostala pouze jediná žena. Po skončení její rozhodcovské kariéry ji zatím žádná jiná žena v této kategorii nenahradila. Zajímavé na tom je, že v tabulce č.2 vidíme, že máme stále jednu ženu, která se účastní mezinárodních soutěží FIBA. Ale i přesto se v českém prostředí nekvalifikovala do nejvyšší kategorie. Jedním z důvodů, proč tomu tak může být, je i nastavení interních pravidel pro získání místa v nejvyšší kategorii v ČR, potažmo i kvalifikační kritéria pro kvalifikaci pro mezinárodní licenci FIBA.

V rámci vzdělávání je jedna rozhodčí pravidelně vysílána na oficiální vzdělávací semináře FIBA a také již šest let se jedna rozhodčí účastní kempu ve Slovinské Postojně, který je určen jen pro ženy (tabulka č.3).

V posledních letech se množí agresivní chování fanoušků, trenérů i hráčů vůči rozhodčím obecně. Proto se asociace, v rámci spolupráce se sportovně metodickým úsekem ČBF, rozhodla k zavedení Respect meeting, v nichž se před utkáním setkají rozhodčí se zástupci hráčů, aby se ujistili o vzájemném respektu obou profesí. Projekt Respekt byl také rozšířen na fanoušky a jejich chování. V současné době je ještě brzy na hodnocení těchto iniciativ a jejich vliv na počet rozhodčích. Nicméně z výsledků průzkumu českých sportovkyň vyplývá, že 32 % z nich se nechce stát rozhodčím z důvodu, že ženy rozhodčí nemají dostatek respektu, což by tato iniciativa mohla pomoci změnit. Zajímavé také je, že zatímco mezi individuálními sportovkyněmi je o povolání rozhodčí větší zájem (28 %), u kolektivních

sportovkyň klesl počet zájemkyň na 19 % (Fasting & Knorre, 2005). Autorky uvádějí, že nižší číslo u sportovkyň z kolektivních sportů může být způsobeno faktem, že v nich dominují muži, jejichž společenství je protkané pevnými a těžko prostupnými vazbami. To se potvrdilo i v následujícím rozhovoru.

Rozhodčí

Z telefonického rozhovoru s bývalou rozhodčí (Karviná, 9.8.2019) vyplynulo, že její inspirací pro toto povolání byla jiná ženská rozhodčí a to, že s ní již nepočítali v klubu jako s hráčkou. Chtěla ale u basketbalu zůstat, a proto neodmítla pobídku zkušené rozhodčí, která ji dokonce i vyplnila přihlášku na rozhodcovský seminář. Můžeme tedy říct, že se zde jednalo o jistý způsob mentoringu, který je zmiňován v mnoha materiálech jako jedna z úspěšných strategií k navýšení počtu žen v rozhodčích pozicích.

Překážek, kterým ženy v této profesi musí čelit, pak bývalá rozhodčí zmínila několik. Být ženou v mužské branži, byla jedna z nich. Někteří její kolegyně jen těžce nesli, že by žena mohla být úspěšnější než oni. S despektem kolegů, trenérů i hráčů se pak setkala i v době, kdy jako jediná žena pískala nejvyšší mužskou basketbalovou ligu v ČR. Jako další zmínila dlouhé cestování, které s sebou tato profese nese. Jelikož basketbalový rozhodčí není profesionální zaměstnání na plný úvazek, musela si paní rozhodčí brát volno ze své práce, aby mohla jet odpískat basketbalové utkání, které se hraje i během týdne. Po odpískání těchto utkání pak bohužel neměla rehabilitaci, jako hráči a hráčky, které je hráli, ale musela druhý den ráno opět do práce. V tomto ohledu pak trpěla i rodina, na kterou neměla tolik času. Toto je příklad trojsměny, kterou žena, jež se chce věnovat rozhodcovské profesi, musí podstoupit. Východiskem by podle paní rozhodčí byla větší profesionalizace celého oboru. Pokud by měla rozhodcování jako své jediné zaměstnání, velmi by se jí tím ulevilo a mohla by se mu plně věnovat. I když jsou v současnosti rozhodčí za odpískané utkání honorováni, tak se celková suma za strávený čas na utkáních nemusí u mladých rozhodčích rovnat ani sumě, kterou dostanou mladí na brigádě ve fastfoodu za stejnou dobu.

Paní rozhodčí také přiznává, že některé z bariér byly i vnitřní. V důsledku prostředí, v kterém se pohybovala, ji zastihla i ztráta vnitřní motivace a nejistota, které ji bránily v postupu. V jedné chvíli si byla překážkou i ona sama a její postoj k rozhodování. Například

v současné době nejsou kritéria pro kariérní postup v rámci ČABR genderově vyvážená. Přezkoumání těchto kritérií a nastavení jasných, veřejně známých pravidel, by pomohlo ženám vidět jasnou kariérní cestu a postupné cíle, které by měly během ní dosáhnout.

Možná, že dobře strukturovaná a ČABR podporovaná mentoringová skupina by i v rámci této malé organizace mohla mít pozitivní účinek. Mohla by nejen zvednout celkový počet žen v rámci této profese, ale hlavně by mohla pomoci stávajícím rozhodčím k efektivnějšímu profesnímu růstu. Účast rozhodčích na kempu ryze pro české hráčky, trenérky a rozhodčí by mohl pomoci k dalšímu zvýšení zájmu mladých basketbalistek o tuto profesi a zároveň k většímu pochopení, respektu a úctě k tomuto nelehkému povolání.

Česká asociace basketbalových trenérů (ČABT)

Asi největší procento sportovkyň, které po své aktivní kariéře setrvávají v basketbalových strukturách, se rozhodnou stát trenérkami. Je zde i určitá část aktivních hráček, které se spolu se svojí kariérou věnuje i trenérské činnosti. I když se tato možnost nabízí, tak není využívána ve velké míře ani kluby ani samotnými hráčkami. Například profesionální hráčky by často musely vést tréninky v čase mezi svými dvěma tréninky, což by mohlo být vysilující a mohlo by to ovlivnit jejich aktivní hráčskou kariéru. Kluby zase vědí, že hráčky by nebyly schopny s týmy absolvovat všechny víkendové utkání a musely by tedy shánět jiného zastupujícího trenéra. Jistým řešením by mohly být stáže všech hráček hrajících nejvyšší soutěž ve vybraných týmech mládežnických kategorií. Hráčky by nemusely dlouhodobě vést jeden tým, ale několikrát za sezónu by se zúčastnily tréninků, kde by předaly své zkušenosti mladším hráčkám pod vedením již zkušeného trenéra. Popřípadě by se zúčastnily přípravného basketbalového kempu. Pokud by se všechny týmy nejvyšší soutěže zavázaly k tomuto úsilí, mohl by se počet trenérek během budoucích let postupně zvedat.

Dle informací člena ČABT je v současné době v jejich databázi vedeno celkem 4677 trenérů s trenérskou licenci. Z toho počtu je 1934 s platnou trenérskou licenci. Z těchto trenérů je pak 1447 uvedeno na soupiskách ze sezóny 2018/2019 jako hlavní trenéři nebo asistenti. Bohužel si asociace momentálně nevede statistiky ohledně počtu mužů a žen, výše jejich kvalifikace nebo jejich průměrný věk. V současnosti však probíhá aktualizace webových stránek organizace. V rámci této aktualizace bude snaha se tyto informace dozvědět. Avšak dá se předpokládat, že české basketbalové statistiky budou velmi podobné těm světovým. Bude tedy na vedení ČABT, jestli bude chtít navýšit počet trenérek, jejich vzdělání a obsazování do vyšších pozic, kde se nyní vyskytují jen sporadicky.

Důležitým krokem bude celkové zlepšení trenérské kultury tak, aby byla genderově sensitivní jak k trenérkám, tak i k hráčkám a rozhodčím (ženám). Chování samotných trenérů

a trenérek při trénincích a utkáních totiž ovlivňuje budoucí chování jejich svěřenců a hodnotový žebříček, který jim tímto předávají. Trenérské vyjadřování respektu jak k hráčkám, rozhodčím a kolegům pomůže vytvořit prostředí, kde se budou moci ženy rozhodnout o svém setrvání ve sportu, aniž by byly limitovány obavami, že budou čelit slovním napadením či sexuálnímu obtěžování.

Z tohoto rozhovoru vyplývá, že pozice trenéra je v klubech často spojena i s jinými povinnostmi než jen samotným trénováním a koučováním utkání. Tím se zvyšuje časová náročnost takové profese. Jelikož ženy v dnešní době stále nesou větší část odpovědnosti za chod domácnosti, je pro ně skloubení každé další aktivity nad rámec jejich zaměstnání náročnější.

V rozhovoru bylo také podotknuto, že trenérské řemeslo na vyšší úrovni s sebou nese i úskalí v podobě možného stěhování. Dobře placených a prestižních trenérských pozic není v České republice mnoho. Trenéři, kteří mají ambice a chtěli by trénovat na top pozicích, musejí být tedy připraveni se stěhovat. To je jistě stejně nepříjemné pro muže i ženy a jejich rodiny. Bude ale mnohem těžší pro ženu přesvědčit svého partnera k tak významnému kroku, když je zde pouze několik málo trenérek, kterým se podařilo uspět na těchto vyšších pozicích. Bohužel to často negativně poznamenalo jejich rodinný život.

Ty trenérky, které zkusily skloubit osobní a profesní život na nejvyšší úrovni jsou často označovány jako kariéristky a setkávají se s reakcemi okolí, že daly přednost svému zaměstnání před rodinnou. Takový přístup pak odrazuje další trenérky od kariérního postupu, protože nechtějí být označovány například jako špatné nebo sobecké matky.

Trenérská asociace se také cíleně nevěnuje ani nepomáhá k náboru žen do rolí trenérek.

V rámci národních trenérských seminářů působí jako přednášející několik ženských trenérek.

V poslední době se asociace zaměřila i na pořádání seminářů s mezinárodní účastí, na něž bylo pozváno mnoho zahraničních trenérů. Zaměstnanec ČBF mi bohužel v rozhovoru

(Karviná, 6.9.2019) potvrdil, že se za posledních pět let mezi přednášejícími objevila pouze jedna zahraniční lektorka. Přitom účast trenérek z jiných zemí by mohla napomoci motivovat mladé české trenérky k další práci a sebevzdělávání.

Asociace basketbalových trenérů má svůj kodex trenérů, který musí přijmout každý úspěšný adept, který získá trenérskou licenci. Bohužel porušení tohoto kodexu zatím nebylo nijak sankcionováno, a to i přes doložitelné případy. Proto má tento dokument spíše informativní charakter. V rámci vylepšení trenérské kultury by bylo tedy vhodné trvat na předem dohodnutém jednání a v případě jeho porušení by měla nastat nějaká náprava. Spíše než represivní opatření bych raději zvolila povinné vzdělávací semináře tak, aby provinilci porozuměli lépe důsledkům svého chování. V rámci vylepšení tohoto kodexu, který obsahuje mnoho bodů, bych navrhla například sekci pojednávající o prevenci sexuálního násilí, které v něm není vůbec zmíněné a které se ve velké míře týká právě žen a dětí.

Trenérky

Ačkoli procento chlapců a dívek, kteří sportují, se liší jen málo, v dospělosti se poměr sportovně aktivních mužů a žen mění. Muži mají také větší zastoupení v trenérské i funkcionářské roli. Dle výzkumu provedeného v roce 2001 je přibližně tři čtvrtiny sportovkyň, připravujících se pod trenérským vedením, trénováno právě muži (Fasting & Knorre, 2005). Což není nic překvapivého. Jen těžko bychom hledali ve své paměti úspěšnou trenérku. Nebo tomu tak není? Určitě ne. Avšak mediální zájem o úspěšné sportovce a sportovkyně, kteří jsou ve většině trénováni právě muži, podporuje obrázek, že lepšími trenéry jsou právě muži. Zajímavé zjištění pak je, že i ve veřejnoprávních médiích napříč Evropou, jsou rozhodovací pozice obsazeny právě muži (Evropská komise, 2014). Tato kombinace pak může podporovat představu ve společnosti, že úspěšní trenéři můžou být pouze muži.

Odhaduje se, že trenérek je v rámci EU pouze 20-30 % z celkového počtu trenérů (Evropská komise, 2014). Dle výzkumu z roku 2005 je v České republice pouze 11 % profesionálních trenérek a celých 73 % vrcholových sportovkyň je trénováno muži (Fasting & Knorre, 2005). Co se týče kolektivních sportů, tak ženy trénují 29 % sportovkyň, muži 59 % a bez trenéra je 12 % sportujících žen. Trenérky se většinou věnují práci se ženami a dětmi na regionální a lokální úrovni, a to většinou ve sportech s vyšší účastí žen (tanec, krasobruslení, gymnastika, jezdeckví atd.)(EIGE, n.d). Trenérky se tedy věnují té části populace a na takové úrovni, která je mimo hlavní zájem médií a která může být společností vnímána jako méně prestižní. Je tudíž i méně platově ohodnocena. Zatímco počet mužů zaměstnaných ve sportu mezi lety 2012-2014 na evropské úrovni stoupal, počet žen se snižoval (EIGE, n.d). Trenérská profese tudíž může být pro řadu žen takzvanou třetí směnou. Po svém vlastním zaměstnání, ve kterém jsou stále většinou hodnoceny hůře za stejnou práci než muži, mají další směnu v domácnosti a další jako většinou dobrovolné trenérky. Z Indexu

rovnosti žen a mužů z roku 2017 totiž vyplývá, že pouze každý třetí muž každý den vaří a vykonává domácí práce. Naopak pro 79 % žen jsou tyto činnosti pravidelností (EIGE, 2017). I to může být příčinou, proč mají muži více času na svoje sportovní aktivity.

Trenérské profesi se chce dle výzkumu věnovat celých 57 % sportovkyň (Fasting & Knorre, 2005). Stejně procento sportovkyň, které již působí jako trenérky, chtějí u této profese zůstat. Naopak celých 76 % sportovkyň, které tuto zkušenost nemají, ani neuvažuje, že by to do budoucna změnila (Fasting & Knorre, 2005). Otázkou tedy může být, jestli by zvýšené zapojení sportovkyň do trenérských činností během jejich sportovní kariéry mohlo zvýšit i celkový počet trenérek do budoucnosti.

V rámci ČBF působí v dívčích Sportovních centrech mládeže (celkem 10) v pozici šéftrenérek dvě ženy. V rámci Sportovních středisek basketbalu, kterých je v dívčí složce 26, je v pozici šéftrenérek sedm žen (zaměstnanakyně ČBF, Praha, 26.8.2019).

Některé bariéry, kterým ženy čelí na své cestě stát se trenérkou, můžeme vidět v grafu č.1 (Fasting & Knorre, 2005). Z celkového počtu dotazovaných sportovkyň v průzkumu uvedlo 68 % z nich, že o povolání nemá zájem. Druhým důvodem byla přílišná časová náročnost této profese. Na pomyslném třetím místě se umístil nízký plat trenérek. Z dalších překážek pak byly zmíněny příliš mnoho cestování, nedostatek respektu, převaha mužů v tomto povolání a jeho fyzická náročnost. Pokud se tedy budeme snažit zapojit více žen do trenérství, měli bychom se zamyslet, které z uvedených bariér zmíněných v grafu č.1 můžeme ovlivnit tak, aby došlo ke změně ve vnímání těchto faktorů ženami.

Rozhovor s profesionální trenérkou (Hradec Králové, 23.8.2019) pouze potvrdil, jak náročné je trenérství pro ženy, které se mu chtějí věnovat na nejvyšší úrovni a zároveň mít rodinu. „Aby se zlepšilo postavení trenérek v České republice, muselo by se změnit myšlení celé společnosti. Stále zde platí, že ženy mají kromě své práce na starost domácnost a děti a na sport jim nezbývá čas.“ Paní trenérka také zmínila, že ženy jsou stále

v této profesi hůře placené než muži. Zvláště markantní je to pak u mladých trenérek, pro které je často trénování pouze špatně finančně ohodnocený či dokonce neplacený koníček. To pak může v partnerském životě vést k rozporům, kdy vyhrává finanční argument ze strany druhého partnera. Lepší ohodnocení mladých začínajících trenérek a trenérů obecně by jistě mohlo přispět k tomu, aby se z jejich koníčku stala regulérní práce na částečný, či plný úvazek se stejnými podmínkami, jako mají jejich mužské protějšky.

Ze své zkušenosti pak paní trenérka označila trenérskou profesi jako většinou uzavřenou mužskou společnost, do které se jen těžko vstupuje, a proto je někdy lepší si najít svoji vlastní cestu. Ženy jsou mnohdy daleko schopnější a pracovitější, ale díky malé podpoře okolí a kritériím, které často lépe vyhovují mužům, se ženy trenérství nevěnují dlouhodobě. Například představa trenérky, která by vedla mužský basketbalový tým, je v naší zemi naprosto nepředstavitelná.

Rada, kterou by paní trenérka dala aspirantkám na profesionální trenérku, je za současného společenského stavu: „Nevdávat se a nemít rodinu.“ Často prý nepomůže ani mít tolerantního partnera nebo partnerku. Tato rada jen potvrzuje to, jak náročné je pro ženu skloubit starost o rodinu, práci, trenérství a partnerský život v prostředí, které je dominováno muži.

Sportovní prostředí má svojí iniciativou ohledně genderové rovnosti skvělou šanci změnit náhled společnosti na úlohu ženy v dnešní moderní společnosti. Sport je mediálně oblíbený a mohl by pomoci propagovat genderovou rovnost jako normální součást moderního života.

Kde se inspirovat

Již v předešlých částech této práce bylo zmíněno několik návrhů a rad, jak zlepšit vyrovnané zastoupení mužů a žen na sportovní i mimo sportovní úrovni, které by se daly v rámci českého basketbalového prostředí využít. Začátek každé změny ale musí být v sebekritickém hodnocení organizace. Jedině tak se dají objevit silné a slabé stránky organizace a snáze se určí priority, kterých by se budoucí změny měly týkat. V rámci evropských doporučení se dá najít jistě mnoho kvalitního materiálu. Strategie Evropská unie například přímo nabízí část, která se zabývá Rovností žen a mužů ve sportu – návrh strategických akcí 2014-2020. V tomto materiálu je genderová tematika zpracována i vzhledem k jednotlivým profesím v rámci sportovního prostředí a ukazuje sportovním organizacím úspěšné příklady z praxe. (Evropská komise, 2014)

Evropský institut pro rovnost mužů a žen také soustředí svou pozornost na postavení žen ve sportu, a proto vydal dokument s názvem Gender ve sportu. V něm se mimo jiné zabývá tím, jak by bylo nejideálnější postupovat při realizaci změny v postavení žen ve společnosti. Gender mainstreaming, na rozdíl od mnoha jiných dobře míněných počínů, není jen výkřik do tmy. Je to strategicky promyšlený postup a spojení mnoha různých akcí tak, aby bylo vnímání genderové otázky dlouhodobě a koncepčně podchyceno a řešeno.

ALL IN - směrem k rovnováze pohlaví ve sportu je projekt Evropské unie a Rady Evropy, který stále ještě probíhá v roce 2019. Kromě průzkumu v jednotlivých zúčastněných zemích se tento projekt soustředil na vytvoření návodu s názvem Jak dosáhnout genderové rovnosti ve sportu. Tento materiál je podrobný návod pro sportovní organizace, jak pomocí genderového mainstreamingu dosáhnout pozitivních změn ve svých strukturách.

Někdy ale není na škodu podívat se i na materiály ze zemí, ve kterých se tematikou genderové rovnosti ve sportu zabývají intenzivně již delší dobu a kterým se již podařilo některých změn v myšlení společnosti dosáhnout.

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

Vznik podobné online platformy v České republice by jistě pomohl k větší podpoře žen napříč všemi sporty. Otázkou je, kdo by se takové iniciativy měl chopit. Na mysl přichází jistě Český olympijský výbor, který již pod sebou má Komisi rovných příležitostí ve sportu. S navýšeným rozpočtem a profesionálním obsazením v této komisi spolu s jejími dlouholetými zkušenostmi v tomto oboru by se takovýto projekt mohl podařit. Předpokládalo by to ale mnohem větší zájem z vyšších pozic ve správě, uchopit se tématu žen ve sportu jako důležitého a uceleného projektu spíše než okrajové problematiky.

Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy v rámci jejího výboru rovných příležitostí, které se mimo jiné zabývá i sportem, by jistě slušelo mít pod sebou podobný projekt. Bohužel i zde se setkáváme s nedostatečným personálním obsazením, které by si s projektem takového rozměru jen těžko dlouhodobě poradilo.

Další možností by bylo založení nestátní organizace, která by se sportem žen a ženami ve sportu zabývala jako svým hlavním tématem. Její vznik by nejspíše musely iniciovat samy

sportovkyně, trenérky a funkcionářky. Její financování by pak bylo poněkud komplikované a nejisté.

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

Aby bylo ale komu tyto úspěšné ženy ukazovat, je nutné provést i cílený nábor žen a dívek do vedoucích a rozhodovacích pozic. Náборы ale musí být vedeny tónem a skrze komunikační kanály, které jsou ženám blízké. Sportovní organizace by se také měly zamyslet nad tím, jestli kritéria, která během svých náborů používají, nenahrávají jednomu z pohlaví. Takové chování se pak dá označit za nepřímou diskriminaci. Také vyvarování se dosazování kandidátů do pozic jen na základě jejich dosavadních zásluh, či vytváření nových pozic určených pouze pro zasloužilé členy, pomůže zlepšit možnosti žen se o pozice ve sportu ucházet a být úspěšné ve své kandidatuře (Women in sport, 2015).

Mentoring

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

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

V rámci České republiky není mentoring tolik rozšířený a zpopularizovaný jako třeba coaching. Ze své vlastní zkušenosti z pobytu v USA, kde jsem 5 let studovala, vím, jak moc pro mě byl mentoringový program prospěšný. V anglofonních zemích se s ním setkáváme celkem běžně a je součástí kultury. Proto není divu, že jednu z největších mentoringových platform v České republice založila kanadanka Muriel Anton (Hrdličková & Cápová, 2019). Její mentoringový projekt má název Odysea a tento program začala ještě v době, kdy zastávala vedoucí pozici ve firmě Vodafone CZ. Dle jejích slov potkala v České republice mnoho schopných žen, které excelovaly nejen v práci, ale byly schopny bez problémů zvládat i druhou směnu doma. Představa toho, kde by tyto manažerky mohly být, kdyby měly mentora, byla pro Muriel Anton jedna z klíčových důvodů, proč projektu zrealizovala.

Podpora žen pomocí podobného mentoringového programu v rámci sportovního prostředí by výrazně pomohla ženám zlepšit jejich schopnosti networkingu, zvýšila sebedůvěru, vylepšila kompetence a zprostředkovala sdílení vlastních zkušeností. Zatím vzniklo jen velmi málo takovýchto iniciativ v rámci sportovního prostředí. V současné době je mnoho různých asociací sportovních trenérů, kde dochází k vzájemné podpoře členů. Nevím však ani o jedné, která by nesla jméno „asociace trenérů a trenérek“ a to i přesto, že čeština, na rozdíl od angličtiny, dokáže rodovou příslušnost krásně rozdělit. Ustanovení alespoň sekce, která by se v rámci těchto asociací věnovala ženám, by mohl být první vstřícný krok k uznání žen jako plnohodnotných partnerů v oboru. Také by to mohl být startovací můstek pro zřízení mentoringového programu v daném odvětví.

Závěr

Ač si to někteří z nás nechtějí připustit, tak neustále žijeme ve společnosti, které vládou muži a jejich pravidla. Ženy stále nedostávají stejnou odměnu jako muži za práci stejné hodnoty. Musí čelit genderovým stereotypům a jejich procento ve vedoucích pozicích napříč profesemi je velmi malé. Ačkoliv se sportovní prostředí honosí mottem fair play, tak co se týče žen a jejich postavení ve sportu se stále fair rozhodně nehraje. Mezinárodní olympijský výbor má snahu tuto skutečnost měnit pomocí kvót pro sportovce a sportovkyně na OH, doporučeními a usneseními. Je ale na národních olympijských výborech, sportovních federacích a státní správě, aby aktivně podpořily tyto iniciativy.

Jedním z nástrojů je gender mainstreaming, který se vyznačuje tím, že se jedná o koncepční postup, ve kterém jsou jednotlivé kroky prováděné organizací vždy analyzovány z pohledu rovnosti příležitostí mužů a žen. Tento postup se stal základním kamenem většiny dokumentů na toto téma v posledních letech. Pokud by si Česká basketbalová federace chtěla vzít téma genderové rovnosti za vlastní a viděla v ní výzvu a šanci raději než nadbytečné téma, měla by využít právě tento komplexní přístup, který zaručí zevrubný přístup k tématu napříč jejími složkami. Z rozhovorů se ženami pak vyplývá, že větší profesionalizace ve všech sektorech ČBF by pomohla k přilákání a udržení většího počtu žen v této organizaci. Mentoring se pak jeví jako skvělá volba pro jejich celoživotní podporu a vzdělávání.

Větší počet žen ve strukturách ČBF by mohl mít několik pozitivních dopadů na chod celé organizace. Z dlouhodobého hlediska by změněný přístup mohl přilákat větší množství žen do tohoto sportu. V době, kdy je nedostatek dětí, rozhodčích i trenérů, je vidina zlepšení této situace velmi lákavá. Větší sportovní základna pak znamená i větší přímé i zprostředkované příjmy pro organizaci samotnou. Ženy by mohly organizaci prospět svým odlišným pohledem na věc a mohly by být aktivnější v oblastech, které jsou prozatím na okraji zájmu federace.

I přesto, že se Česká basketbalová federace, jako jedna z mála v ČR, nezapojila do evropského projektu ALL IN: Towards gender balance in sport, který se rovností mužů a žen zabýval, jistě může čerpat z výsledků, které přinese. Dokument, který popisuje jednotlivé fáze gender mainstreamingu bude volně dostupný stejně jako všechny předešlé dokumenty vydané na toto téma evropskými vládními organizacemi. V rámci MŠMT jsou zaměstnáni specialisté na genderovou tematiku, kteří jistě přivítají iniciativu každého svazu, který chce tomuto tématu věnovat patřičnou pozornost. Cenné zkušenosti může federace získat i od Komise rovných příležitostí ve sportu ČOV, která má přehled o rovnosti mužů a žen ve sportu i v mezinárodním měřítku.

Rovnoprávnost mezi ženami a muži je stále hudba budoucnosti. Ale i tuto hudbu musí někdo složit. Sport se jako populární aktivita těší velkému zájmu dnešní společnosti. Pojďme tedy využít jeho sílu a ukažme společnosti výhody genderové rovnoprávnosti. Ty jsou totiž mnohem větší než práce, která k ní vede.

Seznam rozhovorů

Zaměstnanec ČBF, Praha, 2.1.2019

Zaměstnankyně ČBF, Praha, 26.8.2019

Člen ČABT, Praha, 4.1.2019

Rozhodčí, Karviná, 9.8.2019

Člen ČABT, Praha, 5.8. 2019

Zaměstnanec ČBF, Karviná, 6.9.2019

Trenérka, Hradec Králové, 23.8.2019

Seznam zdrojů

Primární

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

Česká basketbalová federace (n.d). *Orgány ČBF*. Dostupné z:
<https://www.cbf.cz/administrativa/organy-cbf.html> [Cit. 19 Července 2019].

Desvaux, G., Devillard S. & Sancier-Sultan, S. (2010) *Women at the top of corporations making it happen*. McKinsey & Company. [online] Dostupné z:
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/women-at-the-top-of-corporations-making-it-happen>[Cit. 19 Července 2019] 8

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

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (2017). *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report*, EIGE. ISBN 978-92-9493-768-1

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

EIGE (2018). *Gender Equality Index 2017 country factsheets: Czech Republic*. EIGE. ISBN 978-92-9470-497-9

EIGE (n.d). *Rovnost žen a mužů v oblasti sportu*. Vilnius: EIGE ISBN 978-92-9218-958-7 .
[online] Dostupné z: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215937csn.pdf>
[Cit. 19 Července 2019]

Eige.europa.eu. (n.d.). *Index rovnosti žen a mužů, 2017: pokrok šnečím tempem*. [online]
Dostupné z:
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/index_2017_press_release_cs.pdf [Cit. 19 Července 2019].

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

FIBA EUROPE. *Board members*. [online] Dostupné z:
<https://www.fiba.basketball/europe/board> [Cit. 19 Července 2019]

FIBA EUROPE. *Women committee*. [online] Dostupné z:
<https://www.fiba.basketball/europe/committees> [Cit. 19 Července 2019]

Foltysová, M., Pavlík M. & Simerská, L. (2004). *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, pp.64 - 67.

[online] Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika_2004_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf[Cit. 19 Července 2019]

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

Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. & Yee L. (2018) *Delivering through diversity*. McKinsey & Company. [online] Dostupné z: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx. [Cit. 19 Července 2019]

Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., Jewett, R., (2017). *A mentorship guide for advancing women in coaching*. The Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity and the Coaching Association of Canada [online] Dostupné z: <https://www.coach.ca/cac-caaws-female-coach-mentorship-project-p160470>[Cit. 19 Července 2019]

United Nations (2010). *UN Creates New Structure for Empowerment of Women*. [online] Dostupné z: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2010/7/un-creates-new-structure-for-empowerment-of-women> [Cit. 13 Července 2019].

Women in sport. (2015) *Checklist for change*. [online] Dostupné z: https://www.womeninsport.org/wp-content/uploads/2015/11/FINAL_Checklist-for-change_Trophy_Women_031115.pdf?791a8d[Cit. 19 Července 2019]

Young, F. (2017). *Whats holding women back* [online] Dostupné z: <https://www.hivelearning.com/groups/1193838741/card/1311045> [Cit. 19 Července 2019]

Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity <https://www.caaws.ca/>

<https://www.cbf.cz/administrativa/organy-cbf.html>

Sekundární

Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích 2016 – 2018

(2016) <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Akcnii-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016--2018.doc>

ALL IN: Towards gender balance in sport. (2019) <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/home>

Amsterodamská smlouva (1997) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>

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

Gender statistic database <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

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

Koncepce podpory sportu 2016 – 2025. (2016) <http://www.msmt.cz/sport-1/koncepce-podpory-sportu-2016-2025>

Lisabonská smlouva (2001) <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/5/lisabonska-smlouva>

Olympijská charta.(2019) <https://www.olympic.cz/upload/files/Olympijska-charta-2019.pdf>

Pekingská deklarace a akční platforma (1995)

http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/05_prava_zen/BDPfA_E.pdf

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.(1979)

<https://www.mpsv.cz/files/clanky/12424/CEDAW.pdf>

UNESCO. Mezinárodní charta tělesné výchovy a sportu. (1978)

http://www.unesco.org/education/pdf/SPORT_E.PDF

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. (2014)

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). (2009)

<https://www.mvcr.cz › soubor › sb058-09-pdf>

Seznam příloh

Tabulka č.1 (Česká basketbalová federace, n.d)

Výbor ČBF
JUDr. Miroslav Jansta (předseda), Ing. Zdeněk Bříza (1. místopředseda), Jiří Zídek (místopředseda), Ing. Petr Čeněk, Tomáš Kotrč, MBA, Ing. Daniel Kurucz, MBA, Ing. Josef Mayer, JUDr. Petr Vrážel, Ing. Ivan Zach
Dozorčí rada ČBF
Zdeněk Latík (předseda), Jiří Němec (místopředseda), MUDr. Jarmila Kohoutová, Jaroslav Rozsival, MUDr. Pavel Zezula
Arbitrážní komise ČBF
JUDr. Tomáš Sokol (předseda), Mgr. Pavel Volejník (tajemník), Mgr. Dana Jurajdová, JUDr. Stanislav Kadečka, Ph.D., JUDr. Renata Pešková, JUDr. Barbora Šnáblová, LL.M., Mgr. Aneta Pulpánová
Sekretariát ČBF
Michal Konečný (generální sekretář), Ivana Hradilová, Bc. Martin Jakeš, Mgr. Michal Ježdík, Mgr. Tomáš Kaprálék, Mgr. Jiří Novotný, Josef Opava, Ing. Zdeněk Ringsmuth, Bc. Radka Sedláková, Ing. Karolina Slanařová
Legislativní komise
Ing. Pavel Hlaváček (předseda), Martin Kavěna, LL.B., B.C.L., Jiří Němec, Josef Opava, Ing. Miloš Pražák, Ing. Zdeněk Ringsmuth, Mgr. Robert Vyklický
Sportovně technická komise
Bc. Martin Jakeš (předseda), Josef Opava, Ing. Petr Buršík, Jiří Buňka, Radek Treml, Ing. Zdeněk Ringsmuth
Disciplinární komise
Martin Kavěna, LL.B., B.C.L. (předseda), Bc. Martin Jakeš, Ing. Pavel Hlaváček, Ing. Zdeněk Ringsmuth, Bc. Jan Hošek
Technická komise
Mgr. Martin Šorf (předseda), Ing. arch. Martin Augustin, Ph.D., Ing. Jakub Důra, Michal Konečný, Miloslav Strouhal, Šárka Mattiviová
Matriční komisařka
Nataša Kubíčková
Lékařská komise
MUDr. Pavel Říman, předseda, MUDr. Pavel Hajdušek, MUDr. Tomáš Šebek, Doc. MUDr. Vojtěch Havlas, Ph.D., MUDr. Martin Matoulek, Ph.D.
Komise vrcholového basketbalu - chlapani
Jiří Welsch (předseda), Tomáš Kaprálék, Ronen Ginzburg, Jan Slowiak, Roman Bednář, Petr Jachan, Dušan Bohunický
Komise vrcholového basketbalu - dívky
František Rón (předseda), Tomáš Kaprálék, Daniel Kurucz, Miroslav Volejník, Richard Fousek, Petr Treml, Petr Kapitulčín
Komise basketbalu dětí a mládeže
Jiří Novotný (předseda), Tomáš Kaprálék, Ing. Stanislav Křiváček, Jiří Welsch, Milena Moulisová, Miroslav Janovský, Petr Čeněk
Metodická komise
Tomáš Kaprálék (předseda), Jiří Welsch, Milena Moulisová, Jaromír Geršl, Michael Velenský, Zdeněk Janík, Karel Hůlka, Jan Šotnar

Tabulka č. 2 (Člen ČABT, Praha, 4.1.2019)

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
počet aktivních	147	134	144	149
počet žen	14	11	14	16
počet mužů	133	123	130	133
průměrný věk ženy	28,9	29,9	26,6	23,9
FIBA	1	1	1	1
ženy kategorie 1	1	1		
ženy kategorie 2	2	4	4	4
ženy kategorie 3	11	6	10	12

Rozdělení rozhodčích do kategorií je následující:

- Kategorie 1 - KNBL
- Kategorie 2 - ŽBL, I.LM, EL U19 juniorů
- Kategorie 3 - ostatní soutěže ČBF

Tabulka č.3 Seznam účastnic na kempech ve Slovinské Postojně

Rok	Trenér	Hráčky	Rozhodčí
2007	Zdeněk Malina (OSK Olomouc)	Martina Čepelková (OSK Olomouc) Monika Šívrová (Brno)	
2008	Milena Moulisová (USK Praha) Štěpán Válek (SK UP Olomouc)	Simona Strmisková (Basket Slovanka) Tereza Lukášová (TJ Žďár n. S.)	Veronika Vávrová
2009	Štěpán Válek (SK UP Olomouc)	Karolína Severová (Basket Slovanka) Šárka Jozová (BK Strakonice)	Lucie Švancarová
2010	Roman Bednář (USK Praha)	Gabriela Adamová (SIKA Brno) Kateřina Trnková (Sokol Hradec Králové)	Lucie Pospíchalová
2011	Jiří Toušek (Basket Slovanka)	Lucie Červenková (Slovanka Praha) Hana Kuncipálová (BK Strakonice)	Lucie Pospíchalová
2012	Zuzana Smilnická (BK Trutnov)	Lenka Šoukalová (BK Žďár n. S.) Sabina Novotná (BA Sparta Praha)	Tereza Zikánová
2013	Michaela Ferbasová (Sokol Nusle)	Sarah Krumpholcová (SŠMH Brno) Barbora Šauerová (Slovanka Praha)	Lucie Stančíková
2014	Ivata Rašková (BK Havířov)	Julie Pospíšilová (Basket Slovanka) Karolína Šotolová (Studánka Pardubice)	Lenka Křičková
2015	Zuzana Kubínová (Valosun Brno)	Ludmila Dudáčková (BK Strakonice) Anna Rosecká (BA Sparta Praha)	Markéta Rozmanová
2016	Michaela Benčíková (Sokol Hradec Králové)	Andrea Ondroušková (Basket Slovanka) Adéla Buřtová (TJ OP Prostějov)	Micheala Strnadová

Rok	Trenér	Hráčky	Rozhodčí
2017	Adéla Janáková (BK Kralupy Junior)	Petra Malíková (BK Kralupy Junior/Basket Slovanka) Barbora Nosková (Sokol Hradec Králové)	
2018	Michaela Drtilová (BK Příbor)	Adéla Vítová (Sokol Hradec Králové) Marie Žilová (USK Praha)	Natálie Karabínová
2019		Velichová Charlotte (Sokol Hradec Králové) Vydrová Julia (BA Sparta)	

Graf č.1: Důvody, proč se sportovkyně nechtějí stát trenérkou (Fasting, 2005)

